



Declaración relativa al teletrabajo

de los interlocutores sociales europeos del sector seguros

I. Introducción

Pese a que han transcurrido más de diez años desde que los interlocutores sociales europeos suscribieran el 16 de julio de 2002 el Acuerdo Marco para el Teletrabajo, el teletrabajo en el sector seguros suscita en la actualidad aún más interés. Actualmente, la tecnología de la información y de la comunicación proporciona una amplia gama de oportunidades para poder organizar el trabajo de forma más móvil y flexible. El teletrabajo ofrece ventajas tanto a las empresas como a los trabajadores.

Las empresas pueden lograr beneficios gracias a que sus empleados se sienten más satisfechos y motivados, mientras que las ventajas que derivan a los empleados incluyen una mayor flexibilidad en el horario laboral y un ahorro en términos de tiempo, dinero y estrés al reducirse los desplazamientos.

El teletrabajo puede suponer ventajas logísticas para ambas partes, además de producir un impacto positivo en el medio ambiente y en la comunidad pública al disminuir la contaminación causada por los medios de transporte y por los desplazamientos de los trabajadores entre sus hogares y el lugar de trabajo, lo cual conlleva beneficios para toda la sociedad. Cabe recordar, no obstante, que el teletrabajo requiere un elevado sentido de responsabilidad por parte del trabajador.

Tal como se muestra en la declaración conjunta sobre demografía, los interlocutores sociales europeos del sector seguros reconocen la importancia de que se garantice un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada. Para ello, recomiendan a los empresarios y a los trabajadores del sector seguros que utilicen el teletrabajo como instrumento de recíproco interés, puesto que cubre, por un lado, el interés de los trabajadores proporcionándoles un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada y, por el otro, el interés de los empresarios en tener una plantilla motivada y flexible.

Los interlocutores sociales europeos consideran que esta nueva forma de trabajo es una de las palancas clave para gozar de mayor calidad de vida en el lugar de trabajo, y también para que mejoren los resultados de las empresas.

En esta declaración conjunta los interlocutores sociales quisieran, al abordar el teletrabajo, hacer hincapié en los factores relevantes a ser contemplados en los acuerdos individuales o en los convenios colectivos sobre teletrabajo tanto a nivel nacional como de la empresa.

Esta declaración conjunta pertenece a la categoría de Declaraciones tal como se describen en el Anexo 2 *Tipología de los resultados del diálogo social europeo* de la comunicación de la Comisión Europea *Asociación para el cambio en una Europa ampliada – Mejora de la contribución del diálogo social Europeo* del 12 de agosto de 2004 (COM(2004) 557 final).

De conformidad con el Acuerdo Marco del 16 de julio de 2002, los interlocutores sociales europeos del sector seguros consideran el teletrabajo como una forma de organizar y/o de ejecutar el trabajo utilizando las tecnologías de la información en el contexto de un contrato de empleo, donde el trabajo que suele ser ejecutado en los locales del empresario, se hace fuera de ellos con regularidad. Dicho de otra manera, el teletrabajo es una forma de trabajo flexible en base al cual un empleado o una empleada

desarrolla sus funciones en un local de trabajo concertado pero distinto del lugar donde el empleado o la empleada trabajaría normalmente.

Esta declaración conjunta cubre a:

- Los trabajadores de plantilla que trabajan a distancia con regularidad.
- Los comerciales o trabajadores de ventas móviles y los peritos que evalúan los daños en las jurisdicciones donde las condiciones laborales concertadas por los interlocutores sociales no hacen distinción alguna entre los comerciales móviles y los peritos que evalúan los daños y otros trabajadores de plantilla.

En todo caso, ha de respetarse la normativa nacional aplicable

La presente declaración conjunta toma como base y es totalmente acorde al Acuerdo Marco relativo al teletrabajo firmado por los interlocutores sociales europeos el 16 de julio de 2002.

Los interlocutores sociales europeos instan a sus miembros, al igual que a las partes interesadas en el sector seguros, a que analicen sus propias prácticas a la luz de la presente declaración conjunta.

Seguimiento y próximas etapas

Promoción de la declaración conjunta

Los interlocutores sociales se comprometen a divulgar la presente declaración conjunta, por todos los medios disponibles, entre los sindicatos, las asociaciones y las empresas del sector seguros, entre otros.

Alentarán a los interlocutores sociales competentes a nivel nacional a que promuevan y examinen esta declaración en forma colectiva, lo cual podría implementarse mediante reuniones conjuntas relacionadas con su contenido, presentaciones conjuntas ante los gobiernos nacionales y demás actores relevantes, investigaciones o estudios conjuntos.

Toda vez que sea posible, la declaración conjunta será traducida a las demás lenguas oficiales de la Unión Europea.

Seguimiento de la declaración conjunta

A título de ejemplo, el seguimiento de la declaración conjunta podría hacerse mediante el envío de cuestionario a los miembros de los interlocutores sociales o a los actores del sector de los seguros.

Publicación de posibles buenas prácticas

Los interlocutores sociales tienen la intención de dar seguimiento a la adopción de la declaración conjunta poniendo de relieve los ejemplos de buenas prácticas en materia de teletrabajo que tengan los distintos actores del sector de los seguros, en el ámbito de los Estados miembros de la Unión Europea, mediante la versión actualizada de su folleto "Lucha contra el desafío demográfico en el sector de los seguros".

II. Los factores relevantes del teletrabajo

1. Carácter voluntario

El teletrabajo es voluntario para el empleado y el empresario *implicados*. El teletrabajo podría ser requerido en la descripción inicial del puesto de trabajo, o bien podría ser estipulado en un acuerdo voluntario subsiguiente, con la salvedad de que determinados perfiles de empleo no son compatibles con el teletrabajo.

Si el teletrabajo no formara parte del contrato laboral original y el empresario ofreciera la posibilidad del teletrabajo, el empleado podrá tanto aceptar como rechazar su oferta.

Sin embargo, todo empleado que expresara su deseo de optar por el teletrabajo, deberá justificar dicha solicitud. El empresario podrá aceptarla o bien rechazarla puesto que se dejará a discreción del empresario la evaluación de la necesidad del teletrabajo y si esa función puede ser realizada mediante teletrabajo.

Podría ser útil definir de antemano en qué condiciones los empleados podrán trabajar a distancia.

2. Condiciones de empleo

El empresario deberá supervisar a los teletrabajadores para asistirles en el desarrollo de este proceso.

Sin embargo, para poder tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, los interlocutores sociales invitan a sus miembros a que consideren convenir, antes de iniciar el teletrabajo, un acuerdo colectivo complementario y/o acuerdos individuales que prevean los siguientes aspectos recogidos en los apartados de a) a i):

a) Frecuencia

En el marco de la legislación, de los convenios colectivos, de las normas de la empresa y de los acuerdos individuales aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo dentro de los límites y condiciones establecidos con la dirección de la *empresa*. Esto requiere un elevado sentido de responsabilidad propia, por encima de la media, por parte del teletrabajador.

En el acuerdo escrito (individual) se estipulará la frecuencia del teletrabajo, donde fuera pertinente, los días en que se realizará el mismo, los días y/o las horas de presencia en el centro de trabajo de la empresa y las veces o los periodos en los que los teletrabajadores deberán permanecer contactables y por qué medios.

Es importante que el empleado no se sienta aislado del resto de la comunidad laboral de la empresa, lo cual podrá conseguirse, por ejemplo, dándole la posibilidad de reunirse con sus colegas con regularidad y proporcionándole acceso a la información de la empresa.

Se debería hacer hincapié en temas como la disponibilidad, la importancia de garantizar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada, además del control del horario de trabajo en relación con el teletrabajo. Las condiciones del tiempo de trabajo deberán ajustarse a las normas de la empresa y a los convenios colectivos e igualmente a la legislación nacional así como a la normativa de la Unión Europea.

b) Salud y seguridad

Cabe al empresario la responsabilidad de la protección relativa a la salud y a la seguridad profesional del teletrabajador de conformidad con la Directiva 89/391 y demás directivas pertinentes, además de la legislación nacional y de los convenios colectivos vigentes. Sin embargo, habida cuenta de las circunstancias específicas del teletrabajo, el empresario requerirá el apoyo constante del teletrabajador para cumplir con su cometido.

El empresario informará al teletrabajador acerca de las políticas sobre salud y seguridad profesional de la empresa, y en particular los requisitos relativos a las unidades de dispositivos de visualización. El empresario tendrá que proporcionar al teletrabajador tanto las instrucciones como los medios necesarios, siendo responsabilidad del teletrabajador la correcta aplicación de las referidas políticas de seguridad.

Los accidentes y los cuasi accidentes relacionados con los teletrabajadores en el desempeño de sus funciones deberán ser notificados en la misma forma utilizada por la plantilla que trabaja en la oficina.

Cabe destacar lo importante que será que el teletrabajador disponga de un medio para solicitar ayuda en cualquier emergencia que esté relacionada con el trabajo.

c) Protección de los datos

La empresa tiene la responsabilidad de que se tomen las medidas apropiadas, en especial con relación a los programas informáticos, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador en el ámbito profesional.

La empresa informará al teletrabajador acerca de toda legislación pertinente además de las normas de la empresa relativas a la protección de datos. El teletrabajador tiene la responsabilidad de respetar esa normativa.

d) El derecho de acceso al lugar de trabajo

Con el propósito de comprobar que las disposiciones en materia de salud y seguridad y asimismo de protección de datos se apliquen correctamente, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo dentro de los límites contemplados en la legislación nacional y en los convenios colectivos. Si el teletrabajador trabaja en su domicilio, el citado derecho de acceso está sujeto a la notificación previa y a la aceptación del trabajador.

e) Equipo

Como regla general, la empresa tendrá la responsabilidad de proporcionar, instalar y mantener el equipo que haga falta para el teletrabajo regular como, por ejemplo, cuando el teletrabajo sea obligatorio, a menos que el teletrabajador utilice el suyo propio. En este caso, la empresa no tendría la responsabilidad del equipo ya que el que se utiliza es el del propio teletrabajador. En el caso de que el equipo sea proporcionado por la empresa, el teletrabajador deberá velar por su protección. Por su parte, la empresa proporcionará al teletrabajador el servicio de asistencia técnica que convenga.

En el caso de que el teletrabajo sea realizado de manera regular, el empleador compensará o pagará – por ejemplo con un tanto alzado - todo coste relacionado con el trabajo, en especial las comunicaciones. Sin embargo, esto no resultará de aplicación si el teletrabajo se pone en marcha por iniciativa del empleado.

Por lo tanto, es importante que tanto la empresa como el empleado estén de mutuo acuerdo sobre estos aspectos.

La empresa proporcionará al teletrabajador el servicio apropiado de asistencia técnica.

De conformidad con la legislación nacional y los convenios colectivos en vigor, correrán por cuenta de la empresa los costes derivados de daños y perjuicios del equipo e igualmente de los datos utilizados por el teletrabajador.

El teletrabajador velará a conciencia por el equipo que se le haya confiado y no descargará ni enviará material ilegal por internet.

f) Averías

En el caso de que se produjera alguna avería en el equipo, o en casos de fuerza mayor que impidan que el trabajador lleve a cabo su trabajo, el teletrabajador deberá notificárselo a la empresa de inmediato.

En el caso de que el teletrabajador no pueda proseguir su trabajo debido a alguna eventualidad como las referidas arriba, resultará conveniente aclarar de antemano en qué circunstancias el teletrabajador podrá verse obligado a trabajar en el centro de trabajo de la empresa.

g) Reversibilidad

En el caso de que el teletrabajo no esté contemplado en la descripción de empleo inicial, la decisión de optar por el teletrabajo será reversible mediante un acuerdo tanto individual como colectivo. La reversibilidad puede suponer tener que volver a trabajar en el centro de trabajo de la empresa por solicitud ya sea del empleado como de la empresa. Las modalidades de esta reversibilidad serán especificadas mediante un acuerdo tanto individual como colectivo.

h) Formación

Los teletrabajadores tendrán el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de carrera que otros trabajadores de categoría equiparable que trabajen en el centro de trabajo de la

empresa, y estarán supeditados igualmente a los mismos criterios de evaluación aplicables a las referidas categorías de trabajadores.

Los teletrabajadores recibirán la formación apropiada que convenga a los equipos técnicos puestos a su disposición, y que sea acorde a las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor del teletrabajador y además sus colegas directos, también podrán necesitar formación para esta forma de trabajo y su gestión.

i) Términos y condiciones

Por lo que se refiere a las condiciones laborales, los teletrabajadores tendrán los mismos derechos consagrados en la legislación y en los convenios colectivos aplicables, al igual que los trabajadores de las categorías equiparables que trabajen en centro de trabajo de la empresa. Asimismo, los teletrabajadores tendrán los mismos deberes que los trabajadores de categoría equiparable.

La carga de trabajo y los estándares de rendimiento del teletrabajador serán equivalentes a los de los empleados de categoría equiparable que trabajen en la oficina.

El departamento de recursos humanos deberá estar involucrado en este proceso para hacer el debido seguimiento de los teletrabajadores, proporcionándoles igualmente las mismas oportunidades de carrera que a los demás empleados.

3. Cobertura del seguro por accidente

Los interlocutores sociales reconocen el riesgo de los empleados que no estén cubiertos por un seguro por accidente en el caso de que ocurra algún accidente en su lugar de teletrabajo. Los sistemas nacionales de seguridad social de los Estados miembros de la Unión Europea ofrecen diferentes niveles de protección, pero en algunos casos a un empleado podría resultarle difícil el demostrar un accidente que haya ocurrido en su domicilio. Por esta razón, los interlocutores sociales del sector seguros recomiendan a sus miembros que estudien las medidas convenientes a adoptar en este ámbito, como, por ejemplo, examinar si, teniendo en cuenta la normativa existente en cada país, no sea necesario un seguro adicional en caso de accidentes que se produzcan en el lugar del teletrabajo.

4. Cuestiones relativas a los derechos colectivos

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que trabajan en centro de trabajo de la empresa. No ha de interponerse ningún obstáculo cuando el teletrabajador se comunique con los representantes de los trabajadores.

Asimismo deberán tener las mismas condiciones a la hora de participar y presentarse a las elecciones para los órganos representativos de los empleados, e igualmente disponer de idéntica representación laboral. Los teletrabajadores estarán incluidos en los cálculos para determinar los umbrales de los órganos representativos de los empleados de conformidad con la normativa tanto nacional como de la Unión Europea, con los convenios colectivos y las prácticas corrientes. La planta a la que el teletrabajador estará vinculado en lo relativo a sus derechos laborales colectivos, deberá ser especificada desde el inicio.

Los órganos representativos de los empleados serán informados y consultados acerca de la introducción del teletrabajo con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, en la normativa de la Unión Europea e igualmente en los convenios colectivos.

Bruselas, 10 de febrero de 2015

Sebastian Hopfner,
Presidente de la Plataforma para el Diálogo Social,
Insurance Europe

Edgardo Iozia,
Presidente, UNI Europa Finance

Gregor Pozniak,
Secretario General, AMICE

Elke Maes,
Coordinador del Diálogo Social Seguros,
UNI Europa Finance

Didier Pissoort,
Presidente del Comité de Asuntos Sociales,
BIPAR