

**INFORME SOBRE LA APLICACIÓN EN ESPAÑA DEL
ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE EL TELETRABAJO**

Madrid, 12 de mayo de 2006

En desarrollo de lo previsto en el apartado 12 del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, las Organizaciones Sindicales (CC.OO. y UGT) y Empresariales (CEOE y CEPYME) españolas miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y CES (y el comité de enlace EUROCADRES/CEC) realizan el presente informe sobre la aplicación del citado acuerdo.

1. Evolución reciente y situación actual del teletrabajo en España.

La evaluación de la incidencia del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo en la realidad laboral española puede acometerse utilizando fuentes estadísticas, pero es preciso tener en cuenta que el concepto de teletrabajo varía profundamente según el estudio que se considere.

En particular, cuestiones como el trabajo a domicilio, a tiempo parcial o completo, sin utilización de nuevas tecnologías, o el trabajo autónomo que sí conlleva la utilización de dichos instrumentos de comunicación, figuran en algunas de las investigaciones sociales, cuando no podrían ser consideradas, a efectos del Acuerdo citado, como fenómenos de teletrabajo.

Esta circunstancia no impide constatar que los estudios sobre la incidencia del teletrabajo en España coinciden en mostrar dos conclusiones.

La primera es que durante 2003 se ha producido un ligero incremento del número total de teletrabajadores en España, si bien el porcentaje permanece estable, en torno al 5% de los empleados.

Además, los estudios muestran que dicho año el porcentaje citado es inferior al 13% de la población ocupada que está teletrabajando en el conjunto de la Unión Europea, si bien es muy similar al de Francia y superior al de Portugal.

Lamentablemente, no contamos con estudios más recientes, pero la constatación de la firma de determinados convenios colectivos recogiendo la figura del teletrabajo, a raíz del Acuerdo Europeo, obliga a confiar en que la introducción de esta forma de prestación laboral está paulatinamente avanzando en nuestro país en los últimos años, lo que, sin duda, habrá de constatarse con investigaciones sociales actuales.

2. Incidencia del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003.

La recepción a nivel nacional del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo se realizó a los pocos meses de su firma mediante su incorporación a un gran pacto intersectorial suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas a nivel nacional (UGT, CC.OO., CEOE y CEPYME). En este Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 se abordan los aspectos sustanciales de las relaciones laborales, incluyendo orientaciones salariales.

Dicho pacto fue prorrogado para el año 2004 y posteriormente renovado, encontrándose actualmente vigente uno de similares características. Aunque estos Acuerdos no tienen capacidad de regular directamente las relaciones laborales, la propia realización de recomendaciones conjuntas de dichas Organizaciones Sindicales y Empresariales tiene un extraordinario valor para los negociadores de convenios colectivos, orientándoles sobre las prioridades y las formas de abordar los aspectos clave. Además, cuenta con una Comisión de Seguimiento para verificar los resultados obtenidos y constatar las posibles dificultades en su aplicación.

En síntesis, la materia del teletrabajo fue incorporada de la siguiente forma:

- Un compromiso para difundir la aplicación del Acuerdo Marco Europeo, adaptando y desarrollando su contenido a la realidad española.
- La incorporación del texto traducido del Acuerdo como anexo para favorecer su divulgación.
- La valoración conjunta de los principios de voluntariedad e igualdad y una descripción compartida del teletrabajo como forma de organizar el trabajo vinculada al uso de nuevas tecnologías de la información.

3. Recepción del Acuerdo Marco Europeo en la negociación colectiva.

La relevancia del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y su posterior inclusión en el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva, ha quedado claramente reflejada en los convenios colectivos.

De los diez convenios con referencias al teletrabajo¹, la mitad tiene en cuenta el Acuerdo, ya sea a través de un texto negociado similar, desarrollando proyectos pilotos acordes a los principios contenidos en él, o bien trasladándolo directamente a los acuerdos. Del resto de convenios (todos ellos de empresa), uno de ellos no podía en ningún caso recogerlo pues su negociación es anterior a la firma del Acuerdo Europeo y algo parecido podríamos decir de los otros cuatro convenios, ya que si bien por fecha de vigencia coexistirían con él, es probable que al iniciar su negociación en fechas anteriores o muy cercanas a la firma del Acuerdo (2002-2003) fuera difícil incluir referencia alguna sobre él.

A continuación se realiza una pequeña reseña del contenido de cada convenio colectivo y se incluye a pie de página el texto concreto en el que se desarrollan los aspectos relacionados con el teletrabajo:

a) Convenios Sectoriales Estatales.

- XIV Convenio General de la Industria Química (Boletín Oficial del Estado 6-08-2004). En vigor hasta el 31 de Diciembre de 2006. Su contenido, si bien menos desarrollado, se ajusta casi literalmente al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. Entre otros aspectos, define el teletrabajo del mismo modo, recoge la voluntariedad de las partes y la reversibilidad, así como la igualdad de derechos del teletrabajador respecto del trabajador presencia².

¹ Según el ámbito funcional, dos son convenios sectoriales estatales, uno provincial y siete convenios de empresa.

² "Capítulo II. Organización del trabajo. Artículo 10. Bis. Teletrabajo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

Tiene consideración de teletrabajo la 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 que, aunque

- Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (BOE 22-07-2005). En vigor hasta el 31 de Diciembre de 2006. Subraya la importancia del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, ya que disipa algunas dudas que surgían en determinados aspectos del teletrabajo en este sector. La fórmula del teletrabajo se utilizará exclusivamente para el personal con una relación laboral por cuenta ajena³.

también podría ser ejecutada en el local del empresario, es realizado fuera de éste de manera regular conforme a unos términos acordados.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales del empresario a petición del trabajador o del empresario. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de éstas últimas.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado."

³ "Cuarta disposición transitoria: Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria. Apartado Segundo. Letra g) Teletrabajo.

1. Las organizaciones firmantes comparten en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en el Sector de Prensa Diaria en relación con el Teletrabajo.

2. De esta manera, la fórmula de teletrabajo, que será voluntaria tanto para trabajador como para empresa se entiende únicamente posible para aquellos puestos de trabajo que, dado su especial carácter, pudieren ser realizados desde fuera del centro de trabajo de la empresa, y exclusivamente realizados por personal con quien la empresa tuviese una relación de carácter laboral por cuenta ajena, quedando expresamente excluidas aquellas relaciones incluidas en el artículo 2.II de este Convenio.

3. El teletrabajo, así definido, puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.

4. El paso al teletrabajo, que requerirá del necesario concurso de trabajador y empresa, no modifica en sí la situación laboral del trabajador."

b) Convenios provinciales.

- Oficinas y despachos de Valencia (Boletín Oficial Provincial 7-10-2005). En vigor hasta el 31 de diciembre de 2007. Se acuerda trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo al convenio, adaptándose en cada momento a la legislación vigente⁴.

c) Convenios de Empresa.

- Telefónica de España, S.A.U. (BOE 15-09-2005). En vigor hasta el 31 de diciembre 2006. Se declara imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas tecnológicas, destacando el teletrabajo ya que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico. Se acuerda poner en marcha un proyecto piloto consensuado con carácter experimental dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo. Se resaltan los principios de voluntariedad y reversibilidad, la garantía de la igualdad de derechos y el mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en el proyecto⁵.

⁴ "Capítulo III. Art. 14. Teletrabajo. A raíz del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), las partes firmantes acuerdan trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo adecuándose en cada momento a la legislación vigente.

⁵ "Cláusula 12. Varios. 12.1. Teletrabajo.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en declarar imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica de España es y debe seguir siendo pionera, siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos, con el objetivo de la modernización y adaptación de las condiciones de trabajo para generar una mayor empleabilidad mediante la recolocación de recursos.

Por ello, la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner en marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea.

Esta prueba piloto se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad, con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma.

Inicialmente y si resulta posible, serán objeto de esta prueba las tareas identificadas de tipo administrativo-comercial (atención de llamadas del Servicio 1003 y 1004, atención de reclamaciones, etc.) y otros posibles destinatarios que por la actividad que realizan sean

- Telefónica Móviles España, S.A. (BOE 30-09-2004). En vigor hasta el 31 de diciembre de 2006. Se considera el teletrabajo como una forma innovadora de la organización y prestación del trabajo que permite una mejor adaptación al cambio tecnológico y, a su vez, flexibilizar el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con la vida privada. Se desarrollará un plan piloto sobre teletrabajo con el objetivo de aprovechar las ventajas que puede aportar esta forma de organización, de conformidad con el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo⁶.
- Ibermática, S.A. (BOE 25-06-2004). En vigor hasta el 31 de diciembre de 2006. No hace referencia al Acuerdo Marco Europeo, dejando a la negociación entre empresa y empleado los aspectos prácticos que deben contemplarse al introducir esta nueva forma de organización: Tipo de tareas a realizar, duración máxima de las mismas, niveles de control y seguimiento que sean necesarios, etc⁷.

susceptibles de encuadrarse en esta modalidad, sin perjuicio de que puedan incorporarse aquellos empleados que voluntariamente y a propuesta de las Direcciones Generales realicen tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.

⁶ Capítulo XIII. Acción social. Artículo 67. Teletrabajo.

La Dirección de la Empresa reconoce como uno de sus principales objetivos la mejora de las capacidades de sus empleados, potenciando el trabajo orientado a la consecución de objetivos y estimulando modelos flexibles de organización del trabajo; considerando el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la Empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico, así como medio para flexibilizar el tiempo de trabajo para compatibilizarlo con la vida privada.

Por ello, la Empresa durante la vigencia del presente Convenio Colectivo realizará un Plan Piloto diseñado con carácter experimental para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación en el ámbito de la actuación empresarial, de conformidad con los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 entre las Organizaciones Empresariales e Interlocutores Sociales de los estados miembros de la Unión Europea y normativa de desarrollo. Del Plan Piloto y de su desarrollo y conclusión final se dará información al Comité Intercentros.

⁷ Capítulo IV. Jornada de trabajo y descanso. Artículo 19. Jornada laboral. Letra C) Teletrabajo.

La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tareas a realiza , la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada. La implementación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.

- B.P. OIL España, S.A. (BOE 2-10-2002). En vigor hasta el 31 de marzo de 2005. No se hace referencia al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo, dando una definición sobre el mismo más restrictiva que el Acuerdo, ya que se entiende como una prestación de servicios que se realiza en su totalidad en el domicilio del trabajador y, sin embargo, no exige el uso de tecnologías. Se define un concepto retributivo específico de teletrabajo y se cuantifican las cantidades a abonar por tal concepto⁸.
- Avaya Comunicación España, S.L. (BOE 2-09-2005). En vigor hasta el 30 de septiembre de 2007. Tan sólo se hace una referencia concreta a un trabajador que presta sus servicios en régimen de teletrabajo, sin más especificaciones⁹.
- DHL Internacional España, S.A. (BOE 3-12-2003). En vigor hasta 31 de diciembre de 2003. Prevé la posible utilización del teletrabajo, especialmente referido a la incorporación de personas con discapacidades. La posible implementación queda postergada a una comisión paritaria que debe constituirse, sin hacer referencia directa al Acuerdo Marco Europeo sobre el

⁸ "Capítulo X. Retribuciones.

Artículo 47. Conceptos retributivos.

b) De puesto de trabajo: complemento de teletrabajo.

Artículo 52 bis. Complemento de teletrabajo.

El teletrabajo es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que el empleado desarrolla la totalidad de su jornada laboral pactada en y desde su propio domicilio. Los empleados de la compañía «BP Oil España, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en régimen de teletrabajo, percibirán un complemento salarial de 400,00 euros brutos mensuales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha cantidad compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza. Desde la fecha efectiva de su abono dejará de percibir la ayuda de comida establecida en el texto del Convenio. Con efectividad de 1 de abril de 2003 la citada cantidad pasará a ser de 410,00 euros brutos y con efectividad 1 de abril de 2004, 420,00 euros brutos. Al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.803,04 euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo. Como requisito adicional, antes de iniciar las mismas deberá recabar aprobación del responsable del negocio y justificarlas con posterioridad".

⁹ "Capítulo IV. Jornada y descanso. Artículo 19. Jornada de trabajo, horario, vacaciones y calendario laboral. Primer apartado: Jornada. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la jornada laboral en cómputo anual para todo el personal de la empresa, será de 1.706 horas de trabajo efectivo, a realizar en 214 días laborales, según el acuerdo sobre Calendario Laboral y Vacaciones para el primer período 2004-2005, suscrito entre las representaciones económicas y social, el cual se adjunta al texto de este Convenio en el Anexo III (se incluye el calendario de Sevilla porque se encuentra en la citada localidad un empleado en régimen de teletrabajo). El calendario laboral y Vacaciones para el segundo y tercer períodos 2005-2007 será el que resulte del acuerdo para los citados períodos".

teletrabajo, ya que el convenio se negocia anteriormente a la existencia del acuerdo, aunque durante su vigencia coexiste con éste¹⁰.

- Siemens Nixdorf Sistemas de Información, S.A. (BOE 25-11-1997). En vigor hasta 31 de diciembre de 1998 La definición y la reglamentación del teletrabajo se realizará conjuntamente entre empresa y la representación de los trabajadores. No era posible hacer referencia al Acuerdo Marco Europeo, pues aún no se había concluido¹¹. Los siguientes convenios se refieren sólo a Siemens, S.A. El último está en vigor hasta 31 de diciembre de 2006.

4. Prácticas de empresa.

Con independencia de los convenios colectivos suscritos anteriormente mencionados, existen empresas que por la naturaleza de su actividad han desarrollado intensamente prácticas de teletrabajo, especialmente en determinados sectores como el sector de las telecomunicaciones.

Resulta frecuente, dado el nivel de concreción exigido, que este tipo de empresas no plasmen en convenios colectivos la totalidad de las específicas disposiciones que regulan el trabajo en régimen de teletrabajo.

De hecho, algunas de ellas prefieren recurrir a los Acuerdos de empresa para recoger las particularidades específicas vinculadas al régimen de teletrabajo. De ahí que sea

¹⁰ Título IV. Organización. Artículo 17. Teletrabajo. Se prevé la posibilidad de creación de empleo adicional mediante la modalidad de teletrabajo. Esta nueva fórmula de relación laboral facilitará al mismo tiempo la incorporación de personas discapacitadas al mundo del trabajo. La empresa en el normal uso de sus facultades de organización, podrá delimitar los puestos de trabajo que considere adecuados, y susceptibles de contratar bajo esta nueva modalidad. Las condiciones económicas correspondientes a esta modalidad serán objeto de estudio y acuerdo en el seno de una Comisión paritaria de trabajo, no siendo aplicables las existentes en la actualidad. Dicha Comisión será constituida en 1998 y deberá tener en cuenta los factores que delimitan y configuran el trabajo en el domicilio, entre otros, y necesariamente, el menor tiempo invertido para el desempeño del puesto. Una vez finalizado el trabajo de la Comisión sus acuerdos serán de aplicación y vigencia automática, y se incluirán como anexo al presente acuerdo.

¹¹ Capítulo V. Conceptos diversos. Artículo 36. Organización de trabajo. Acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente año se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en "teletrabajo". Esta definición y su reglamentación correspondiente se harán conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

difícil contabilizar el número total de empresas que están haciendo uso de esta forma de organización del trabajo o de prestación laboral

5. Otras repercusiones jurídicas del Acuerdo.

Como datos relevantes queremos señalar tres:

- La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, en uno de sus fundamentos jurídicos acude como criterio interpretativo al Acuerdo Marco Europeo para señalar la relevancia de la voluntad del trabajador cuando inicialmente el puesto no era de teletrabajo.
- La Guía para la implementación del Teletrabajo (NTP 412) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo aborda los aspectos organizativos y de prevención. Es anterior al Acuerdo Europeo pero plenamente coherente con el mismo.
- La Guía de Actuación de la Inspección de Trabajo de 2002 (Editada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) cita repetidamente el Acuerdo Europeo. Aborda las diferentes cuestiones del contrato de trabajo que pueden verse afectadas por el hecho del teletrabajo y su repercusión sobre las relaciones entre empresario y trabajador.

6. Actuaciones específicas de difusión de las Organizaciones Sindicales (CC.OO. y UGT) y Empresariales (CEOE y CEPYME) españolas.

- Difusión del contenido del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo a todas sus organizaciones empresariales y sindicales, tanto sectoriales como de empresa.
- Difusión del contenido del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo a través de las distintas páginas Web y de los distintos boletines informativos de cada organización empresarial y sindical.

- Elaboración de diferentes artículos de opinión comentando el contenido y los efectos del Acuerdo: *Actualidad Laboral* (CEOE), *Boletín de Acción Sindical* (CC.OO.).
- Inclusión del teletrabajo y del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo como uno de los objetivos de la negociación colectiva en los Criterios Unitarios que desde 2003 proponen los sindicatos UGT y CC.OO.
- Contribución activa en actos específicos organizados al efecto:
 - Seminario sobre el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, organizado por la Confederación de Cuadros y Profesionales, Sede del Consejo Económico y Social, Madrid, 19 de febrero de 2004, con la participación de CEOE, CC.OO y UGT.
 - Jornadas acerca de "Las condiciones laborales y la innovación tecnológica: El teletrabajo", Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y Consejería de Innovación y Energía del Gobierno de las Islas Baleares, Parque Tecnológico de Baleares (PARC BIT), Palma de Mallorca, 19 a 21 de junio de 2002, con la participación de CEOE, CC.OO y UGT.
 - Jornadas acerca de "La Telebanca y el Teletrabajo" coordinadas por FABI (Federación Autónoma de Empleados de Banca italianos), Bruselas, noviembre 2002, con la participación de COMFIA CC.OO.
- Los interlocutores sociales propusieron y aprobaron la realización de dos estudios específicos sobre Teletrabajo:
 - Uno a través del Consejo Económico y Social.
 - Otro a través de la Comisión Nacional Consultiva de Convenios en el mes de julio de 2001.
- Otros Acuerdos:

- Acuerdo para regular el Teletrabajo en Cataluña. Junio 2002. Firmado por la Asociación Catalana de Teletrabajo y Profesionales Autónomos (ACT), Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO), y la Federación Sindical TRADE-CC.OO. Se trata de una propuesta en firme de colaboración entre el sindicalismo y las Organizaciones Empresariales de Cataluña que permita desarrollar en la negociación colectiva sectorial y de empresa las problemáticas del teletrabajo y promover los cambios legislativos necesarios. Aunque se firma un mes antes del Acuerdo, sigue sus mismas directrices.
