



**Universidad de Granada**

**Programa Oficial de Doctorado en Ciencias Jurídicas (D16.56.1)  
Universidad de Granada**

# **Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral**

**Francisco Javier Cañadas Sánchez  
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Facultad de Derecho  
Prof. Dir. Dr. Miguel Ángel Almendros González  
Universidad de Granada**



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales

Autor: Francisco Javier Cañadas Sánchez

ISBN: 978-84-9163-663-2

URI: <http://hdl.handle.net/10481/48771>



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

*A mis padres y a mi hermano.*

*A Elena, mi amiga.*

*Al Profesor Almendros, por su paciencia y saber hacer.*



# **Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral**

## **ÍNDICE**

Pág.

### **CAPÍTULO I.**

#### **INTRODUCCIÓN**

<b>1. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>10</b>
<b>2. OBJETIVOS.....</b>	<b>16</b>
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>16</b>

### **CAPÍTULO II.**

#### **REVISIÓN TEÓRICA DEL TELETRABAJO. FENOMENOLOGÍA**

<b>1. CONSIDERACIONES GENERALES.....</b>	<b>19</b>
<b>2. ORÍGENES DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>26</b>
<b>3. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO.....</b>	<b>31</b>
<b>4. TIPOLOGÍAS DE TELETRABAJO.....</b>	<b>45</b>
<b>5. ACTIVIDADES USUARIAS DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>55</b>
<b>6. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>59</b>
<b>6.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TELETRABAJADORES.....</b>	<b>59</b>
<b>6.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL.....</b>	<b>66</b>

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

### **CAPÍTULO III.**

#### **RÉGIMEN JURÍDICO-LABORAL DEL TELETRABAJO**

<b>1. CONSIDERACIONES GENERALES.....</b>	<b>73</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO. LA DIALÉCTICA HETERONOMÍA/AUTONOMÍA EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>76</b>
<b>2.1. EL ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>76</b>
<b>2.2. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO.....</b>	<b>81</b>
<b>2.3. APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO EN ESPAÑA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO REGULADOR DEL TELETRABAJO.....</b>	<b>96</b>
<b>3. EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL TRABAJO POR CUENTA AJENA EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>104</b>
<b>3.1. TELETRABAJADOR AUTÓNOMO.....</b>	<b>104</b>
<b>3.2. EL TELETRABAJO POR CUENTA AJENA. LAS NOTAS DE AJENIDAD Y DEPENDENCIA.....</b>	<b>107</b>
<b>4. TELETRABAJO Y RELACIÓN LABORAL. ALGUNOS EJEMPLOS DE DERECHO COMPARADO.....</b>	<b>116</b>



## **CAPÍTULO IV.**

### **EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL DEL TELETRABAJO**

<b>1. CONSIDERACIONES GENERALES.....</b>	<b>123</b>
<b>2. ASPECTOS INDIVIDUALES DE LAS RELACIONES DE TELETRABAJO.....</b>	<b>123</b>
<b>2.1. ACUERDO ENTRE LAS PARTES. LA FORMA DEL CONTRATO.....</b>	<b>123</b>
<b>2.2. CONTENIDO.....</b>	<b>126</b>
<b>2.3. JORNADA.....</b>	<b>126</b>
<b>2.4. SALARIO Y SISTEMAS SALARIALES EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>132</b>
<b>2.5. TELEDISPONIBILIDAD.....</b>	<b>137</b>
<b>2.6. CONTROL, PRIVACIDAD Y DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR. PODER DE DIRECCIÓN. ENTORNO LABORAL Y VIDA PRIVADA.....</b>	<b>142</b>
<b>2.7. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.....</b>	<b>154</b>
<b>2.8. SUSPENSIÓN, EXCEDENCIA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO.....</b>	<b>159</b>
<b>2.9. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>166</b>
<b>3. DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO.....</b>	<b>175</b>
<b>3.1. ÓRGANOS Y MEDIOS DE REPRESENTACIÓN Y TELETRABAJO.....</b>	<b>176</b>
<b>3.2. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE.....</b>	<b>180</b>
<b>3.3. HUELGA Y CIERRE PATRONAL.....</b>	<b>181</b>

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## **CAPÍTULO V.**

### **TELETRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: ASPECTOS PROBLEMÁTICOS**

<b>1. INTRODUCCIÓN: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO Y TIPOLOGÍAS. ....</b>	<b>184</b>
<b>2. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL.....</b>	<b>190</b>
<b>2.1. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO. DETERMINACIÓN FORMAL DEL LUGAR DE TRABAJO Y EJERCICIO DEL CONTROL EMPRESARIAL.....</b>	<b>193</b>
<b>2.2. COTIZACIÓN.....</b>	<b>194</b>
<b>2.3. ACCIÓN PROTECTORA.....</b>	<b>194</b>
<b>2.3.1. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS. ESPECIAL REFERENCIA A LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES.....</b>	<b>195</b>
<b>A. Accidente de trabajo.....</b>	<b>195</b>
<b>B. Enfermedades profesionales.....</b>	<b>198</b>
<b>2.3.2. PRESTACIONES.....</b>	<b>199</b>
<b>A. Asistencia Sanitaria.....</b>	<b>199</b>
<b>B. Incapacidad Temporal.....</b>	<b>199</b>
<b>C. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia.....</b>	<b>200</b>
<b>D. Incapacidad permanente y personas con diversidad funcional.....</b>	<b>201</b>
<b>E. Jubilación y teletrabajo.....</b>	<b>203</b>
<b>3. TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO.....</b>	<b>204</b>



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

## **CAPÍTULO VI.**

**CONCLUSIONES.....205**

## **CAPÍTULO VII.**

**BIBLIOGRAFÍA.....215**

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

## ABREVIATURAS

art. = artículo.

BOE = Boletín Oficial del Estado.

CE = Constitución Española.

ET = Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 2/2015, de 23 de octubre).

FJ = Fundamento Jurídico.

LGSS = Ley General de Seguridad Social (RDleg 8/2015, de 30 de octubre).

LETA = Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007, de 11 de julio).

LOLS = Ley Orgánica de Libertad Sindical (LO 11/1985, de 13 de diciembre).

LOPDCP = Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LO 15/1999, de 13 de diciembre).

LPRL = Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

OIT = Organización Internacional del Trabajo.

pág. = página.

págs. = páginas.

RD = Real Decreto.

RDL = Real Decreto Legislativo.

STC = Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS = Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ = Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC = Tribunal Constitucional.

TRADE = Trabajador autónomo económicamente dependiente.

TS = Tribunal Supremo.

TSJ = Tribunal Superior de Justicia.

UEAPME = Asociación Europea de Pequeñas y Medianas Empresas.

UNICE = Confederación Europea de Unión de Industrias y Empresarios.



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN AL TELETRABAJO**

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 1. JUSTIFICACIÓN

El interés que despierta la realización de este estudio comienza desde la curiosidad hacia el fenómeno mediático del teletrabajo. Tal y como lo presentan algunos escritores, parece ser la solución a innumerables problemas: productividad, conciliación de la vida familiar y laboral, ahorro de costes..., en el seno de las organizaciones productivas.

Hoy en día el teletrabajo es una tendencia que está cada vez más de moda y se está imponiendo en el mundo global en el que vivimos. Las empresas lo están adoptando como una forma de organizar el trabajo flexible, además existe un número importante de empleados que participan actualmente en programas de teletrabajo en todo el mundo. Comprobando la literatura existente se observa como la globalización y la alta tecnología son los recursos clave de la actual sociedad, la sociedad de la información y el conocimiento<sup>1</sup>. En la *nueva economía*, el trabajo es una fuerza de conocimiento y la capacidad para crear dicho conocimiento se convertirá en el factor clave de ventaja competitiva para las empresas en estos mercados de continua innovación<sup>2</sup>, siendo las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs)<sup>3</sup> el cauce a través del cual viajará dicho conocimiento, llegando a traspasar las fronteras geográficas. En relación a las TICs, "... los medios de comunicación han dado al ser humano el don de la ubicuidad y han convertido en consustancial a su naturaleza la instantaneidad: hoy se puede ser espectador universal y comprar en los mercados de cualquier lugar del mundo"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> HAYES, R.H., *Challenges posed to Operations by the New Economy*. Proceedings of the First World Conference on Production and Operations Management, Sevilla, 2000, pág. 1.

<sup>2</sup> Hayes, R.H., *Challenges...*, op. cit., pág. 3.

<sup>3</sup> Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) agrupan los elementos y las técnicas usadas en el tratamiento y la transmisión de la información, principalmente la informática, Internet y las telecomunicaciones.

<sup>4</sup> ORTIZ CHAPARRO, F., *El Teletrabajo: Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1996, pág. 4.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

No siendo el teletrabajo un fenómeno nuevo, antes de la revolución industrial, la mayor parte del trabajo se llevaba a cabo en el hogar o en las proximidades. El verdadero cambio, entonces, no es el trabajar en casa, sino la existencia de una interacción trabajador- empresario, a través de las nuevas TICs.

Los avances tecnológicos, como Internet de alta velocidad, telefonía IP, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconferencia y conferencia Web, agilizan las comunicaciones y la colaboración entre los trabajadores, lo que les permite funcionar como si se encontrasen en la misma oficina.

Sin embargo, a pesar de la disponibilidad de estos medios y los beneficios mostrados por el teletrabajo, no ha tenido el desarrollo previsto en sus inicios. Se ha de señalar que este tema es controvertido, desde sus orígenes los investigadores han pronosticado un gran número de teletrabajadores para los años posteriores que después no han llegado a cumplirse, ni acercarse, se suponía que el teletrabajo iba a suponer una revolución en las formas de organizar el trabajo, pero este no ha llegado a materializarse. Los expertos dicen que uno de los principales factores para que no se alcancen las cifras pronosticadas surge por una falta de formación, un malestar por los programas flexibles de trabajo y una escasez de información<sup>5</sup>.

Aunque el porcentaje de personas que teletrabajan va en aumento, parece ser que muchas empresas todavía se resisten a adoptar medidas dirigidas a la adopción del teletrabajo por parte de sus trabajadores a pesar de que este sistema presenta algunas ventajas que se estudiarán más adelante, aunque también conlleva desventajas o inconvenientes.

Cómo se verá más adelante, en los últimos años, se refleja un aumento de teletrabajadores y aumento de interés hacia el teletrabajo, aquí se puede resaltar el interés que tiene este estudio ante la sociedad.

<sup>5</sup> WELLS, S.J., "Making telecommuting work", HR Magazine 46 (October), 2001, pág. 34.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Al analizar el teletrabajo, se observa una abundante literatura, a pesar de estar relacionado con la evolución de las TICs, ejemplo de ello, se encuentra en Bailey<sup>6</sup>, dónde en su estudio sobre el teletrabajo, encontraron más de 80 estudios empíricos publicados en revistas académicas, que emergen de distintas disciplinas de investigación pasando desde la planificación urbana, la información, el comportamiento organizacional, la ética, el derecho, o la sociología<sup>7</sup>, también muestra una evolución creciente de los estudios sobre el teletrabajo.

Finalmente es conveniente recalcar, que cada día son más las empresas que se atreven con esta nueva forma de organizar el trabajo flexible y cada vez más son los trabajadores los que hacen uso de su opción de teletrabajar, esto en parte se debe a una combinación de factores entre los que se pueden incluir:

1. La proliferación de Internet junto con la mejora y el coste decreciente de las herramientas informáticas y de las telecomunicaciones.
2. El aumento del coste de los combustibles.
3. Las necesidades de conciliar la vida familiar y laboral.

Gracias al aumento de esta tendencia positiva se puede decir que el teletrabajo es un tema actual y de gran interés empírico tanto para el estudio académico, como para cualquier otro estudio o perspectiva. Esto está provocando un cambio radical en el proceso de trabajo y del modelo empírico de la relación laboral sobre el que se ha conformado el Derecho del Trabajo<sup>8</sup>.

Por ejemplo, en España, aunque no es uno de los países con mayor crecimiento de este sector, los diarios reportaban que la empresa IBM, desde 1995, tenía más de un millar

<sup>6</sup> BAILEY, D. y KURLAND, N., "A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work", *Journal of Organizational Behavior*, 2002, pág. 23.

<sup>7</sup> SIHA, S.M. y MONROE, R.W., "Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda". *Business Process Management Journal*, 2006, pág. 12.

<sup>8</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *Nuevas tecnologías y la relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, pág. 33.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

de empleados trabajando desde sus casas, mientras viajaban, o desde las oficinas de los clientes. El caso de esta empresa pionera en el teletrabajo se detallará más adelante. También para estas fechas, Mapfre Vida había equipado a más de medio millar de empleados para trabajar mientras viajaban por la carretera<sup>9</sup>, esto corresponde a una tipología de teletrabajo que se describirá más adelante.

El teletrabajo se encuentra asociado a los procesos de globalización y flexibilización productiva, facilitados por la aparición de nuevas TICs, que convierten progresivamente en obsoletas a muchas de las tradicionales formas de trabajo y, por ende, imponen nuevas modalidades de organización a las empresas y los gobiernos, y de negociación entre capital y trabajo. Se presenta como una nueva forma de organizar el trabajo y tiene la capacidad de promover la flexibilidad espacial y temporal del sistema de trabajo.

De la mano de las tecnologías basadas en la información, la comunicación y el trabajo simbólico, los nuevos procesos productivos avanzan en la adecuación a la flexibilidad de la demanda, y es el vehículo de producciones descentralizadas y procesos en red dentro de cadenas de valor globales o multipaís y del trabajo independiente. Es así que en los últimos años, las TICs se han presentado como herramientas fundamentales de mejora continua aplicadas a los procesos productivos centrados en el uso de recursos materiales, conocimiento y de desarrollo social. Estas generan un nuevo entorno en el que se ven modificadas las prácticas, los estilos de vida, y fundamentalmente el mercado laboral, y el ámbito empresarial.

Las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo promueven múltiples cambios en los procesos de trabajo. Ello se advierte en la localización de las actividades, en la división del trabajo interna a las organizaciones, y en las relaciones entre organizaciones privadas y estatales. Se expresa en una creciente flexibilidad de las estructuras organizativas y de los sistemas de relaciones laborales e inter empresas, y en cambios en la autonomía de los trabajadores, en sus rutinas, su vida cotidiana y formas de socialización, en la supervisión y control del trabajo.

<sup>9</sup> Cámara Córdoba, *Guía didáctica de búsqueda de empleo*, Área de formación y empleo.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Estas transformaciones, y otras vinculadas a las nuevas capacidades y competencias requeridas para el trabajo y los modos de desempeño, redefinen el mundo laboral, las expectativas y demandas de los propios trabajadores, de los responsables de empresas y organizaciones gremiales, las relaciones contractuales, y las convenciones colectivas entre las partes, y con las autoridades laborales en materia de regulaciones. A partir de ellas, se ponen en marcha un sinnúmero de cambios legales, organizativos y en materia de evaluación de desempeño. En ese marco, y en plena expansión del trabajo simbólico y del flujo de intangibles entre organizaciones y redes, por sobre el trabajo material, parcelado y rígido, desarrollado en un lugar físico determinado, surge el teletrabajo, como un modo de trabajo susceptible de adaptación a la exigencia de flexibilidad y velocidad que demanda la producción y gestión en la globalización, y que las nuevas tecnologías facilitan.

La cuestión del teletrabajo ha sido abordada desde el punto de vista Sociológico, de la Administración de empresas y del Derecho. Problemáticas particulares resultantes de su puesta en marcha son analizadas también por economistas, sociólogos y psicólogos, entre otros, ya que esta nueva forma de trabajo introduce cambios en los comportamientos individuales y grupales, en las relaciones de los trabajadores entre sí y con los empleadores, entre trabajadores y sus organizaciones de representación, en las regulaciones institucionales, en las cuestiones de género a partir del teletrabajo a domicilio, en la división de tareas por edades, en los vínculos de trabajo más allá de las fronteras geográficas, y en las expectativas de inserción laboral de las nuevas generaciones.

Interesa conocer las dinámicas y contradicciones que pueden surgir como resultado de la extensión y profundización de las nuevas TICs en los sistemas productivos, las sociedades y los Estados, ya que las mismas se van complementando y superponiendo a las formas tradicionales del trabajo, forjando nuevos modos de pensar y hacer de empresas y personas, y de relacionarse a nivel local, regional y global.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Estas dinámicas también involucran las particularidades de las profesiones ligadas a las nuevas tecnologías y formas de gestión, los impactos más relevantes de su implementación, las ventajas y desventajas para los distintos actores involucrados, la demanda de nuevos saberes y competencias para el trabajo, el aprendizaje y cambios en el uso del tiempo y en el desenvolvimiento en el mundo urbano y rural y en particular en áreas metropolitanas.

## 2. OBJETIVOS

El principal objetivo de este estudio es realizar una aproximación teórica al concepto del teletrabajo y darle al lector una perspectiva global sobre este, analizando los estudios más relevantes e intentado que una vez se lea esta revisión, se alcance una idea general sobre los aspectos más importantes del teletrabajo y se sepa identificar tanto a los investigadores más destacados en este campo, como sus trabajos y principales aportaciones.

El propósito de este trabajo es explorar la literatura para identificar el trabajo de fondo, en particular, las ventajas y desventajas del teletrabajo desde varios puntos de vista (empresarial e individual/trabajador), además de acercar una pequeña imagen de la situación normativa y estadística de este fenómeno.

Una vez hecha la revisión teórica se procederá a un estudio jurídico de las particularidades de este fenómeno. Hay que tener en cuenta que el teletrabajo no está regulado legalmente, son los agentes sociales los que se encargan de fijar los acuerdos en esta materia, así que habrá que estudiar la negociación colectiva para dilucidar las notas definitorias en los diferentes casos.

## 3. METODOLOGÍA

Desde un enfoque descriptivo, para la realización de la siguiente tesis doctoral se utilizó la metodología de revisión sistemática de la doctrina para localizar y estudiar las

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

diferentes producciones científicas que tienen por objetivo el estudio del teletrabajo desde el punto de vista de su evolución a lo largo de los años desde la aparición de este fenómeno, de su regulación jurídico-laboral; y desde un punto de vista sociológico y social. Este tipo de investigación proporciona un resumen de las evidencias relacionadas con la evolución del teletrabajo hasta nuestros días, evaluación crítica y síntesis de la información seleccionada.

En la primera fase se procedió a la planificación de revisión teórica del estudio del teletrabajo. Para ello se buscaron los libros más importantes sobre el tema objeto de estudio que había hasta el momento, y la búsqueda en bases de datos de los artículos relacionados con el objeto de la tesis. A destacar que al inicio del estudio la cantidad de información era bastante limitada, y que a partir del año 2012, con la reforma laboral han proliferado gran cantidad de estudios sobre teletrabajo.

En una segunda fase se procedió al estudio jurídico-laboral. Para ello se hizo hincapié especialmente en el estudio de convenios colectivos y de análisis doctrinal de las distintas resoluciones de jueces y magistrados. Comentar que, a la hora de la búsqueda en las bases de datos no se utilizó ningún límite de fecha ya que no eran muchos ni los convenios colectivos que reflejaban el teletrabajo, ni la jurisprudencia con respecto al tema tampoco era muy extensa.

Los criterios de selección de los convenios colectivos eran evidentemente que reflejasen el teletrabajo, aunque también se seleccionaron algunos que hablaban del trabajo flexible. En parecidos término se hizo con el estudio jurisprudencial.

Lo que se ha realizado es una síntesis del fenómeno del teletrabajo, centrándose en el ámbito jurídico-laboral por su falta de su regulación y su importancia creciente en el mercado laboral actual.



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

## **CAPÍTULO II. REVISIÓN TEÓRICA DEL TELETRABAJO. FENOMENOLOGÍA**

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 1. CONSIDERACIONES GENERALES

En relación a la revisión de los conceptos cabe comenzar señalando que el teletrabajo está asociado a los procesos de globalización y flexibilización, provocados por la aparición de nuevas tecnologías, que convierten en obsoletas a las tradicionales formas de trabajo y, por ende, a las formas tradicionales de negociación entre capital y trabajo.

Una nueva forma de organizar el trabajo que requiere del uso intensivo de las TICs da lugar a nuevos fenómenos, y esta nueva forma de organizar el trabajo, tiene la capacidad de promover la flexibilidad espacial y temporal del sistema de trabajo, pudiendo convertirse en la clave de la futura eficiencia.

En los últimos años, las TICs se han presentado como herramientas fundamentales de mejora continua, de creciente productividad aplicada a los procesos productivos centrados en el uso de recursos materiales y de desarrollo social. Estas generan un nuevo entorno en el que se ven modificadas las costumbres, los estilos de vida, y fundamentalmente el mercado laboral y el ámbito empresarial.

El Teletrabajo introduce cambios en los comportamientos individuales y grupales, en las relaciones de los trabajadores entre sí y con los empleadores, entre trabajadores y sus organizaciones de representación, en las regulaciones institucionales, en las cuestiones de género a partir del teletrabajo a domicilio, en la división de tareas por edades, en los vínculos de trabajo más allá de las fronteras geográficas, y en las expectativas de inserción laboral de las nuevas generaciones.

La mundialización de la economía, los procesos de flexibilización productiva y la incorporación de las TICs son los marcos de referencia de la extensión del teletrabajo. Las nuevas modalidades de organización cuestionan las tradicionales formas de trabajo y de negociación entre capital y trabajo.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

A partir de los años 70, se destacan tres ejes que refieren a la dinámica económica, la innovación productiva y de gestión, y las políticas en materia socioeconómica. Ellos son:

La globalización, es un proceso originado en la civilización occidental y se ha expandido en el mundo en las últimas décadas de la Era Contemporánea (segunda mitad del siglo XX). Recibe su mayor impulso con la caída del régimen comunista soviético, y el fin de la Guerra Fría, y continúa en el siglo XXI. Se caracteriza por la integración de las economías locales a una economía de mercado a nivel mundial, en la que los modos de producir e intercambiar y los movimientos de capital se configuran a escala planetaria, cobrando mayor importancia el rol de las empresas multinacionales y la libre circulación de capitales junto con la implantación definitiva de la sociedad de consumo, el crédito y la homogeneidad de marcas y preferencias.

De forma genérica, el concepto de globalización hace referencia al proceso económico, tecnológico, social y cultural a gran escala, que consiste en la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unificando sus mercados, más allá de las diferencias y particularidades sociales y culturales.

La globalización es a menudo identificada como un proceso dinámico producido principalmente por las sociedades que viven bajo el capitalismo y que han abierto sus puertas a la revolución informática, liberalizando su ordenamiento jurídico y económico nacional, y sus relaciones internacionales.

En la década de los 90, varios factores aceleraron la transformación de los procesos de trabajo: la tecnología informática, las tecnologías de conexión en red e Internet y sus aplicaciones se hicieron cada vez más baratas y mejores por lo que fueron accesibles y utilizables a gran escala. Las organizaciones evolucionaron y adoptaron nuevas formas

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

basadas en la flexibilidad y la interconexión, y con ello, se generaron progresivamente cambios en las instituciones laborales, el Estado y los mercados<sup>10</sup>.

Las empresas han sustentado su estructura organizativa durante años en la utilización de controles burocráticos formales y con supervisión realizada a través de sistemas de autoridad y de jerarquía, acorde a los modelos más tradicionales de la Administración. No obstante, se van abriendo paso con una importancia creciente otras formas de operación, evaluación y control más horizontales, que dependen de variables como el tipo de actividad, la innovación tecnológica, la comunicación en tiempo real, etc.

El principio de flexibilidad del trabajo es otro de los marcos teóricos necesarios para analizar al teletrabajo. El mundo se encuentra atravesando la era de la información, y producto de ello las tecnologías y la comunicación están imponiendo cambios en las formas de trabajo.

La concepción de trabajo seguro y permanente se ha ido transformando con los años y la tecnología informacional es una de sus causas. Empleados y empleadores ya no precisarían encontrarse sobre un mismo espacio físico; solo necesitan de la conectividad para poder intercambiar información y compartir decisiones en pos de objetivos organizativos.

En este nuevo contexto organizativo, surge el teletrabajo, provocando importantes impactos tanto en la dinámica del trabajo empresarial, como de las organizaciones públicas, en las prácticas cotidianas de los sujetos y en su interacción con el Estado.

De forma general, puede afirmarse que las prácticas de teletrabajo tienen como objetivo introducir flexibilidad en la gestión y organización del trabajo. No obstante, de no ser gestionada adecuadamente puede acarrear graves problemas sociales, ya que podría

<sup>10</sup> Un estudio más pormenorizado sobre las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), se puede encontrar en ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., *La clasificación profesional del trabajador: Tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), Sevilla, 2002, págs. 59 – 65.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

generar diferenciación y segmentación de los trabajadores. Si bien dicha flexibilidad laboral, es necesaria para adaptarse a la globalización del mercado de trabajo, deberá realizarse con criterio social y de equidad. De otra manera, las conquistas sociales de los trabajadores podrían peligrar seriamente ante el avance de los nuevos sistemas. Uno de los desafíos que plantea la modalidad consiste en evitar que con el uso de las TICs aumente aún más la heterogeneidad productiva y las desigualdades sociales y, al mismo tiempo, aprovechar sus ventajas para construir un tejido productivo y social más igualitario.

Por último, emerge la expresión Sociedad de la Información, principal característica que diferencia a esta época de otras previas, y que si bien su desarrollo constituye un proceso gradual, ha tenido fuerte expansión a partir de la generalización del acceso al uso de ordenadores personales.

El concepto de Sociedad de la Información tiene su origen en los años 80, en el contexto de desarrollo de Internet y las TICs, y hace referencia a una lógica social en continua transformación y con un efecto expansivo en la producción del conocimiento.

Se han destacado cinco características que identifican el paradigma de la tecnología de la información: “Un paradigma tecnológico es un grupo de innovaciones técnicas, organizativas y gerenciales interrelacionadas. La primera es que la información es su materia prima: son tecnologías para actuar sobre la información, no sólo información para actuar sobre tecnología, como era el caso en las revoluciones tecnológicas previas. El segundo rasgo hace referencia a la capacidad de penetración de los efectos de las nuevas tecnologías. Puesto que la información es una parte integral de toda actividad humana, todos los procesos de nuestra existencia individual y colectiva están directamente moldeados (aunque sin duda no determinados) por el nuevo medio tecnológico. La tercera característica alude a la lógica de interconexión de todo sistema o conjunto de relaciones que utilizan estas nuevas tecnologías de la información. (...) En cuarto lugar el paradigma de la tecnología de la información se basa en la flexibilidad. No sólo los procesos son reversibles, sino que pueden modificarse las

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

organizaciones y las instituciones e incluso alterarse de forma fundamental mediante la reordenación de sus componentes. Lo que es distintivo de la configuración del nuevo paradigma tecnológico es su capacidad para reconfigurarse, un rasgo decisivo en una sociedad caracterizada por el cambio constante y la fluidez organizativa. (...) Una quinta característica de esta revolución tecnológica es la convergencia creciente de tecnologías específicas en un sistema altamente integrado, dentro del cual las antiguas trayectorias tecnológicas separadas se vuelven prácticamente indistinguibles”<sup>11</sup>.

Los avances tecnológicos y su velocidad, la intensidad y el alcance con que se operan nuevas aplicaciones, plantean la necesidad de reflexionar acerca de los cambios en los comportamientos ligados a las nuevas prácticas laborales que surgen a partir de la inserción de Internet y las TICs en el ámbito del trabajo. La revolución que ha provocado su introducción en la vida de las personas, en sus actividades y en el uso de los recursos, tiene implicaciones en las formas y estructuras de las organizaciones y, por lo tanto, en la manera de organizar el trabajo.

Además se ha destacado que, “el paradigma de la tecnología de la información no evoluciona hacia su cierre como sistema, sino hacia su apertura como una red multifacética. Es poderoso e imponente en su materialidad, pero adaptable y abierto en su desarrollo histórico. Sus cualidades decisivas son su carácter integrador, la complejidad y la interconexión”<sup>12</sup>.

Internet provoca un impacto profundo en el mundo laboral, de los negocios y las finanzas, del ocio y del conocimiento a nivel mundial. Gracias a ello, millones de personas, empresas y estados, tienen un acceso fácil e inmediato a una cantidad extensa y diversa de información en línea.

El futuro de internet, como en el caso de muchas tecnologías emergentes, puede depender de la disponibilidad de una infraestructura de apoyo. En el caso de Internet la

<sup>11</sup> CASTELLS, M., *La Era de la Información*, Volumen 1, Alianza, Madrid, 1997, págs. 103 – 105.

<sup>12</sup> *Ibid.*, pág. 109.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

infraestructura soporte del futuro es la difusión nacional y, finalmente, global de redes de banda ancha ubicuas. La demanda de que se aumente el “ancho de banda”, que refiere a la cantidad de información por minuto que puede ser procesada o transmitida por un medio electrónico, promete ser una fuerza significativa en la conducción del desarrollo futuro de Internet.

Adicionalmente, la mayoría de las operaciones en el proceso productivo se encuentran automatizadas y no se definen en términos de fabricación, sino en términos de recolección y transmisión de información, solución de problemas, producción de ideas creativas y capacidad de responder flexiblemente a situaciones nuevas o de resolver cuando se interactúa con otros.

Con la aparición de Internet, y el acceso de las conexiones de alta velocidad por parte del público, se ha alterado de manera significativa la manera de trabajar de amplios sectores económicamente activos, particularmente en los servicios, al poder hacerlo desde sus hogares, y de modo virtual, permitiendo una mayor flexibilidad en términos de horarios y de localización, contrariamente a la jornada laboral tradicional, y el desplazamiento al lugar físico de trabajo.

Aprender a teletrabajar no es solo conocer la aplicación de nuevas tecnologías, es también tener capacidad de fijar y cumplir metas, interactuar por medio de las TICs con otras personas, mejorar la calidad de vida y –por sobre todo- implica un cambio cultural a nivel personal y de la sociedad en general.

La apropiación de las TICs por parte de las organizaciones (sean éstas públicas o privadas) que aspiran a mejorar la interacción con y entre los empleados, las inducen a incursionar en esquemas innovadores para realizar las tareas y funciones, con el propósito de brindar mejores oportunidades de desarrollo y competitividad. En ese espíritu, y con las condiciones tecnológicas que suponen, les permiten ser más transparentes, eficientes y efectivas para lograr optimizar la calidad de los servicios ofrecidos y aumentar la flexibilidad en la gestión de los procesos.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Muy frecuentemente, el uso de nuevas tecnologías hace posible la externalización de ciertas actividades a través del teletrabajo. Por ello es posible que el empresario decida contratar a una persona *ex novo* para que el trabajador realice las tareas propias mediante teletrabajo. Por otro lado es posible que el empresario decida acometer una externalización en sentido físico mediante el uso del teletrabajo a trabajadores internos ya contratados dotándoles de mayor grado de iniciativa y auto organización. O bien también es posible que el empresario, mediante despido colectivo o despido objetivo individual, despida a uno o a cierto número de trabajadores de forma incentivada, para que se conviertan en autónomos y realicen sus funciones mediante el teletrabajo. Por otro lado también es posible que el teletrabajador autónomo mantenga desde el principio relaciones con uno o más empresarios<sup>13</sup>. Hay que recordar que la externalización de servicios en las empresas goza del reconocimiento constitucional del Art. 38 CE de libertad de empresa. No obstante esta externalización parcial o total por parte de las empresas tiene el riesgo del dumping social a través de las subcontratas, es por ello que se hace necesaria una Directiva que regule los aspectos básicos y garantizase unas condiciones y salarios mínimos, y una coordinación de sistemas jurídicos lo suficientemente flexibles como para garantizar unos mínimos. Lo ideal sería que los teletrabajadores no quedasen excluidos de la tutela que da el Ordenamiento jurídico mediante prácticas de naturaleza ilícita que siempre da lugar cuando falta una regulación específica.

El rápido avance de las innovaciones tecnológicas provocan, por un lado, flexibilidad organizativa y descentralización productiva, y por otro, la flexibilidad de los recursos humanos y tecnológicos. Todo esto se traduce inevitablemente en que la tecnología vaya más rápida que su propia regulación y también una mayor demanda de flexibilidad en las formas de acceso y salida de la empresa<sup>14</sup>. Es por ello que sería necesaria una regulación específica.

<sup>13</sup> GARCÍA ROMERO, B. *El Teletrabajo*, Civitas Thomson Reuters, Navarra, 2012, págs., 63 – 64.

<sup>14</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005, págs. 181 – 182.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 2. ORÍGENES DEL TELETRABAJO

Los orígenes del teletrabajo se remontan a la década de 1970 dentro del contexto de la crisis del petróleo, cuando se observó que si uno de cada siete estadounidenses no utilizaba transporte para acudir al lugar de trabajo, no tendrían necesidad alguna de importar petróleo. Llevando de esta forma el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones. Se rompe así con dos estereotipos del trabajo: la relación entre el hombre y su lugar de trabajo, por un lado, y el trabajo y el horario, por otra.

La génesis de los estudios sobre el teletrabajo comienza en Estados Unidos. Las primeras referencias al término surgen a través del norteamericano Jack Nilles<sup>15</sup> hacia 1975. Nilles lo utiliza para hacer referencia a la sustitución de los desplazamientos hasta el trabajo gracias a la posibilidad de trabajar en casa, posibilidad que ofrece el desarrollo de las telecomunicaciones. En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible, y en consecuencia, el funcionamiento del transporte. A partir del nuevo tipo de trabajo caracterizado por un importante número de componentes inmateriales, y al mismo tiempo la disponibilidad de nuevas Tecnologías de Información y Comunicación facilitadoras de la conectividad on line, la idea de “llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” resultaba altamente atractiva ya que parecía contribuir a solucionar el problema de la escasez de combustible, los congestionamientos y las pérdidas de tiempos por desplazamientos, aportando eficiencia al sistema al reducir los costos de transacción. En ese contexto, Nilles introdujo el término *telecommuting*, es decir, teledesplazamiento, como alternativa a los complejos problemas de congestión del tráfico que se daban en grandes ciudades como Los Ángeles.

Fue así como en el Estado de California se dictaron leyes que obligaron a las empresas a implementar programas de Teletrabajo para reducir el tráfico y evitar la contaminación,

<sup>15</sup> NILLES, J., Físico y antiguo investigador de la NASA. Viene impulsando el teletrabajo desde hace casi 40 años. Es reconocido a nivel mundial por su condición de pionero y gurú del teletrabajo.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

aportando velocidad a la resolución de problemas y a la toma de decisiones en el marco de la economía del conocimiento.

En línea con ello, se ha definido teletrabajo como una manera de sustituir los desplazamientos relacionados con el trabajo por el traslado de información y productos intangibles vía las telecomunicaciones, lo que otorga peso al trabajo simbólico combinándolo con otras formas. “La razón por la que se puede teletrabajar es que la tecnología de la información se ha desarrollado hasta el punto en que la información necesaria puede llegar a nosotros, no importa dónde estemos. Nuestros trabajos, se han vuelto independientes de la ubicación”<sup>16</sup>.

Es en esa época, en que las empresas para poder hacer frente de manera más competitiva a los constantes cambios del entorno, y reducir los costes fijos de las grandes estructuras localizadas en las mayores aglomeraciones poblacionales, evaluaron la necesidad de introducir mayor flexibilidad en su dinámica productiva, su organización y sus operaciones, optando por la desintegración vertical, descentralización de fases, externalización y subcontratación de tareas. El teletrabajo suponía una buena oportunidad para ello, facilitando la desconcentración de trabajadores respecto a las sedes de empresas y los espacios de producción, aportando a reducir conflictos, demandas y planteos colectivos por las condiciones laborales y por la distribución de los ingresos. En tiempos donde se exacerbaba la competencia en el mercado mundial, el teletrabajo además de abaratar costos fijos, abría las puertas a mayores beneficios y brindaba la oportunidad de bajar los precios a los productos. Estas circunstancias favorecieron la implantación del teletrabajo en la sociedad norteamericana y la difusión del mismo a otras regiones del mundo.

Es en ese contexto, que la Unión Europea comienza a investigar las posibilidades de desarrollar distintas formas de teletrabajo aplicables al ámbito rural, de revisar las implicancias sociales (la protección de los teletrabajadores), y los aspectos tecnológicos

<sup>16</sup> NILLES, J., *Making Telecommuting Happen*. Jala International, Inc., 1994, pág. 5.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

que ello suponía dentro de los primeros programas de investigación y desarrollo tecnológico.

En Europa primaban las políticas públicas centradas en regular la evolución del teletrabajo como herramienta propicia para el desarrollo regional y además, para la búsqueda de nuevas fórmulas de trabajo que dieran empleo a la gran cantidad de desempleados que existía. Sin embargo, por ese tiempo, existían limitaciones tecnológicas para la difusión masiva del teletrabajo y no estaban redefinidas las instituciones laborales y la legislación, como para que el mismo se impusiera de modo generalizado.

Recapitulando, si bien los primeros indicios de implementación del teletrabajo comienzan en la década de los 70, es en los años 90, cuando gracias a los avances técnicos y la extensión global de las TICs, que el teletrabajo cobra un mayor impulso en el mundo desarrollado aplicado a las cadenas globales de valor. Esta modalidad de trabajo empieza a ser vista como un instrumento para mejorar el rendimiento de las empresas y la efectividad de la coordinación de tareas y tiempos de los procesos y la gestión a cargo de los trabajadores en distintas unidades, en el marco de la competencia internacional, la presión de la cotización de las acciones en las bolsas, característica de la nueva fase global del capitalismo, y para una mejora en la relación servicio-cliente.

Asimismo, la crisis económica mundial de mitad de los años 90, esparcida desde México a los países asiáticos y otros, motivó a las empresas a adoptar formas diversas de teletrabajo como una fórmula para reducir costes ante la caída de la demanda. Es así, como esta modalidad de trabajo se fue extendiendo en el mundo, en particular en las cadenas globales de producción de bienes y prestación de servicios más allá de las fronteras de las naciones y regiones.

Hoy en día los dos grandes centros de irradiación de discursos y desarrollo de prácticas sobre teletrabajo están conformados por organizaciones y centros de gestión de Europa y Estados Unidos.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En línea con ello, la Asociación Española de Teletrabajo (AET)<sup>17</sup> fue la organización que obró como pionera en la divulgación del concepto del teletrabajo y de sus beneficios.

Se han resumido las tendencias y debates enmarcados en los años ochenta y principios de los años noventa dónde el debate sobre el teletrabajo se centra principalmente en el tipo de trabajo que se desarrolla desde el domicilio de forma permanente y en el cual existen restricciones tecnológicas. Las investigaciones y estudios sobre el teletrabajo en esta época se centran en las experiencias, llevando un marcado acento práctico<sup>18</sup>.

En los 90, se observa un gran avance de las TICs para vincular empresas y trabajadores, incluyendo el correo electrónico, los grupos de consumo, y las tecnologías Web. Con el desarrollo de estas tecnologías, surge la capacidad de las personas para trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento, de esta forma se impulsa el intercambio de información entre los individuos dentro de las organizaciones.

Durante la primera mitad de la década y como consecuencia de la crisis mundial, las empresas tienden a recurrir al teletrabajo con mayor intensidad, como medio de reducir costes y flexibilizar su producción, siendo en la segunda mitad de estos años cuando experimenta su despegue definitivo en Europa.

Por otro lado, la Unión Europea promueve el uso del teletrabajo para fomentar la competitividad económica<sup>19</sup>, las tecnologías ya no suponen una restricción, aunque, de todas formas aún queda un largo camino por avanzar. El informe Bangemann<sup>20</sup> también

<sup>17</sup> La Asociación Española de Teletrabajo (AET) es una asociación sin ánimo de lucro, que tiene como objetivo primordial la promoción e implantación del teletrabajo/e-trabajo. La AET se esfuerza en promoverlo en las distintas comunidades españolas, europeas y latinoamericanas.

<sup>18</sup> KORTE, W.B. y WYNNE, R., *Telework - Penetration and Practice in Europe*, IOS Press, Amsterdam, 1996.

<sup>19</sup> "Crecimiento competitividad y empleo. Retos y premisas para entrar en el siglo XXI", Libro Blanco, 1994.

<sup>20</sup> "Europa y la sociedad global de la información", *Recomendaciones al Consejo Europeo*, Bruselas, 1994.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

apuesta por las redes de telecomunicación y por la implantación de autopistas de la información.

En este periodo de 1990, hay que mencionar que a pesar del gran desarrollo de las TIC, existe una falta de formación (sobre el manejo y funcionamiento de las mismas), tanto por parte de los trabajadores como de las organizaciones empresariales.

Más recientemente, se ha descrito el marco actual de la situación económica y su repercusión sobre el teletrabajo a nivel global. A mediados de 2008, los precios de la gasolina se dispararon nuevamente, siendo este el mismo problema que hizo surgir el teletrabajo. La subida de combustibles hace que en el año 2008 los empresarios y trabajadores comiencen a buscar diferentes tipos de alivios, estudiando diversas alternativas, entre ellas la del teletrabajo, de esta forma el número de teletrabajadores ha aumentado notablemente<sup>21</sup>.

En España, con la Reforma Laboral del año 2012 se pretende, con la nueva regulación del artículo 13 ET, cumplir el papel de regulación específica del Teletrabajo. Se puede decir que sus disposiciones son escuetas e imprecisas, es por ello por lo que sigue teniendo un valor importantísimo la negociación colectiva para evitar que los teletrabajadores pasen a ser “personal de segunda categoría”<sup>22</sup>. Lo que sí que deja ver el artículo 13 ET es una proclamación de igualdad de los derechos de los teletrabajadores frente a los trabajadores que no teletrabajan.

Este es uno de los casos (como ocurre tantas otras veces) en el que la realidad social y económica avanza a un ritmo más rápido que el propio sistema jurídico. Es por ello por lo que para el iuslaboralista el teletrabajo presenta importantes retos. El primero, “su delimitación conceptual, a partir de la definición legal del mismo, a efectos de acotar su

<sup>21</sup> CPA Practice Management Forum. “2008 Was the Year that Redefined the Concept of “Telecommuting”. CPA Practice Management Forum, núm. 5, 2009, págs. 18 – 19.

<sup>22</sup> ESCUDERO RODRIGUEZ, R., “Teletrabajo”, Ponencia Temática III al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Zaragoza en mayo de 1999, en “*Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*”, MTAS, Colección Informes y Estudios, Serie Estudios Laborales, núm. 28, Madrid, 2000, págs. 832 – 833.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

perímetro para decidir la inclusión o no en su marco regulador de las prestaciones de servicio a distancia analizadas<sup>23</sup> y, el segundo, el examen de su naturaleza jurídica, en aras a la calificación o no como laboral de la relación que se establece entre el teletrabajador y la persona para la que la actividad se presta y, que, en caso afirmativo, debe ser complementado con el estudio de las cuestiones específicas que plantea las peculiaridades, sustanciales o circunstanciales, presentes en tal relación, así como la de sus instrumentos de ejecución dentro del marco del ordenamiento jurídico laboral. Al respecto, conviene anticipar que, en España, como en la mayoría de los Ordenamientos, las previsiones legales no ofrecen respuesta a todos los problemas que plantea el teletrabajo, y siguen siendo escalas las cláusulas convencionales y las resoluciones jurisprudenciales específicas en la materia<sup>24</sup>. Es por ello, que la jurisprudencia sea fundamental para resolver las diferentes casuísticas que se puedan dar con el fenómeno del teletrabajo.

### 3. DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

Es complejo adoptar una definición en cuanto al término “teletrabajo”, ya que existen diversas definiciones y además se tiende a mezclar las distintas modalidades que éste entraña, aunque analizando la bibliografía existente encontramos definiciones generales en las que se matizan dos aspectos esenciales<sup>25</sup>:

- 1) Distancia física del trabajador, con respecto a la ubicación de la empresa.
- 2) Uso de herramientas informáticas, o Tecnologías de la información y comunicación, para una constante interacción; empresa/trabajador.

<sup>23</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág. 764.

<sup>24</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., págs. 26-27.

<sup>25</sup> KERRIN, M. y HONE, K., *Job Seekers. Perceptions of Teleworking: A Cognitive Mapping Approach*, New Technology, Work and Employment, 2001, pág. 16.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

El teletrabajo es definido de manera general como trabajo a distancia facilitado por el uso de la informática y las telecomunicaciones. Está asociado a formas flexibles de organizar el trabajo, desempeñando la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la oficina (o lugar habitual de trabajo) durante toda o parte de la jornada laboral. Podríamos definir el teletrabajo como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador en lugar de enviar el trabajador al trabajo.

Si bien existen definiciones de diversos autores, destacar las que dan cuenta de relaciones de coordinación entre agentes o con trabajo externo concretadas por el uso de las nuevas tecnologías. “Teletrabajo es trabajo a distancia utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”<sup>26</sup>. Se puede pensar que tal definición es larga en exceso, puesto que la idea de trabajo por cuenta ajena no es inherente al teletrabajo, al hacer referencia a la naturaleza jurídica de las relaciones de teletrabajo<sup>27</sup>.

Profundizando el análisis del concepto, cabe señalar en primer lugar que el teletrabajo es trabajo.

En segundo lugar, corresponde señalar que es trabajo a distancia, ya que la actividad se desarrolla sin acudir a la empresa u oficina central, sino que se realiza fuera de ese entorno.

El tercer elemento esencial lo constituye el uso intensivo de las Tecnologías Informáticas y de Comunicación, que comprenden el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y transmitirla. Esto implica necesariamente la transmisión del producto de trabajo a través de un medio de comunicación, como ser una computadora, teléfono, fax, o bien sistemas más específicos con redes de área local, correo electrónico, videoconferencia, etc. Cabe resaltar que de no utilizarse las telecomunicaciones no hay teletrabajo.

<sup>26</sup> ORTIZ CHAPARRO, F., *El Teletrabajo: una nueva...*, op. cit., pág. 38.

<sup>27</sup> Así lo expresa el profesor SUÑÉ LLINÁS, de la Universidad Complutense de Madrid en sus apuntes sobre “*Teletrabajo y Derecho Informático en las relaciones de trabajo*”.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Y por último, el teletrabajo es trabajo externalizado, realizado por cuenta ajena, para otros y remunerado por otros.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala:

El teletrabajo es una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación.

El teletrabajo es, tal como se extrae de los aportes de los especialistas consultados para el presente trabajo, un fenómeno asociado a la globalización, que rompe el esquema tradicional de la actividad económica ligada a un espacio geográfico y una sociedad, produciendo un cambio en el paradigma de la organización del trabajo.

Como se ha mencionado previamente, fue Nilles el primero que acuñó el término "teletrabajo"<sup>28</sup>. Desde entonces diversos autores y organismos, han tratado de definir el teletrabajo, a continuación se pueden observar algunas de las más relevantes:

OIT (1990) “Una forma de trabajo en la que a) el trabajo es desempeñado en una localización remota a la oficina central, separando por tanto al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y b) la nueva tecnología permite esta separación mediante la facilitación de la comunicación”.

Gray (1995). Define el teletrabajo como "una forma flexible de trabajo que abarca una amplia gama de actividades de trabajo, todo lo cual requiere la existencia de distancia entre trabajador y empleador, o de un lugar tradicional de trabajo, durante una parte significativa de la jornada laboral"<sup>29</sup>.

<sup>28</sup> NILLES, J.M., “Telecommunications and organizational decentralization”, IEEE Transactions On Communications, 1975, pág. 23.

<sup>29</sup> GRAY, M., HODSON, N. y GORDON, G., *Teleworking Explained*, John Wiley & Sons, Inglaterra, 1993.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

La Comisión Europea (2001), define de la siguiente manera la palabra teletrabajo: “Práctica laboral que utiliza las Tecnologías de la Información para incrementar la eficacia, la flexibilidad (espacio-temporal) y la sostenibilidad en el uso de los recursos”<sup>30</sup>.

Duxbury, L. y Higgins, C. (2002). Definen el teletrabajo como " el trabajo realizado por personas que son contratadas por una organización, y que trabajan en casa o en un telecentro durante una parte de su jornada de trabajo”<sup>31</sup>.

Sullivan, C. (2003). Da la definición de teletrabajo a través del consenso de los investigadores, “Existe un consenso creciente de que, en términos generales, el teletrabajo es el trabajo a distancia, y que implica el uso de tecnologías de información y la comunicación (TIC)”<sup>32</sup>”

Garrett, K.R., y Danziger, J.N. (2007). “El teletrabajo se produce cuando los trabajadores hacen uso de la información y la comunicación (TIC) que les permite sustituir el trabajo a distancia para trabajar en la misma ubicación que sus compañeros, empleadores o clientes. En términos generales, el teletrabajo es el trabajo que se basa en la tecnología de la comunicación mediada y de información sofisticada, la capacidad de procesamiento en lugar de colocación para la producción y entrega de los productos de trabajo”<sup>33</sup>.

La Asociación Española de Teletrabajadores (AET), se refiere al teletrabajo como el e-trabajo, señala que no se reduce simplemente a “trabajar a distancia”,

<sup>30</sup> Comisión Europea eWork 2001 (<http://www.telework-mirti.org>).

<sup>31</sup> DUXBURY, L. y HIGGINS, C., *Telework: a primer for the millennium introduction*. The New World of Work: Challenges and Opportunities, Sage, Londres, 2002, págs. 157 – 200.

<sup>32</sup> SULLIVAN, C., “*What’s in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking*”. New Technology, Work & Employment, núm. 18/3, 2003, págs. 158 – 165.

<sup>33</sup> GARRET, K.R. y DANZIGER, J.N., “*Which Telework? Defining and Testing Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance*”, Social Science Computer Review, núm. 25, 2007, págs. 27 – 47.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

sino que es algo más profundo que incluye el hecho de “trasladar las mentes, no los cuerpos, creándose un espacio tácito de trabajo (oficina virtual) donde pueden coexistir todos los componentes virtualmente reunidos en un equipo de trabajo”.

En España la definición legal de “trabajo a distancia” es resultado de la modificación introducida por el RDL 3/2012 de 10 de febrero en la regulación del artículo 13 que regulaba tradicionalmente al trabajo a domicilio, artículo 13 que ha permanecido inalterado por la Ley 3/2012, de 6 de julio.

Otras definiciones más específicas se centran en su potencial para evitar desplazamientos, para la conciliación de la vida familiar y laboral o hacia el incremento de la flexibilidad, hacia el desarrollo socioeconómico de las zonas rurales desfavorecidas y las zonas urbanas<sup>34</sup>. Hay autores que demuestran como la disponibilidad y el acceso a Internet, para facilitar la comunicación electrónica es un elemento importante en el desarrollo del teletrabajo<sup>35</sup>.

A pesar de esta falta de conceptualización del teletrabajo, los investigadores coinciden en que es importante no limitar la definición a una dimensión o aspecto del teletrabajo o al trabajo en el hogar<sup>36</sup>. De esta forma se van analizar los distintos rasgos que definen al teletrabajo como tal.

Uno de los elementos fundamentales que ya se ha mencionado, es el uso de las TICs, el trabajador debe estar permanentemente conectado con la empresa utilizando estas herramientas como; el ordenador, el teléfono, la impresora, escáner, fax, un servicio de

<sup>34</sup> ÁGUILA, A.R., CÁMARA, S.B. y PADILLA, A., “An analysis of teleworking centres in Spain”, Facilities, 2002, pág. 20.

<sup>35</sup> PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A., LUIS, P., y VELA JIMÉNEZ, M.J., “The synergism of teleworking and information and communication technologies”. Journal of Enterprise Information Management, 2005, pág. 18.

<sup>36</sup> HUWS, U., KORTE, W.B. y ROBINSON, S., “Telework: Towards the Elusive Office”, John Wiley & Sons LTD, Chichester, 1990.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

mensajería instantánea, de esta forma, sólo se entiende el concepto de teletrabajador cuando hay una conexión directa entre el trabajador y la empresa. Llegando a poder decirse que el teletrabajo constituye una primera forma de trabajo virtual.

Según un estudio que fue realizado en 2005<sup>37</sup>, el ordenador (tanto de mesa, como portátil), el teléfono (fijo o móvil), la impresora, el escáner, fax, servicio de mensajería instantánea, son los elementos más utilizados en el teletrabajo.

Otro ejemplo importante en las definiciones de teletrabajo es el lugar en el que se realiza esta actividad, muchos investigadores definen el teletrabajo como el trabajo realizado en casa, es decir, el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, al menos, durante una parte importante de su horario laboral<sup>38</sup>.

El teletrabajo, debe entenderse como una forma flexible de organizar y gestionar el trabajo, pudiendo ser a tiempo completo o parcial. No es necesario que el trabajador esté todo el tiempo fuera de la empresa para que se considere teletrabajo, pero sí debe haber una práctica periódica y un tiempo significativo (algunos escritores consideran que debe ser como mínimo un 20% del tiempo total del trabajo<sup>39</sup>).

Por otro lado, se ha de destacar, el actual interés en la conciliación de la vida laboral y familiar, tanto por parte de las Administraciones Públicas, de los empresarios -trabajadores, y de los académicos, convirtiéndose el teletrabajo, en una cuestión importante debido a su vinculación con la calidad de vida. Se define el equilibrio

<sup>37</sup> ROCA, J.C. y MARTÍNEZ, F.J., “*Teleworking in the information sector in Spain*”. International Journal of Information Management, núm. 25, 2005, págs. 229 - 239.

<sup>38</sup> BARUCH, Y., “*Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. New Technology, Work, and Employment*”, 2000, pág. 15.

<sup>39</sup> LIMBURG, D., “*Proceedings of the Third International Workshop on Telework*”. Teleworking in a managerial context, in Teleworking Environments. Turku: Tucs General Publication, 1998.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

trabajo-vida como “la satisfacción y buen funcionamiento en el trabajo y en casa, con un mínimo de conflicto de roles”<sup>40</sup>.

La mayoría de los estudios sobre conciliación se centran en el rol de la mujer como ama de casa o madre, provocando la sensación de que el trabajo flexible ayuda a la perpetuación del rol tradicional de la mujer. Ejemplo de ello es el estudio de Hilbrecht, en el cual encontraron que las mujeres consideran muy positivamente la posibilidad de programar su jornada de trabajo de acuerdo con las necesidades de sus hijos<sup>41</sup>.

La conceptualización y definición del teletrabajo utilizada en la investigación académica ha supuesto una gran área de debate en las últimas décadas. A pesar de ello, existe un consenso, considerándolo como un trabajo descentralizado que depende de las TIC.

No hay que olvidar, que para definir el teletrabajo, existen un sin fin de términos: “*telecommuting*” (teledesplazamiento), “*networking*” (trabajo en red), “*remote working*” (trabajo a distancia), “*flexible working*” (trabajo flexible) y “*homeworking*” (trabajo en casa)<sup>42</sup>. En Europa el término que más se utiliza es el de “teletrabajo” (*telework, télétravail, telearbeit* o *telelavoro*).

Es de importancia matizar aquellos trabajos que no entran dentro de la definición de teletrabajo y son aquellos que desde siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa, o los que trabajan en el domicilio ocasionalmente.

Es importante recordar que el teletrabajo está vinculado a la creciente necesidad por parte de las empresas de externalizar sus servicios y trabajo, ofreciendo una solución única para los empresarios y los trabajadores, tratándose de un complejo y complicado

<sup>40</sup> CLARK, S.C., “*Work/family border theory: a new theory of work/family balance*”. Human Relations, 2000, pág. 53.

<sup>41</sup> HILBRECHT, Shaw, S.M., JOHNSON L.C., y ANDREY, J., “*I'm Home for the Kids': Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers*”. Gender, Work & Organization, 2008, pág. 15.

<sup>42</sup> GRAY, M., HODSON, N. y GORDON, G., *El teletrabajo: aspectos generales*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995, pág. 57.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

modo de trabajo, que se caracteriza por ambiguas fronteras entre trabajo, familia, empleo y ocio.

Se ha señalado que la definición de teletrabajo no responde, hasta el momento, a criterios jurídicos sino a consideraciones prácticas. “El teletrabajo puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”<sup>43</sup>.

El teletrabajo, en sí mismo, es una forma específica, diferente y especial de realizar el trabajo. Sin embargo, la naturaleza del contrato será la que actualmente exista, lo que supone que el teletrabajo podrá tener una naturaleza laboral, civil o mercantil, dependiendo de la propia naturaleza del contrato donde lo incluyamos.

Esta nueva realidad, al separar el trabajo del trabajador e independizarlo del tiempo y del espacio, tiene el potencial de afectar y beneficiar a la gama completa de actividades económicas (grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresa, microempresas y auto empleados), así como a la operación y prestación de servicios públicos y a la efectividad misma del proceso político.

Los beneficios de esta nueva forma de trabajar se han constatado rápidamente, entre otros, supone la reducción de costes para el empleador<sup>44</sup>, el incremento de la productividad y de los recursos humanos de una empresa, el ahorro de tiempo y mayor calidad de vida para el trabajador y una mayor creación de puestos de trabajo<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 32.

<sup>44</sup> DAVARA RODRÍGUEZ, M.A., *La mecanización de la actividad profesional o un nuevo concepto de trabajo*, X Encuentros sobre Informática y Derecho, 1996/1997, Pág. 390.

<sup>45</sup> DAVARA RODRÍGUEZ, M.A., *Manual de Derecho Informático*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 1997, Pág. 390.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Pero sobre todo, el teletrabajo compagina los medios y servicios informáticos y de telecomunicaciones con las nuevas exigencias de flexibilidad en cuanto al lugar, tiempo y modo de la prestación.

De este modo, como más tarde comprobaremos, nos encontramos ante nuevas implicaciones tanto laborales como sociales.

Para la empresa supone ciertas ventajas, tales como una mejor respuesta a los rápidos cambios empresariales, la posibilidad de actuar siempre en tiempo real y, en general, mayor movilidad y adaptabilidad.

Para el teletrabajador, supone una mayor autonomía en la gestión de su tiempo y lugar de trabajo y la eliminación de la carga de desplazarse al centro de trabajo<sup>46</sup>. “No por ello tiene que dejar de verse afectado por el *ius variandi* del empresario, habida cuenta de que éste puede asignar nuevas tareas y controlar siempre los resultados y que el teletrabajador adquiere el compromiso de satisfacer determinadas prestaciones en atención a determinadas pautas, periodos y condiciones prefijadas”<sup>47</sup>.

Sin embargo, la situación del teletrabajo puede poner en peligro la vida privada del teletrabajador, reduciendo su libertad, cuestión que estudiaremos más adelante, centrándonos en los problemas específicos que plantea esta figura en su conexión con la intimidad del trabajador.

Cierto es que también se han podido apuntar ya algunos inconvenientes, tales como la sensación de aislamiento profesional, sentimiento de inseguridad y de desvinculación laboral y la carencia de una normativa legal adecuada.

<sup>46</sup> THIBAULT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 46.

<sup>47</sup> FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *Utilización y control de datos laborales automatizados*, Agencia de Protección de Datos, Madrid, 1997, pág. 68.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Sin embargo, los nuevos horizontes de la virtualidad empresarial y laboral serán desde los que haya que contemplar y evaluar las condiciones, ventajas y desventajas que puede presentar el teletrabajo<sup>48</sup>.

Parece claro que el teletrabajo implicará, cuando se integre de manera regular y masiva en las organizaciones, una variación sustancial en la funcionalidad de éstas, pues requerirá articular nuevas formas de coordinación y segmentación de procesos y un adecuado flujo de distribución de las informaciones precisas<sup>49</sup>.

La práctica del teletrabajo exige una cuidada planificación por parte de las empresas y unas condiciones culturales, psicológicas y formativas específicas en los trabajadores.

El teletrabajo no es alternativo sino complementario respecto al trabajo dependiente "interno" en las empresas y, para su implantación y desarrollo, la mejor opción, necesariamente, debe pasar por la cultura del consenso y la negociación entre todos los agentes implicados.

Por otra parte, no debemos olvidar que, para el Derecho del Trabajo, la implantación de esta nueva forma de organización que, no por realizarse lejos de la empresa y con un ordenador deja de ser trabajo, plantea múltiples problemas y vacíos legales, a los que, inevitablemente, habrá que dar respuesta.

El teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, es decir, a distancia del empleador.

El elemento locativo, pues, será el primer requisito para poder hablar de teletrabajo. Todo teletrabajo implica trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia puede ser considerado como teletrabajo.

<sup>48</sup> GARCÍA INDA, A., *Cuestiones sobre el teletrabajo por cuenta ajena*, III Jornadas sobre Informática y Sociedad, UPCO, ICADE, 2000, Págs. 117 y ss.

<sup>49</sup> MORÁN, J.M., *“Del teletrabajo a la empresa virtual (El futuro del trabajo en la sociedad digital)”*, Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1998, núm. 11, Pág. 81.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Para que podamos hablar de teletrabajo, éste debe ser realizado fuera de las instalaciones empresariales, con carácter general y preferente. Sin embargo, no rompe el concepto de teletrabajo que el trabajador tenga que acudir, esporádicamente, a la empresa.

En este sentido es útil considerar, lo que se ha dado en llamar el elemento cuantitativo del teletrabajo, esto es, tiene que haber una cuantificación del elemento locativo.

La doctrina, en este punto, es divergente. Para algunos, esta cuantificación se debe establecer en días, de tal modo que, más de un día a la semana fuera del centro de trabajo, se considera ya teletrabajo, criterio, en nuestra opinión, no muy adecuado puesto que no se da la nota de la habitualidad, característica del teletrabajo.

Para otra parte de la doctrina, la cuantificación se establece en porcentajes, optando por dos criterios:

- considerar que hay teletrabajo cuando más del 20 % de la jornada se realiza fuera, o
- cuando se realiza más de la mitad de la jornada habitual.

En realidad, no existe ningún criterio que podamos considerar plenamente válido, puesto que muchos teletrabajadores carecen de jornada u horario, por lo que ésta no siempre se podrá cuantificar.

Por otra parte, el teletrabajo no es sólo trabajo a distancia, sino que exige, además, el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación.

Teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizando medios telemáticos. Teletrabajar implica servirse de estos elementos para trabajar de un modo nuevo.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Cierta parte de la doctrina considera que para que exista teletrabajo es necesario la utilización de esos medios y, a la vez, crear “algo” a través de ellos.

Hay que tener en cuenta, asimismo, que en el teletrabajo, la comunicación entre la empresa y el teletrabajador se realiza a través de medios telemáticos o, por lo menos, hay habitualidad en esa utilización de nuevas tecnologías.

A pesar de lo ya señalado sobre los criterios existentes a la hora de realizar esa cuantificación, se ha señalado que no resulta conveniente fijar unos mínimos de tiempo para poder hablar de teletrabajo. “El teletrabajo sirve para mejorar la organización del trabajo y su centralidad al capital humano, lo importante ya no es, dónde y cuándo sino quién y cómo, por lo que, incluso en aquellos supuestos en que la jornada puede ser perfectamente aprehendida, lo significativo no es siempre el tiempo en que se realiza la actividad, sino el resultado de la misma”<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 70.

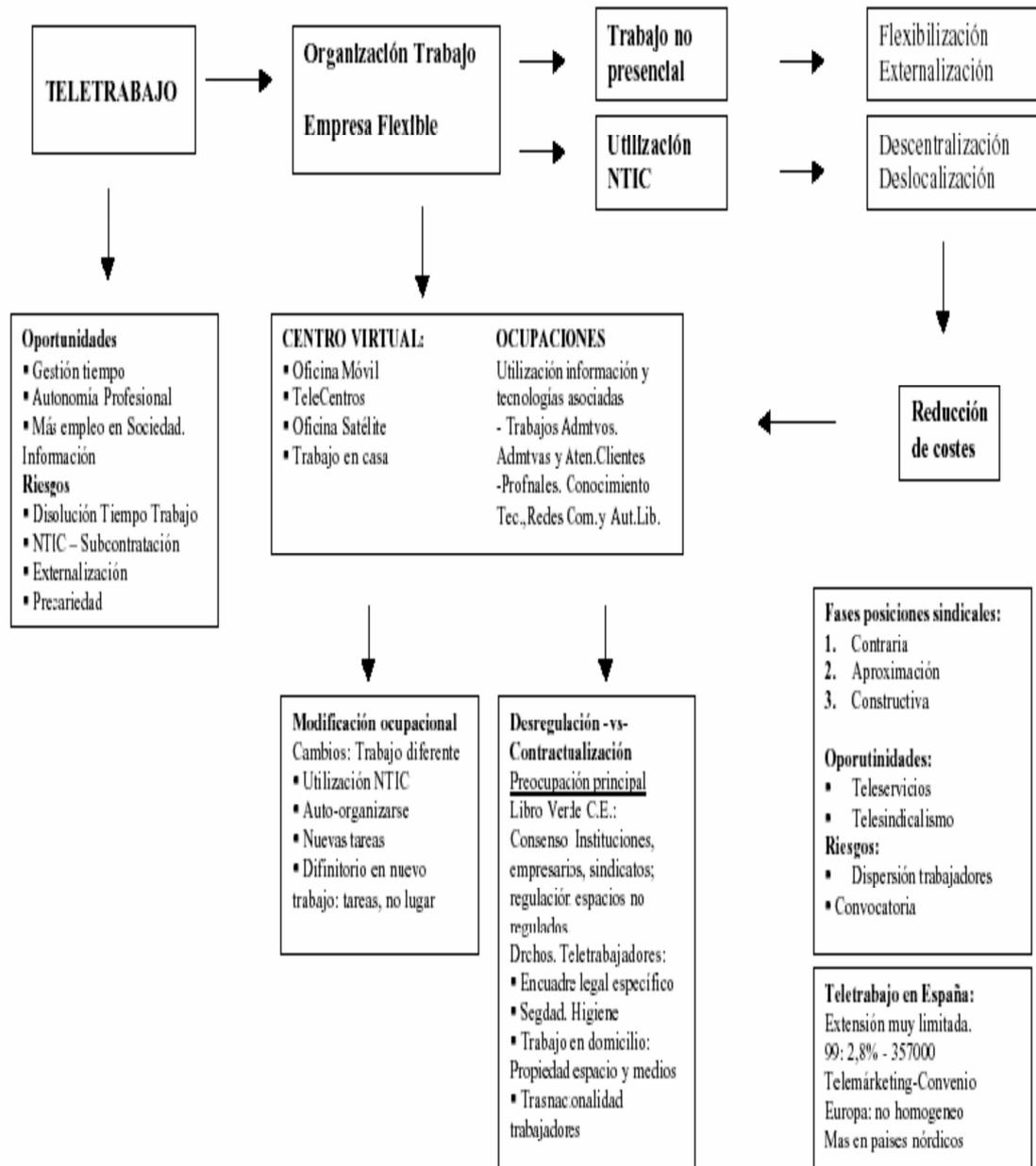
**Tabla 1: Definiciones y elementos del teletrabajo**

<p><b>Definiciones y elementos del Teletrabajo</b></p>	<p>1. Transporte. Se centran en su potencial para evitar los desplazamientos.</p> <p>(ELLISON, 1999; KURLAND y BAYLEY, 1999).</p>
	<p>2. Tecnologías de la información y la comunicación (TIC). El trabajador debe estar permanentemente conectado con la empresa utilizando estas herramientas. Estos autores piensan que sólo podemos hablar de teletrabajo, cuando hay una conexión de transmisión de datos entre la unidad remota y la unidad de la empresa.</p> <p>(ELLISON, 1999; FELSTEAD et al., 2000; WIKSTRÖM et al., 1997; THIBAUT ARANDA, J. 2000; ATKYNSs, BLAZEK, ROITZ, y AT y T 2002).</p>
	<p>3. Lugar de trabajo. Trabajo realizado en casa o el trabajo que se produce en algún lugar que no sea una oficina.</p> <p>(LAMOND et al., 1998; BARUCH, 2000; HUWS, 1997; HANDY, S. L., y MOKHTARIAN, P. L. 1996; ELLIS, T.S., y WEBSTER, R.L. 1999; MONTREUIL, S., y LIPPEL, K. 2003).</p>
	<p>4. Proporción de tiempo de trabajo es descentralizada. Flexibilidad.</p> <p>(WIKSTRÖM et al., 1997; HARDILL, 2002; KOSSEK y OZEKI, 1999).</p>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1. Cuadro resumen respecto de los elementos que intervienen en el teletrabajo**



Fuente: Asociación Española de Teletrabajo

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

#### 4. TIPOLOGÍAS DE TELETRABAJO

Al igual que al conceptualizar el teletrabajo existe una falta de consenso, con sus tipologías aparece el mismo problema. Algunos autores, en su estudio, demuestran cómo el teletrabajo no es una entidad homogénea, sino que puede comprender diferentes elementos de la tecnología y la ubicación, cuyas diferentes combinaciones pueden agrupar una amplia gama de tipos de teletrabajo<sup>51</sup>.

Hay otros autores que definen cuatro categorías: los teletrabajadores a domicilio, los teletrabajadores de múltiples sitios, los teletrabajadores autónomos, y de tiempo parcial<sup>52</sup>.

Aquí, se va a mostrar la diferenciación más genérica y parece que la más aceptada en la doctrina científica. De esta forma localizamos tres grandes modalidades de teletrabajo: el trabajo en el domicilio, los centros de trabajo o telecentros y los teletrabajadores móviles o itinerantes<sup>53</sup>.

El trabajo en el domicilio, en sus siglas en inglés “electronic home work”, se trabaja en el hogar con el ordenador conectado a la empresa, de forma regular. De esta forma los teletrabajadores sustituyen la oficina o el centro de trabajo de la empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio, como lugar en el que llevar a cabo el trabajo habitual.

Dentro del teletrabajo en el domicilio se pueden distinguir algunas “subespecies”, “de un lado habrá que diferenciar los supuestos en los que el teletrabajo se ejecuta

<sup>51</sup> HADDON, L. y BRYNIN, M., *The character of telework and the characteristics of teleworkers*, New Technology, Work, and Employment, 2005, pág. 20.

<sup>52</sup> PETERS, P., TIJDENS, K.G. y WETZELS, C., 2004. *Employees opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption*, Information & Management, 2004, pág. 41.

<sup>53</sup> PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A., LUIS, P., y VELA JIMÉNEZ, M.J., “*The synergism of teleworking and information and communication technologies*”. *Journal of Enterprise Information Management*, 2005, pág. 18.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

individualmente de aquellos otros que se realiza por una comunidad familiar, en cuyo caso se podría insertar en el contrato de trabajo en grupo. De otro lado, conviene distinguir los supuestos en que el teletrabajador realiza toda su prestación en el domicilio y para un solo empresario (“*full time home – based teleworking for a simple employer*”), de aquellos otros en que la actividad se presta en idénticas condiciones para varios empresarios. Por último, hay que diferenciar también a los teletrabajadores que desarrollan en el domicilio solo parte de su actividad (“*part - time home - based teleworking*” o “telependularismo”) de aquellos otros que realizan en el domicilio la entera prestación”<sup>54</sup>.

Los centros de teletrabajo o telecentros son oficinas de recursos compartidos que disponen de instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. Estos centros operan como una oficina que oferta servicios y alquiler temporal para los usuarios. En este supuesto el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del teletrabajo (los usuarios de esta modalidad suelen vivir cerca del telecentro, requiriéndose únicamente un breve desplazamiento).

El telecentro sirve de soporte físico al teletrabajo al estar dotado de una infraestructura compuesta por cuantos recursos acostumbra a encontrarse en una oficina de corte tradicional, “pero además pueden proporcionar servicios paralelos como sala de reuniones o conferencias, servicio de secretariado, de atención telefónica, de traductor de idiomas, comedores, guardería y actividades de esparcimiento, y también pueden destinarse a otros fines como la formación, la consultoría o las compras a distancia. Estos centros se ubican en la periferia de las grandes ciudades, para rebajar el coste del metro cuadrado, pero en emplazamientos de fácil acceso y buena comunicación, y también, en zonas rurales, económicamente deprimidas y, a menudo, con financiación pública. De ahí la variada terminología en función de las circunstancias de su instalación “*telecottages*” (telecabanas, telepabellones, centros vecinales o telecentros

<sup>54</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., págs. 50 y ss.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

rurales), telealdeas y telepuertos. Así mismo pueden estar diseñados para permitir combinar el trabajo con actividades de recreo u ocio (“*resort offices*”)<sup>55</sup>.

Los telecentros pueden ser propiedad de la Administración y lo normal es que las empresas usuarias paguen por los servicios aunque también cabe la posibilidad de que el uso del telecentro sea gratuito<sup>56</sup>. También cabe la posibilidad de que varias empresas tengan una iniciativa común para dar cobertura a los teletrabajadores de una zona concreta, de manera que por separado no sería económicamente viable<sup>57</sup>.

La “oficina satélite” es una modalidad de telecentro que se trata de una unidad geográficamente alejada de la sede central, pero en constante comunicación telemática con la misma. Suele situarse en una fase bien diferenciada de su actividad. “Su creación puede responder a una estrategia comercial (presencia en nuevos mercados), o bien, a una mejor gestión (reducción de costes o creación de una estructura empresarial más difusa o descentralizada). Las oficinas satélites reproducen el equipamiento tecnológico de los departamentos o secciones de la empresa que se han reubicado en la oficina satélite, y añaden la infraestructura necesaria que permita la deslocalización de los trabajadores”<sup>58</sup>. Son, por tanto, una situación intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio<sup>59</sup>. “Se favorece así la “suburbanización” y la descentralización productiva, al tiempo que se conservan las ventajas del “trabajo en compañía”, pues desde el punto de vista de la gestión puede resultar más fácil organizar y supervisar a un pequeño grupo de empleados en un centro de teletrabajo que a esos mismos empleados dispersos en sus domicilios. Estas oficinas pueden también recibir a los trabajadores de una determinada empresa de forma intermitente y cumplir una función de apoyo a los teletrabajadores

<sup>55</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, págs. 51 y ss.

<sup>56</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo, op. cit.*, pág. 780.

<sup>57</sup> SELLAS I BENVINGUT, R., *El teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales*. Tribuna Social, 1998, pág. 22.

<sup>58</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 54.

<sup>59</sup> GRAY, M., HODSON, N., Y GORDON, G. *El teletrabajo: aspectos generales, op. cit.*, pág. 65.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

que presten sus servicios de modo preferente en sus propios domicilios o con carácter móvil, al tiempo que se favorece una relación más próxima con los clientes<sup>60</sup>.

El teletrabajo móvil o itinerante, o nómada (“*mobile teleworking*”, “*location independent work*” o “*telework on the road*”), se realiza a través de ordenadores portátiles u otro equipamiento informatizado y con comunicación, es decir, el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, dispone de un equipamiento telemático portátil que le permite desarrollar su actividad en cualquier lugar. Se trata por ejemplo de los empleados (auditores, consultores, formadores de empresa) o directivos que están frecuentemente en movimiento. De esta forma para muchos empleados, el trabajo no es un lugar para ir, sino una actividad que se puede hacer en cualquier lugar y/o en cualquier momento<sup>61</sup>.

“Esta modalidad de teletrabajo conecta con otras formas de trabajo móvil, conocidas ya desde el pasado, como las de los representantes de comercio (relación laboral especial) y de los agentes comerciales (excluidos del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo), que adquieren actualmente un aspecto renovado por la posible utilización en el desarrollo de su trabajo de equipos informáticos y de telecomunicaciones, pero cuya configuración o no como teletrabajo no está exenta de dificultades”<sup>62</sup>.

“En España, el teletrabajo móvil se ha introducido a través del sector de la distribución, aplicándose en tareas de venta y atención al cliente. Los trabajos móviles se llevan a cabo en los lugares donde surja la necesidad de teletrabajar. Sin embargo, entendemos que esto no obliga a que sea necesaria una conexión permanente telemática con la empresa, puesto que las instrucciones del empresario pueden enviarse al ordenador mediante una conexión *one way line*, y en todo caso cabe que el empresario las facilite mediante un teléfono móvil. No obstante, la eficacia de este modelo de teletrabajo

<sup>60</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 36; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág. 17.

<sup>61</sup> TIEZTE, S. y MUSSON, G., “Working from home and managing guilt”. *Organization and People*, 2002.

<sup>62</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., págs. 56 y ss.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

empleado cuando en un área geográfica determinada no compense la creación de un centro de trabajo o la actividad externa empresarial se realice suficientemente con uno o varios teletrabajadores, está basada en una comunicación rápida facilitada por el ordenador portátil conectado a las bases de datos del ordenador central de la empresa. Entendemos que para la aplicación de la normativa jurídico-laboral y de seguridad social es necesario identificar el elemento locativo (teletrabajo realizado a domicilio, en telecentros, o de manera itinerante o móvil), si bien es cierto que, por su trascendencia, también habrá que atender de forma especial a aquellas materias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo”<sup>63</sup>.

Hay que señalar que las denominadas formas colectivas de teletrabajo descritas anteriormente tienen ciertas ventajas sobre las formas más individualistas del teletrabajo. Por ejemplo, “para los sindicatos, esta fórmula asegura en mayor grado que el teletrabajador mantenga su condición de asalariado y, por lo tanto, la percepción de la remuneración y de las ventajas sociales inherentes a dicho estatuto laboral. Para los empresarios, estas soluciones plantean menos problemas en materia de supervisión, gestión y seguridad de datos”<sup>64</sup>.

Esta clasificación atendiendo al criterio locativo de las modalidades de teletrabajo es la más extendida, toda la descrita anteriormente, pero también hay clasificaciones del teletrabajo en función al criterio comunicativo o, por otro lado, según el régimen jurídico aplicable.

El criterio comunicativo permite distinguir las modalidades de teletrabajo en función del tipo de enlace entre el teletrabajador y la empresa. Diversos autores coinciden en clasificar el teletrabajo en función de este criterio de la siguiente forma:

<sup>63</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, Págs. 77 y ss.

<sup>64</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 58.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

- A) “*Off line*” o desconectado, cuando el trabajador, recibe unas instrucciones iniciales de las tareas a realizar y desarrolla su actividad sin enlace directo telemático con la empresa. Una vez finalizadas las tareas las hace llegar a la empresa de forma telemática o por mensajería. Esta variante concede más autonomía al trabajador ya que no existe control continuo por parte del empresario, lo que en cierta manera esta falta de control hace pensar en una prestación laboral por cuenta propia<sup>65</sup>.
- B) “*On line*” o conectado, cuando el trabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo<sup>66</sup>. La comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional (“*One way line*”) o bidireccional (“*Two way line*”). Ésta última, también denominada interactiva, es la más usual, y permite la interacción continua entre empresario y teletrabajador. Ello permite que tanto las directrices como el control del empresario se lleven a cabo en tiempo real<sup>67</sup>.

El criterio del régimen jurídico aplicable hace referencia principalmente, en base a lo expuesto anteriormente, a que el teletrabajo puede estar enmarcado a diversas formas jurídicas. El teletrabajo puede enmarcarse dentro del trabajo por cuenta ajena o subordinado o bien trabajo autónomo a través de otras figuras jurídicas de naturaleza civil o mercantil. “De una parte, el empresario puede encargar y contratar esos trabajos con personal ajeno a la empresa, a través de contratos de ejecución de obra o de arrendamiento de servicios. De otra parte, la actividad puede quedar integrada en un contrato de trabajo”<sup>68</sup>.

<sup>65</sup> MELLA MÉNDEZ, L., “Sobre una nueva forma de trabajar: el teletrabajo”, *Aranzadi Social*, 1998/V, pág. 649.

<sup>66</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, *op. cit.*, pág. 38.

<sup>67</sup> *Ibid.*, pág. 39.

<sup>68</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, *op. cit.*, pág. 61

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Las formas de teletrabajo una vez que queden enmarcadas dentro del Derecho del Trabajo en base a su contenido obligacional luego debe de resolverse su calificación jurídica, si se trata de trabajadores por cuenta ajena de carácter ordinario o de trabajadores a distancia en sentido estricto. El teletrabajo, ante la ausencia de una disciplina legal en la materia y ante la heterogeneidad de sus manifestaciones, presenta un problema de encuadramiento jurídico en base a la calificación, que ha de comprobar el intérprete jurídico si “en su desarrollo concreto, la relación de teletrabajo corresponde realmente a la calificación formal atribuida por las partes o, si por el contrario, puede ser reconducida a otro esquema contractual”<sup>69</sup>. “Los problemas de calificación se resolverán atendiendo a la voluntad de las partes dado que son libres de elegir la forma contractual que deseen siempre que no exista una falta de concordancia entre la realidad de las prestaciones de la relación obligatoria y el *nomen iuris*. Existirá contrato de trabajo cuando la prestación de servicios se desempeñe en régimen de ajenidad y dependencia y, por lo tanto, confluyan los rasgos que caracterizan la relación laboral (art. 1.1 ET). Así mismo, si las partes deciden excluir el elemento de la subordinación, no se puede obtener otra calificación salvo si se demuestra que ese elemento está presente en la relación contractual”<sup>70</sup>.

En cuanto a las modalidades de teletrabajo según el régimen jurídico aplicable, el fenómeno del trabajo a distancia se puede diferenciar en tres grandes bloques, que se exponen, a modo de resumen a continuación:

### 1) El teletrabajo como subcontratación empresarial.

<sup>69</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 62; En este sentido también, Sierra Benítez, E.M., op. Cit., págs. 127-128.: “Como ocurre en todas las figuras laborales nuevas, el problema del encuadramiento jurídico del teletrabajo es en sí mismo un problema de calificación. Mientras no contemos con una ley específica sobre el teletrabajo, tendremos que atender a si la relación de teletrabajo coincide realmente con la calificación formal atribuida por las partes, o si por el contrario se puede reconducir a otro esquema contractual”.

<sup>70</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 128.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

La actividad laboral a distancia puede ser contratada por una empresa con otra que disponga de los medios materiales y personales suficientes para llevar a cabo la prestación de los servicios contratados, asumiendo la gestión de la propia organización y el riesgo económico.

La relación entre ambas empresas escapa del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, siendo objeto de regulación por el Derecho Mercantil.

### 2) El teletrabajo por cuenta propia.

Simplemente estaremos ante un trabajador autónomo que tendrá un contrato civil de arrendamiento de obra o servicios o un contrato mercantil, que funcionará como empresario, teniéndose que dar de alta en el IAE y no existiendo, por tanto, la nota de la subordinación.

### 3) Teletrabajo por cuenta ajena.

En este caso, nos encontraremos ante una relación laboral, siendo, por tanto, de aplicación, el régimen general de Derecho Laboral, que podemos ir sintetizando de la siguiente forma.

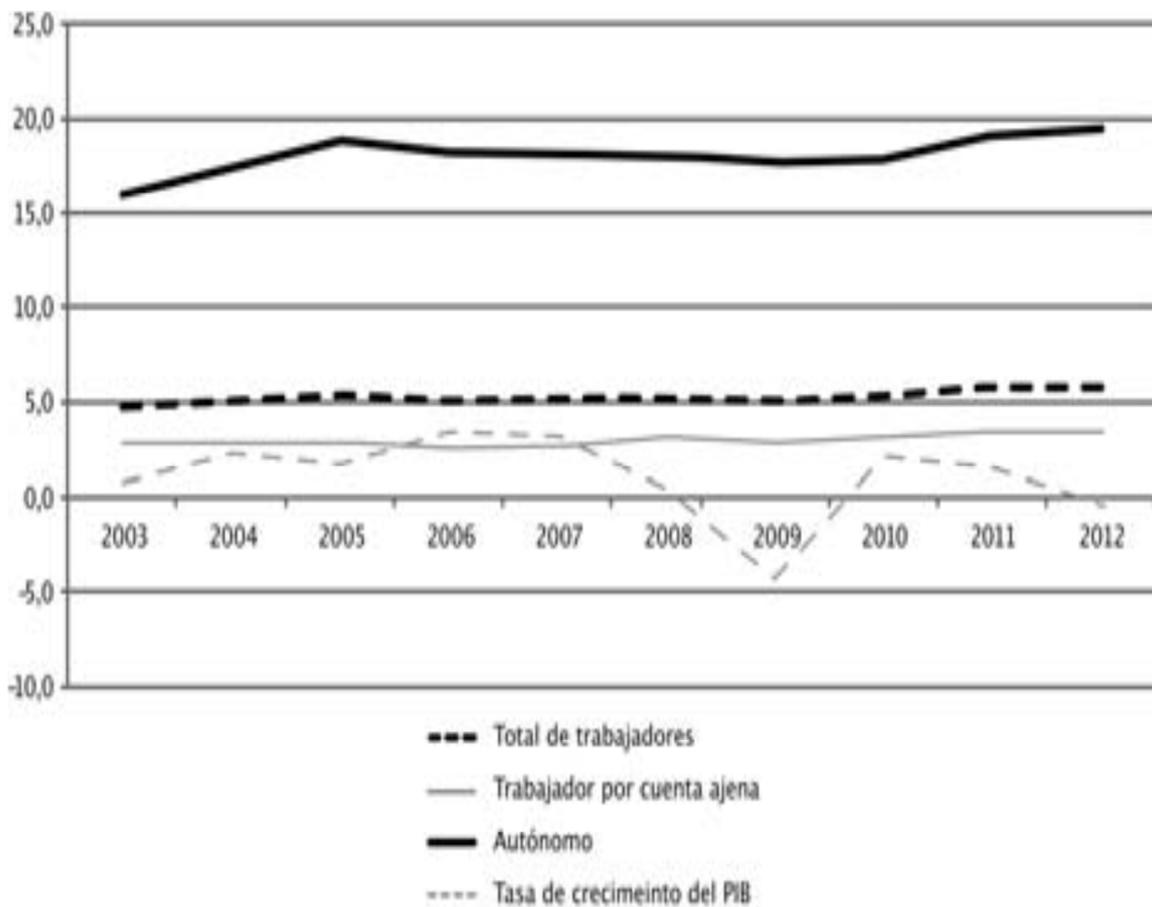
En primer lugar, debemos estar ante una persona física, lo que supone que no cabe un contrato de teletrabajo por cuenta ajena con empresas (estaríamos ante un contrato mercantil de teleservicio).

Por otra parte, estamos ante contratos personalísimos, de modo que, el empleador contrata a una persona en concreto, dadas sus características, no pudiendo subrogarse ésta sin autorización expresa del empresario, ni siquiera en caso de huelga.



Las relaciones de trabajo a distancia por cuenta ajena son las más interesantes para este estudio, por ello sobre las que se profundizará en mayor medida.

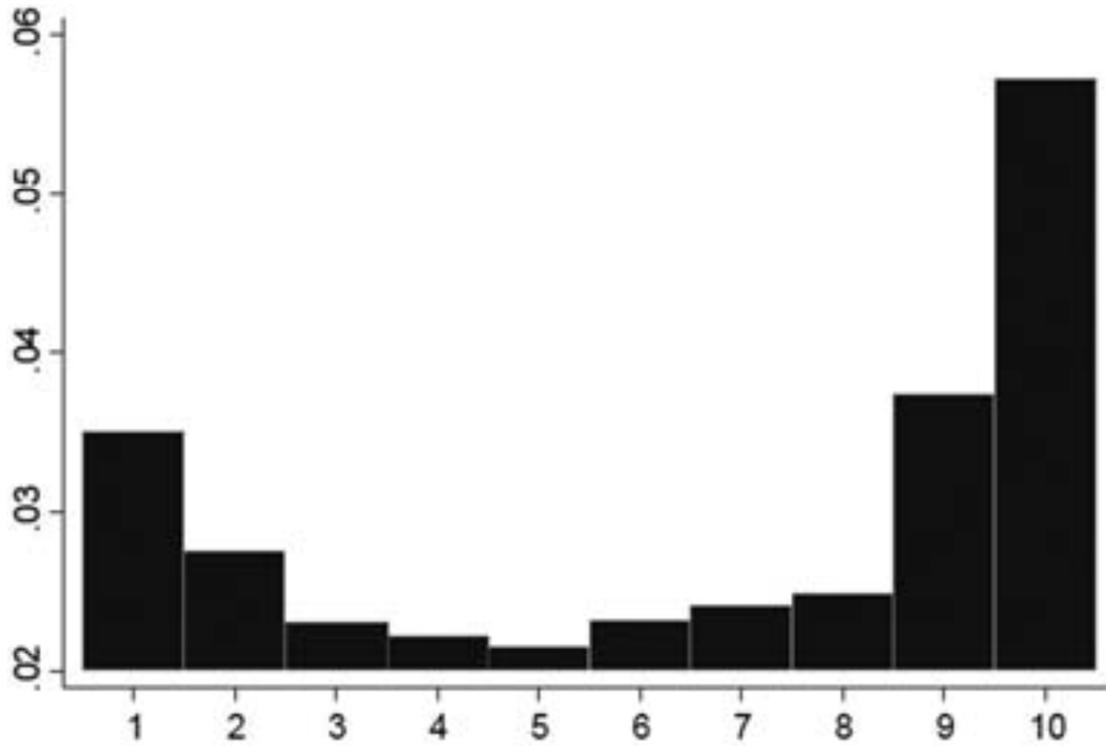
**Figura 2. Porcentaje de trabajadores que teletrabajan por tipo de trabajo<sup>71</sup>**



<sup>71</sup> Fuente: EUROSTAT: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (2003-2012).



**Figura 3. El teletrabajo es más común entre los grupos salariales más bajos y más altos <sup>72</sup>**



Decil salarial (Del más bajo al más alto)

<sup>72</sup> Fuente: Census Data, 2010.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 5. ACTIVIDADES USUARIAS DEL TELETRABAJO

Más que de sectores aquí podríamos hablar de tareas, según diversos estudios llevados a cabo, las tareas que pueden ser más fácilmente llevadas a cabo mediante el teletrabajo, son aquellas que tienen un alto contenido de información, es decir, las tareas que implican un importante contenido de la gestión y la transmisión de la información. Pudiendo diferenciar dos grandes tipos:

El primero constaría de tareas de índole administrativa, repetitiva, trabajo estandarizado con especialización media y bajo valor agregado en el tratamiento de la información. Ejemplo de ello se encuentra en estudios que detectan, que las tareas que con más frecuencia se llevan a cabo mediante el teletrabajo en las agencias de viajes son las de información, asesoramiento, reserva, venta, post-venta y gestión-administración<sup>73</sup>.

Y un segundo grupo de tareas cualificadas, con formación profesional que pueden desarrollarse de forma individual con contactos esporádicos con el empleador u otros trabajadores, se refieren a programación o desarrollo de software, introducción de datos y verificación de documentos, análisis de informes, servicio al cliente y ventas. Cómo se puede deducir, se habla de situaciones en las que el trabajador puede tomar decisiones autónomamente sin necesidad de tenerlas que consultar con un supervisor, o tareas en las cuales es necesario procesar datos electrónicamente y no implican interacciones, cara a cara.

Se podrían distinguir dos estereotipos de teletrabajadores: uno comprende a la mayoría de las mujeres y las minorías étnicas que trabajan por bajos salarios, y con un bajo nivel de empleo; y la otra compuesta de profesionales y gerentes, que utilizan las TICs<sup>74</sup>.

<sup>73</sup> ROMÁN, M., y SÁNCHEZ - APELLÁNIZ, G.M., "La transformación de las agencias de viajes en agencias virtuales a través del teletrabajo", Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación, turismo y teletrabajo. Actas Del II Congreso de Turismo y Teletrabajo, 2000.

<sup>74</sup> FELSTEAD, A., JEWSON, N., PHIZACKLEA, A. y WALTERS, S., "A Statistical Portrait of Working at Home in the UK: Evidence From the LFS", Leicester: ESRC, 2000.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

También hay que señalar el desarrollo de nuevos productos a través del teletrabajo, ampliando el marco de tareas que se mencionaban anteriormente<sup>75</sup>.

Por lo que respecta a las ocupaciones más extendidas en el teletrabajo, estas ocupaciones son, de mayor a menor: Directivos, Profesionales, Administrativos, Personal de Ventas y Manufactureros<sup>76</sup>.

En un país como España, con un problema de desempleo estructural, es quizás la figura del teletrabajo una forma de dar mayor flexibilidad laboral y mayores oportunidades para los trabajadores, en diferentes sectores o puestos en concreto.

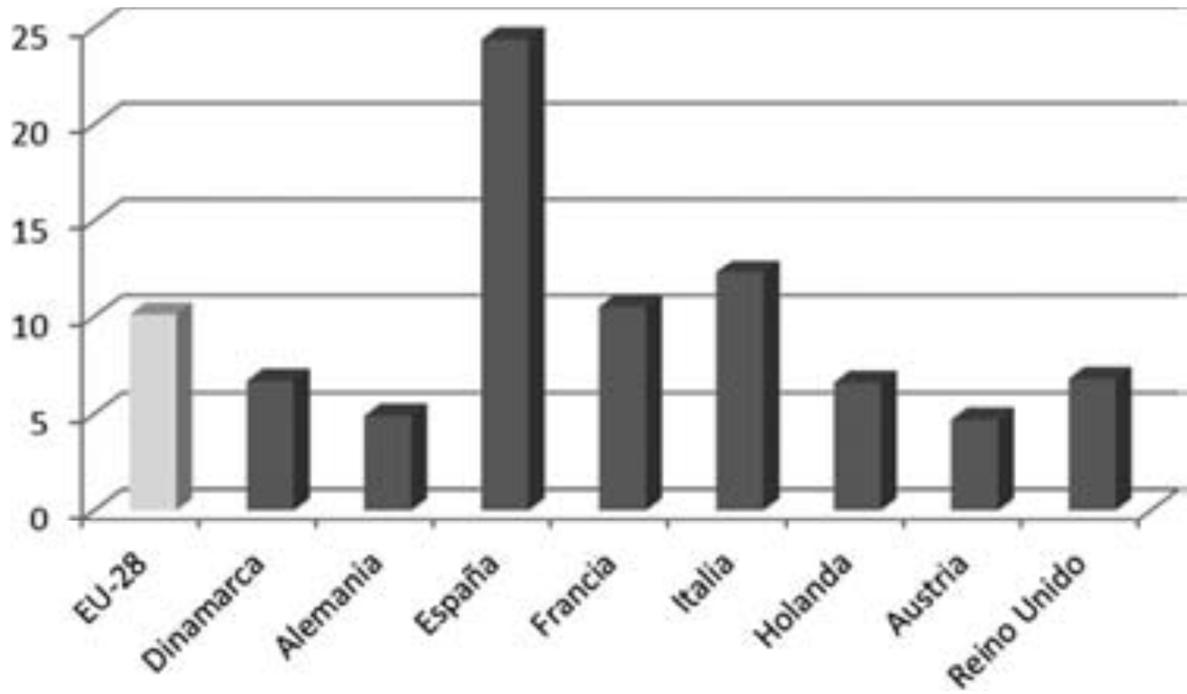
---

<sup>75</sup> MARTÍNEZ, A. y PÉREZ, M., “*Teleworking and New Product Development*”, *European Journal of Innovation Management*, 2006.

<sup>76</sup> MORGAN, R., *Teleworking: an assessment of the benefits and challenges*, *European Business Review*, 2004, pág. 16.



**Figura 4. Tasa de desempleo<sup>77</sup>**



% de desempleo

<sup>77</sup> Fuente: Eurostat. Tasa de desempleo Agosto 2014.



Teletrabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

**Tabla 2. Infraestructuras tic de las empresas de menos de 10 empleados, en %<sup>78</sup>**

**Infraestructuras TIC de las empresas de menos de 10 empleados**  
Porcentajes

	<u>Enero de 2010</u>	<u>Enero de 2011</u>
Ordenadores	66,2	69,7
Red de Área Local	22,9	25,0
Red de Área Local sin hilos	11,4	14,1
Conexión a Internet	58,1	64,1
Conexión a Internet mediante banda ancha (fija o móvil) <sup>1</sup>	94,3	96,8
Telefonía móvil	66,3	70,7
Otras tecnologías (p.e. GPS, TPV, etc.)	15,5	17,9
<b>% de empresas con conexión a Internet y sitio/página web.<sup>1</sup></b>	<b>25,0</b>	<b>25,9</b>

<sup>1</sup> Porcentaje sobre el total de empresas con conexión a Internet

<sup>78</sup> Fuente: INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares 2011.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 6. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Después de realizar una revisión de la literatura se pueden destacar las siguientes ventajas e inconvenientes tanto desde el punto de vista de los teletrabajadores, como de la organización.

### 6.1. DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS TELTRABAJADORES

En primer lugar, en cuanto a las ventajas del teletrabajo se refiere, se piensa que el trabajador tiene una mayor autonomía en cuanto a la forma y el momento para llevar a cabo sus funciones, al realizar estas funciones/tareas fuera de la oficina tradicional<sup>79</sup>.

En cuanto a esta mayor autonomía se cree que aumentaría la motivación del trabajador, al ser éste mismo su propio “jefe”<sup>80</sup>. También los empleados desarrollan capacidades de multitarea, la capacidad de poder elegir cuándo trabajar, llevando un incremento del sentido de la responsabilidad y un mayor control sobre las tareas. Desde esta perspectiva el teletrabajo puede pensarse que favorece la conciliación, permitiendo deslocalizar el trabajo y realizar las tareas más rápidamente, restando así tiempo al ámbito laboral y facilitando más tiempo para otros aspectos de la vida (familia, ocio)<sup>81</sup>.

Por otro lado se piensa que se produce un aumento de la flexibilidad, tanto de tiempo, como de espacio, de esta forma pueden adaptar los horarios personales de los teletrabajadores con el laboral<sup>82</sup>.

<sup>79</sup> FELDMAN, D. y GAINEY, T., *Patterns of telecommuting and their consequences: framing the research agenda*. Human Resource Management Review, núm. 7, 1997, pág. 374.

<sup>80</sup> PRATT, J.H. *“Myths and Realities of Working at Home: Characteristic of Home-based Business Owners and Telecommuters”*. National Information Technical Service, Springfield, VA., 1993.

<sup>81</sup> MANN, S., y HOLDSWORTH, L. *“The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health”*, New Technology, Work and Employment, núm. 18, 2003, págs. 196 – 211.

<sup>82</sup> PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A. y LUIS, P., *Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy*. The International Journal of Technological Innovation and Entrepreneurship, núm. 22, 2002, págs. 775 – 783.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Otro aspecto importante que puede producir el teletrabajo es un aumento en la satisfacción del empleado, al tener este poder para pensar, actuar y tomar decisiones por sí mismo, siendo evaluado por sus resultados de trabajo y no por su presencia física en la oficina. Se debe mencionar, que al no ser controlados de forma presencial, se les otorgan mayores niveles de confianza<sup>83</sup>. No obstante, como se verá más adelante, la ausencia de control directo no resta que exista un alto control telemático por medio de las TICs.

Además el teletrabajo podría resolver dos de los problemas fundamentales de un trabajador: el tiempo y la distancia, con el consiguiente ahorro de costes en desplazamientos, costes tanto monetarios, como de tiempo. Al trabajar en el propio domicilio también se reducen los costes en ropa, (diferentes trajes de oficina) y comidas (en los supuestos en que los trabajadores han de almorzar fuera, tanto por problemas de tiempo o distancia).

Los empleados suelen adaptarse a los nuevos sistemas de comunicación sin muchas dificultades, y además se reduce el número de conflictos entre estos, ya que las comunicaciones por teléfono o fax, se incrementan en detrimento de las reuniones cara a cara. El mayor uso de las telecomunicaciones permite mantener un sistema de comunicación afectiva.

Se piensa que, cuando los teletrabajadores están trabajando, prestan toda su atención a la tarea en cuestión, de esta forma, permanecen libres de las distracciones que la oficina tradicional ofrece a sus empleados. No obstante esto es discutible, ya que el ambiente familiar en ocasiones produce más distracciones que un ambiente laboral tradicional.

La productividad de los teletrabajadores podría aumentar, debido a varias razones, algunas de ellas son el posible entorno de mayor concentración cuando el trabajo se

---

<sup>83</sup> VAN SCOTTER, J.R., "Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment". Human Resource Management Review, núm. 1, 2000, págs. 79 – 95.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

realiza desde casa, la posibilidad de elegir las horas de trabajo, el tiempo efectivamente dedicado al trabajo, y un mayor énfasis en alcanzar los resultados necesarios en lugar de estar simplemente presente en el lugar de trabajo, la reducción de estrés producida por los desplazamientos, la liberación de la supervisión directa que se ejerce en la oficina sobre el trabajador. Como consecuencia, el trabajador podría sentirse mejor, mejorando su moral y aumentando su compromiso con la empresa.

Al volverse más productivos, necesitarían menos horas para realizar su trabajo, y aumentando su tiempo de ocio. Los padres pueden pasar más tiempo con sus hijos. Y la mayoría de los teletrabajadores podrían sentir estar disfrutando de una mejor calidad de vida.

El teletrabajo también es útil a la hora de primera contratación de trabajadores especializados que pueden vivir lejos de la sede de la empresa y no están dispuestos a desplazarse, pudiéndose considerar como uno de los elementos que contribuyen a la flexibilidad en el lugar de trabajo, es también una forma contratar empleados con discapacidades que no pueden desplazarse hasta el lugar de trabajo. Puede permitir a las personas trabajar en lo que deseen, y la posibilidad de trabajar para varias empresas simultáneamente, esto les ofrece oportunidades de promoción adicionales<sup>84</sup>.

En caso de que exista algún tipo de desastre natural o algún tipo de virus, el trabajador puede seguir desarrollando su trabajo, sin tener que interrumpir su producción por causas ajenas a él. Y con ello poder mantener su salario.

Todo esto conlleva un aumento de la calidad de vida, y una reducción de estrés<sup>85</sup>. Provocando una agradable sensación de haberse liberado de una serie de ataduras directamente relacionadas con la rigidez horaria y el estrés de la oficina, además de la percepción de haber ganado libertad de movimiento, capacidad de decisión y actuación

<sup>84</sup> BARUCH, Y., *“Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers”*, New Technology, Work and Employment, núm. 15, 2000, págs. 34 – 49.

<sup>85</sup> HUWS, U., *“Teleworking in Britain: a report to the Employment Department”*. Employment Department, London, 1993.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

ante cuestiones y problemas cotidianos. A la vez que el trabajador mejora su interacción con la familia y tiene la posibilidad de elegir su lugar de residencia, sin tener en cuenta el de su trabajo<sup>86</sup>.

Concluyendo con las ventajas, se puede hacer referencia a un análisis de 46 estudios sobre el teletrabajo, dónde participaron 12.833 empleados, y fue publicado por la *American Psychological Association (APA)*<sup>87</sup>. En este estudio, los resultados muestran como teletrabajo tiene un efecto beneficioso para los empleados, proporcionándoles a estos un mayor control sobre cómo hacer su trabajo<sup>88</sup>.

Se llegó a la conclusión de que los hombres y las mujeres consideraban el teletrabajo como una forma atractiva de trabajo, ya que les permitía reducir el tiempo de desplazamientos, estar en casa más tarde en la mañana y temprano en la noche, y así lograr un mejor equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares<sup>89</sup>.

En cuanto a los teletrabajadores, se analizaron las características de éstos, resultando ser: personas eficaces, con capacidad de control, auto-disciplina, organización, con habilidades de gestión del tiempo, además demuestran ética en el trabajo y fiabilidad por parte de la empresa<sup>90</sup>.

El teletrabajo favorece la inclusión social de personas que padecen alguna discapacidad y de aquellas otras que no pueden ausentarse de su vivienda. Puede ser un valiosísimo

<sup>86</sup> TIETZE, S., "When work comes home: coping strategies of teleworkers and their families". *Journal of Business Ethics*, núm. 41, 2002, págs. 385 – 397.

<sup>87</sup> <http://www.apa.org>

<sup>88</sup> CPA Practice Management Forum. "Telecommuting Has Mostly Positive Consequences for Employees and Employers", CPA Practice Management Forum, núm 3, 2007, pág. 19.

<sup>89</sup> TREMBLAY, D., "Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers", *Woman in Management Review*, núm. 17, 2002, págs. 157 – 170.

<sup>90</sup> GURTHRIE, R., "The ethics of telework", *Information Systems Management*, núm. 14, 1997, págs. 29 – 32.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

recurso para favorecer la inserción laboral de sectores desfavorecidos como pueden ser discapacitados y mujeres.

En cuanto a las desventajas o inconvenientes, aunque existirían algunas ventajas para los teletrabajadores, existen también una serie de inconvenientes o desventajas a las que el empleado debe enfrentarse, estos son los siguientes;

Uno de los principales y más importantes es el sentimiento de soledad en el empleado, este se siente sólo y extraño ante una nueva situación, en el momento en el que comienza a teletrabajar, no sabe cómo actuar, la rutina de vestirse y desplazarse hasta el lugar de trabajo, desaparece, ahora puede trabajar en pijama.

Los teletrabajadores se sienten aislados de la interacción social y profesional, pueden llegar a sentirse desplazados de la empresa, y vuelve a aparecer el sentimiento de soledad, la relación entre los compañeros de trabajo tiende a desaparecer<sup>91</sup>.

Contrarrestando este sentimiento de soledad y aislamiento, aparecen estudios dónde relevan que el teletrabajo a tiempo parcial, elimina este efecto, o sólo produce efectos significativos en cuanto a las comunicaciones entre compañeros<sup>92</sup>. Se considera, por algunos autores, que los teletrabajadores a tiempo parcial no se quedan fuera de las relaciones de oficina<sup>93</sup>. También encontraron que los programas de teletrabajo a tiempo parcial tienen muy poco efecto sobre las comunicaciones, ya sean entre compañeros, jefes o subordinados<sup>94</sup>.

<sup>91</sup> COOPER, C.D. y KURLAND, N.B., “Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations”, *Journal of Organizational Behavior*, núm 23, 2002, págs. 511 – 532.

<sup>92</sup> BAILEY, D. y KURLAND, N., “A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work”, *Journal of Organizational Behavior*, núm. 23, 2002, págs. 383 – 400.

<sup>93</sup> BELANGER, F., “Communication patterns in distributed work groups: a network analysis”. *IEEE Transactions on Professional Communication*, núm 42, 1999, págs. 261 – 275.

<sup>94</sup> DUXBURY, L., HIGGINS, C., y NEUFELD, D.. “Telework and the balance between work and family. The virtual workplace”, London: Idea Group Publishing, 1998.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Es necesario señalar que a pesar del gran desarrollo del teletrabajo, se ha demostrado por varios investigadores que pocas personas desean trabajar en casa a tiempo completo.

Los empleados creen que el teletrabajo afecta negativamente a las relaciones supervisor-empleado, y que si no están en el lugar de trabajo junto con sus compañeros, supervisores, que puedan observar el trabajo que realizan día a día, les será más difícil obtener ascensos, méritos o premios por su trabajo. De esta forma el teletrabajo puede llegar a convertirse en una renuncia profesional. Este fenómeno se ha denominado por algunos investigadores, como el de la vista de síndrome de la mente<sup>95</sup>. Algunos empleados no tienen ningún deseo de teletrabajar por temor que tenga un impacto adverso en sus perspectivas de carrera<sup>96</sup>.

Se encontró que el teletrabajo ha provocado un aumento de los controles y evaluaciones de rendimiento, convirtiéndose en más rigurosas para los teletrabajadores<sup>97</sup>.

De otro modo al teletrabajador le surgen dudas difíciles de resolverse en la distancia, aparece una mayor dificultad para obtener respuestas a preguntas urgentes, que a veces obligan al trabajador a continuar con sus tareas sin el consejo o consentimiento de los supervisores, creando un aumento en el número de decisiones subóptimas y posibles conflictos o malentendidos<sup>98</sup>.

<sup>95</sup> BARUCH, Y., 2001. "The status of research on teleworking and an agenda for future research". *International Journal of Management Reviews*, núm 3, 2001, págs. 113 – 129; GIBSON, J., BLACKWELL, C., DOMINICS, P., y DEMERATH, N., 2002. "Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, núm. 8, 2002, págs. 75 – 86.

<sup>96</sup> CONNELLY, J., "Let's hear it for the office". *Fortune*, núm. 131, 1995, págs. 22 – 23.

<sup>97</sup> STANDEN, P., *Organizational culture and telework. Managing Telework*, Thomson Learning, London, 2000, págs. 31 – 42.

<sup>98</sup> COOPER, C.D. y KURLAND, N.B., "Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations". *Journal of Organizational Behavior*, núm. 23, 2002, págs. 511 – 532; CRAMTON, C.D., "The mutual knowledge problem and its consequences for dispersed collaboration", *Organization Science*, núm. 12, 2001, págs. 346 – 371.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Otro de los inconvenientes es la separación de la vida laboral y la familiar, ¿Dónde se sitúan los límites de éstas? ¿En qué medida se posibilita la coordinación de las tareas cotidianas (laborales domésticas) con el trabajo desde casa? La separación de estos límites puede llegar a causar estrés en el trabajador<sup>99</sup>.

Existe entre los trabajadores una preocupación por el aumento de las horas de trabajo. Muchos teletrabajadores se sienten incapacitados para tomarse un día de enfermedad, se sienten presionados para seguir trabajando cuando están enfermos. Los investigadores señalan que el hecho de que las personas puedan trabajar de forma autónoma, les hace interiorizar un sentimiento de culpabilidad, por poder trabajar en mejores condiciones, conduciéndoles este hecho a trabajar más tiempo para compensarlo<sup>100</sup>.

En muchos casos aparece una falta de adaptación de los trabajadores con los puestos de trabajo para el teletrabajo<sup>101</sup>.

Se afirma que la principal barrera para los nuevos teletrabajadores es el dominio de las tecnologías de software necesarias para el teletrabajo<sup>102</sup>.

La mayoría de estos aspectos son predominantemente psicológicos, afectando a la salud psíquica de los trabajadores<sup>103</sup>.

Para finalizar, "no es prudente suponer que un mayor control sobre las vidas de las personas, conduzca necesariamente a una mejora en la calidad de éstas"<sup>104</sup>.

<sup>99</sup> TIETZE, S., "When work comes home...", *op. cit.*, págs. 385 – 397.

<sup>100</sup> Work Study., "Teleworking is good for your health". Work Study, núm. 52, 2003, pág. 106.

<sup>101</sup> HR Focus. "Flexible Work Grows as a Work/Life Solution", HR Focus, núm. 81, 2004, págs. 1 – 4.

<sup>102</sup> SALMON, G., ALLAN, J. y GILES, K., *Training and development for online working. Managing Telework*, Thomson Learning, London, 2000, págs. 135 – 148.

<sup>103</sup> HOOBS, D. y ARMSTRONG, J., "An experimental study of social and psychological aspects of teleworking". *Industrial Management + Data Systems*, núm. 98, 1998, págs. 214 – 218.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 6.2. DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

Antes de comenzar a enumerar las ventajas e inconvenientes, hemos de señalar que existen pocos estudios sobre el impacto del teletrabajo en la organización como conjunto.

Una de las ventajas más notables para la organización es el ahorro de costes que se puede traducir en beneficios económicos, como son el ahorro de espacio en la oficina, mobiliario, coste de alquiler, dietas de los trabajadores y el incremento de productividad en la empresa<sup>105</sup>.

La productividad de los teletrabajadores aumenta en comparación con los demás, esto puede ser debido como ya mencionábamos a la falta de distracciones en el lugar del trabajo<sup>106</sup>.

Se considera como una oportunidad tecnológica para la organización empresarial, con las mejoras de las TIC, aumenta la eficiencia y la eficacia<sup>107</sup>.

Otra de las ventajas del teletrabajo para la organización es la posibilidad de externalizar actividades<sup>108</sup>.

<sup>104</sup> BRANNEN, J., "Time and the negotiation of work-family boundaries: autonomy or illusion?", *Time and Society*, núm. 14, 2005, págs. 113 – 131.

<sup>105</sup> HOOBS, D. y ARMSTRONG, J., "An experimental study of social and psychological aspects of teleworking", *Industrial Management + Data Systems*, núm. 98, 1998, págs. 214 – 218; WILLIAM, C. y LONGGE, G., "An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues", *S.A.M. Advanced Management Journal*, núm. 70, 2005, págs. 30 – 37; WATAD, M. y DISANZO, F., "Case study: the synergism of telecommuting and office automation", *Sloan Management Review*, núm. 41, 2000, pág. 85.

<sup>106</sup> HESSE, B. y GRANTHAM, C.E., "Electronically distributed work communities: implications for research on telework", *Electronic Networking: Research Application and Policy*, núm. 1, 1991, págs. 4 – 17; AKSELSEN, S., "Telework and Quality of Life: Basic Concepts and Main Results", Heidelberg: Eurescom, 2001; GARVEY, C., "Teleworking HR", *HR Magazine*, núm. 46, 2001, págs. 56 – 60.

<sup>107</sup> MORGAN, R., "Teleworking: an assessment of the benefits and challenges". *European Business Review*, núm. 16, 2004, págs. 344 – 357.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

El teletrabajo permite el acceso a una amplia gama de trabajadores, los empresarios no necesitan auto limitarse a la hora de realizar contrataciones, las empresas consideran el teletrabajo como un beneficio social ofrecido a los empleados a fin de establecer contratos psicológicos y retener personal cualificado, como gerentes y empleados muy cualificados o estrella, en el caso de que estos tengan dificultades para equilibrar trabajo y familia, de esta forma utilizan el teletrabajo para contratar y retener a empleados valiosos. Se aumentan de las opciones de contratación y la disponibilidad de los recursos humanos<sup>109</sup>.

Se podría pensar que la dispersión de los trabajadores en cierto modo podría ser beneficiosa. En países con un alto índice de amenaza terrorista, esta forma de organizar el trabajo, ofrece la ventaja de dispersar geográficamente a los empleados de tal manera que sean menos vulnerables ante posibles ataques. El 11 de septiembre grabado en la mente de muchos directivos, crea la necesidad dar a los empleados ubicaciones físicas menos vulnerables. Se identifica la amenaza terrorista y sus consecuencias: "Los ataques del 11 de septiembre en el *World Trade Center* y el Pentágono, y las amenazas de ántrax que siguieron, han renovado el interés en el teletrabajo por los empleadores y empleados. Más que nunca, los empleados están solicitando cada vez más la opción de trabajar en casa para evitar las amenazas potenciales del lugar de trabajo, para reducir la ansiedad, y para realizar el trabajo"<sup>110</sup>.

<sup>108</sup> MARTÍNEZ, A., PÉREZ, M., LUIS, P., y VELA, M.J., "Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance", *Personnel Review*, núm. 36, 2007, págs. 42 – 64.

<sup>109</sup> MANOCHEHRI, G., y PINKERTON, T., "Managing telecommuters: Opportunities and challenges", *American Business/review*, núm. 27, 2003, págs. 9 – 16; GIBSON, J., BLACKWELL, C., DOMINICS, P., y DEMERATH, N., "Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, núm. 8, 2002, págs. 75 – 86; BROWNSON, K., "The Benefits of a Work-at-Home Program", *The Health Care Manager*, núm. 23, 2004, págs. 141 – 144; KONRAD, A., y MANGEL, R., "The impact of work-life programs on firm productivity", *Strategic Management Journal*, núm. 21, 2000, págs. 1225 – 1237.

<sup>110</sup> POTTER, E., "Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society". *Journal of Labor Research*, núm. 24, 2003, págs. 73 – 84.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En algunos casos es utilizado para elevar la moral y la lealtad de los trabajadores, la creación de las condiciones de trabajo más atractivas aumenta la motivación de los trabajadores. Se puede suponer que este a su vez aumentará el nivel de satisfacción en el trabajo<sup>111</sup>.

Otro punto interesante para la empresa, es la disminución del absentismo y la rotación: los niños enfermos, el mal tiempo o los asuntos privados, ya no son excusas para no acudir al trabajo, ya que los teletrabajadores disponen de la capacidad de auto gestionarse el tiempo<sup>112</sup>. Hoy en día podemos poner como ejemplo el de la Gripe A, dónde un gran número de personas están adoptando el teletrabajo como una forma de continuar trabajando y de que la empresa siga con su ciclo normal sin necesidad de acudir al lugar de trabajo y que peligre la salud de los empleados.

La empresa que adopta esta forma de organizar el trabajo flexible contribuye a la creación de una imagen positiva de la organización siendo percibida positivamente por el público como una empresa moderna y progresista, al hacer uso de las nuevas tecnologías<sup>113</sup>.

Se obtiene que la innovación, el conocimiento, la formación, la cultura organizativa, y la participación de trabajo, entre otras variables, explican la adopción del teletrabajo en las organizaciones<sup>114</sup>.

El teletrabajo permite a la organización proporcionar horarios de trabajo flexibles para los empleados y el servicio continuo a los clientes<sup>115</sup>.

<sup>111</sup> PRATT, J.H., *“Myths and Realities of Working at Home: Characteristic of Home-based Business Owners and Telecommuters”*, National Information Technical Service, Springfield, VA., 1993.

<sup>112</sup> POTTER, E., *“Telecommuting: The future of ...”*, op. cit., págs. 73 – 84; SALMON, G., ALLAN, J. y GILES, K., *Training and development for online working*, Managing Telework, Thomson Learning, London, 2000, págs. 135 – 148.

<sup>113</sup> HARPAZ, I., *“Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society”*. Work Study, núm. 51, 2002, págs. 74 – 80.

<sup>114</sup> PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A. y LUIS, P., *“The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking”*, Personnel Review, núm 32, 2003, págs. 733 – 755.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Entre las desventajas del teletrabajo para la organización, podemos citar las siguientes;

El teletrabajo necesita una gran inversión inicial, tanto para los equipos que se le han de instalar al trabajador en su domicilio, cómo para la formación que este necesita para la utilización y manejo de éstos.

Puede que los trabajadores dejen de sentirse involucrados o comprometidos con la empresa al existir esta distancia<sup>116</sup>. Aunque esto sin duda va en detrimento del trabajo en grupo que tanto se ha demostrado que favorece a las organizaciones.

La falta de planificación y el desequilibrio en la distribución de las tareas son los problemas, que más a menudo se dan.

Los supervisores pueden temer perder el control directo sobre el teletrabajador y no puede que no sean capaces de distinguir si un empleado tiene dificultades o necesidades de retroalimentación constructiva<sup>117</sup>.

Además, algunos supervisores pueden llegar a preguntarse si sus empleados están realmente trabajando, o si están trabajando demasiado.

Los administradores no ven la necesidad de cambio, ni creen en el teletrabajo, dificultando su inserción, convirtiéndose la implantación y coordinación difícil. El cambio en los métodos de trabajo, se clasifica como otro inconveniente del teletrabajo, ya que la mayoría de las personas son reticentes al cambio. El teletrabajo está

<sup>115</sup> WILLIAM, C. y LONGGE, G., "An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues", S.A.M. Advanced Management Journal, núm. 70, 2005, págs. 30 – 37.

<sup>116</sup> BURT, R.S., "Attachment, decay, and social network", Journal of Organizational Behavior, núm. 22, 2001, págs. 619 – 643; VEGA, G., "Managing teleworkers and telecommuting strategies", Westport, CT: Praeger, 2003.

<sup>117</sup> MANOCHEHRI, G., y PINKERTON, T., "Managing telecommuters: Opportunities and challenges". American Business/review, núm 27, 2003, págs. 9 – 16.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

suponiendo una barrera para los trabajadores ya que representa un cambio en la situación actual y, por tanto, una desviación de la norma institucional y una pérdida de legitimidad que supone el rechazo por parte de los miembros de la organización<sup>118</sup>.

Una preocupación creciente es que la información del trabajo puede verse comprometida en un entorno de teletrabajadores<sup>119</sup>. Debido a la necesidad de vincular los archivos de la empresa con los de la oficina de casa del teletrabajador, la violación de los hackers y robo en los equipos de los teletrabajadores son preocupaciones.

Otro de los inconvenientes que es importante señalar, son las cuestiones jurídicas, decidir sobre qué se consideran horas de trabajo, cuales horas extras, bajas por enfermedad, confidencialidad.

El teletrabajo como una nueva forma de organizar el trabajo flexible debe ser tomada como una estrategia que la empresa ha de seguir y no cómo un único programa que está ahí, por ello, es importante que todos los miembros de la organización se involucren en el programa de teletrabajo, adoptando cada uno el rol que le pertenezca. Este cambio cómo no, debería de ser proporcionado por el departamento de Recursos Humanos, con el apoyo de todos los demás.

Destacar que la mayoría de las fuentes consultadas coinciden en las ventajas e inconvenientes que reporta el teletrabajo, descritos anteriormente.

<sup>118</sup> SALAS, V., *“La cultura en la organización”*. Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas, núm. 7, 2000, págs. 341 – 364.

<sup>119</sup> LEONARD, B., *“Few employees are embracing telecommuting”*, HR Magazine, núm. 46, 2001, págs. 9 – 31.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

**Tabla 3: Resumen de las principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo.**

<b>Nivel</b>	<b>Ventajas</b>	<b>Desventajas</b>
<b>Individual/Trabajador</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Autonomía / Flexibilidad.</li> <li>2. Aumento de la motivación.</li> <li>3. Ahorro de costes (desplazamientos, comidas, trajes).</li> <li>4. Adaptación de nuevos sistemas de comunicación.</li> <li>5. Mejora la productividad (se centran en las tareas, sin distracciones).</li> <li>6. Mejora la calidad de vida.</li> <li>7. Contrataciones</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sentimiento de soledad.</li> <li>2. Dificultad para obtener méritos, ascensos.</li> <li>3. Dificultad para separar la vida familiar y laboral.</li> <li>4. Aumento de las horas de trabajo (sentimiento de culpabilidad).</li> <li>5. Falta de adaptación a los puestos de trabajo.</li> <li>6. Dominio de las tecnologías.</li> </ol>
<b>Organización/ Empresa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ahorro de costes → Aumento de beneficios.</li> <li>2. Se eleva la moral y lealtad de los trabajadores.</li> <li>3. Disminución del absentismo.</li> <li>4. Oportunidad tecnológica.</li> <li>5. Contratación y retención de empleados valiosos.</li> <li>6. Creación de una imagen positiva y valiosa de la empresa (moderna y progresista).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gran inversión (equipos, formación).</li> <li>2. Los trabajadores pueden dejar de sentirse involucrados en la empresa.</li> <li>3. Falta de planificación y desequilibrio en la distribución de tareas.</li> <li>4. Resistencia al cambio.</li> <li>5. Cuestiones jurídicas.</li> </ol>
<b>Sociedad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disminuye la contaminación atmosférica y acústica.</li> <li>2. Desarrollo regional.</li> <li>3. Contrataciones a personas con necesidades especiales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Posibilidad de llegar a una sociedad autista.</li> </ol>

Fuente: Elaboración propia.



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

### **CAPÍTULO III. RÉGIMEN JURÍDICO-LABORAL DEL TELETRABAJO**

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 1. CONSIDERACIONES GENERALES

Actualmente es un hecho irrefutable la importancia de las tecnologías de la información y la comunicación en nuestra vida social y laboral. Cada vez son menos las gestiones de todo tipo que no puedan desarrollarse, en todas o cada uno de sus fases a través de ordenadores conectados a la red. En el fondo la utilización de estos instrumentos para la realización de trámites cotidianos favorece la mayor disponibilidad de tiempo para dedicarlo a otras actividades, como formación, cultura, familia u ocio. El teletrabajo puede manifestarse de diferentes maneras. En el primer de los casos, puede ocurrir que el empresario necesite de la externalización de servicios y contrate a un trabajador *ex novo* mediante la celebración de un contrato de trabajo para cubrir una oferta nueva de teletrabajo. En segundo lugar, puede ocurrir que el empresario decida dar a algunos de sus trabajadores mayor capacidad de autoorganización y pasen a desarrollar sus funciones a distancia, manteniendo la condición o estatuto de asalariados. En tercer lugar, es posible que un trabajador vea alterado su régimen jurídico de la relación que le vincula a un empresario, bien por convertirse en trabajador por cuenta propia, ya sea por motivo de una baja incentivada o como consecuencia de una medida contenida en un despido colectivo o en un despido objetivo por causas económicas u organizativas. En cuarto lugar, es posible que el trabajador mantenga desde el principio, en régimen de trabajador por cuenta propia, las relaciones con uno o más empresarios<sup>120</sup>.

Con la revolución digital en el mundo laboral y empresarial, el teletrabajo, es entendido como uno de los instrumentos que pretende facilitar esta idea de valor añadido, es decir, de constituirse en un elemento que puede hacer compatible las necesidades de flexibilidad y de seguridad de las relaciones laborales entre trabajadores y empresas. Flexibilidad, - para las empresas - que se traduce en una mejora de la productividad y competitividad, y, - para los trabajadores -, con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. No obstante, con la proliferación de estas nuevas formas de trabajo, los procesos de externalización de actividades mediante el uso de las telecomunicaciones, hace fácil pensar en la proliferación del trabajador autónomo. Se

<sup>120</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., págs. 63 y ss.; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., Pág. 786.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

podría estar ante un nuevo proceso de huida del Derecho del Trabajo, que provoque que un gran número de teletrabajadores quede excluida de la tutela que le brinda el Ordenamiento Laboral. Existirán teletrabajadores autónomos que tendrán esa condición inicial o bien mediante novación contractual, que serán solo teóricamente independientes, llamado a formar parte de lo que se ha denominado como *falsos autónomos*<sup>121</sup>.

El Derecho del Trabajo en España gira en torno a una concepción jerárquica y colectiva de las relaciones de trabajo. Esta concepción se basa en el modelo “fordista” que afirma que la prestación de trabajo se desarrolla por tiempo indefinido, a jornada completa y en una gran empresa industrial, concepto que choca frontalmente con el teletrabajo. Así nos encontramos ante una tendencia hacia modelos que se podrían denominar postfordistas, “que buscan la flexibilidad en las nuevas formas de organización del trabajo que, como en el caso del teletrabajo, no son compatibles con unas condiciones de trabajo uniformes en materia de tiempo de trabajo (jornada y horario) y de condiciones salariales (individualizadas y diversas) y que, por lo tanto, ocasionan la “desaparición” de las horas extraordinarias”<sup>122</sup>.

La realidad pone de manifiesto que el teletrabajo puede ser una medida de flexibilidad laboral que beneficia a empresas y trabajadores. Sin embargo, hasta la fecha el modelo español para introducir la flexibilización laboral ha sido la utilización sistemática de la contratación temporal como instrumento de adaptación de plantillas.

Las demandas de flexibilidad del sistema se intentaron satisfacer en la de entrada. Esta tendencia se ponía en práctica mediante la oferta de una pluralidad de modalidades contractuales en las que era la temporalidad el mecanismo de adaptación y de abaratamiento de costes.

<sup>121</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 64; GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem, Madrid, 1998, pág. 67; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág. 787; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 41.

<sup>122</sup> SIERRA BENITEZ, EM., op. cit., págs. 228-229.; MONEREO PÉREZ, J.L., y MORENO VIDA, M.N., *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pág. 202.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

No tan nombrada como la contratación temporal, pero igualmente importante en España, ha sido la utilización de la descentralización productiva como mecanismo de adaptación y abaratamiento de costes para las empresas. Esto ha sido posible por un marco normativo de la subcontratación, que en la práctica ha supuesto la casi desregulación de esta técnica de organización de la producción. El recurso de la subcontratación ha sido una estrategia empresarial, más que una decisión del legislador laboral. Esta situación se ha limitado a mantener un régimen jurídico vigente durante décadas, lo que ha permitido este fenómeno. Sólo en la década de los noventa la negociación colectiva primero, y la legislación laboral después, han intentado poner algo de orden en esta institución.

Si se analiza este dato desde otra perspectiva, la estrategia a corto plazo que se ha seguido ha caracterizado al modelo español de flexibilidad. Las reformas laborales más importantes coinciden con momentos críticos de crecimiento del paro, movidos por una urgencia de actuación que impedía planteamientos más globales. En cualquier caso, vista desde una perspectiva temporal amplia, muchas de las reformas de las dos últimas décadas aparecen como limitadas, y no resuelven muchos de los problemas organizativos de las empresas.

La introducción del teletrabajo como medida de flexibilidad laboral, al chocar con el modelo tradicional sobre el que se basa el derecho del trabajo, requiere de un mayor esfuerzo y dificultad de implantación, surgiendo además muchas cuestiones no recogidas en la actual legislación laboral y que por lo tanto sólo la voluntad de las partes a través de la adecuada negociación colectiva van a poder solventar.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## **2. MARCO NORMATIVO DEL TELETRABAJO. LA DIALÉCTICA HETERONOMÍA/AUTONOMÍA EN EL TELETRABAJO**

### **2.1. EL ARTÍCULO 13 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

En nuestro ordenamiento jurídico, al igual que en muchos otros ordenamientos jurídicos, existe la necesidad de dar regulación al teletrabajo para dar respuesta a estas nuevas formas de trabajo dependientes y por cuenta ajena, pero que se realizaba a distancia. Anteriormente a la reforma del artículo 13 ET, lo que más se asemejaba a esta nueva forma de trabajo era el trabajo a domicilio, que se constituyó en su momento para el trabajo manufacturero preindustrial, que poco se asemeja al teletrabajo. La normativa nacional reconocía el trabajo a domicilio y la actividad desempeñada por los agentes y operadores mercantiles dependientes, regulada como relación laboral especial (RD 1438/1985, de 1 de agosto).

Así realmente la única figura legal que podría guardar relación con el teletrabajo era el trabajo a domicilio del artículo 13 ET. En su anterior redacción el artículo 13 ET definía el contrato a domicilio como “aquél que se realiza en el domicilio del trabajador o en otro lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”. De aquí se entiende la libre elección del lugar de la prestación de servicios y la falta de vigilancia directa sobre el empresario y empleador. Igualmente se puede deducir que la prestación de servicios debía de realizarse íntegramente fuera de los locales de la empresa, es decir en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar excepto en los locales de la empresa, esto último se entiende implícito<sup>123</sup>.

El primer aspecto a destacar es la insuficiencia del antiguo contrato de trabajo a domicilio como marco regulador del teletrabajo. El art. 6 RDL 3/2012 lleva a cabo una reforma importante en la regulación del tradicional contrato a domicilio. Se modifica la denominación del art. 13 ET, que deja de tener como rúbrica “contrato de trabajo a

<sup>123</sup> Así lo entiende también, entre otros, GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 87.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

domicilio” para pasar a denominarse “trabajo a distancia” y, “se modifica la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, el trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías” (Exposición de Motivos)<sup>124</sup>.

El nuevo art. 13 ET considera trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

“Aunque la intención del legislador es dar cabida en el art. 13 ET al teletrabajo, hay que tener en cuenta que todo teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo (este último exige trabajo a distancia, pero también utilización de la tecnología de la información y la comunicación (tecnología informática y telemática). De forma que la nueva regulación del art. 13 pretende dar cabida a los supuestos tradicionales o más actuales de trabajo a domicilio junto con los supuestos de teletrabajo, aunque realmente sea el fomento y la regulación de este último lo que motiva esta reforma”<sup>125</sup>.

En esta reforma se ha decidido regular, bajo la denominación de contrato a distancia, el contrato de trabajo en teletrabajo. Ello no quiere decir que pierdan vigor los sistemas de teletrabajo establecidos en las empresas hasta la fecha, la mayoría con tiempo parcial y

<sup>124</sup> Aunque el trabajo a domicilio siga existiendo en sus formas más tradicionales y precarizadoras, las nuevas tecnologías informáticas permiten dotar de modernidad a esta figura contractual, particularmente a través de las contemporáneas formas del teletrabajo. Sin embargo, este escaso e insuficiente régimen jurídico difícilmente permite regular el trabajo a domicilio, ni en sus formas tradicionales, ni, menos aún, en las nuevas formas que hoy adopta. Y, desde luego, en ningún caso podía constituir el marco jurídico del teletrabajo, por lo que el legislador, en el “deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral”, pretende utilizar esta reforma para dar cabida, con garantías, al teletrabajo en el art 13 de ET, MORENO VIDA, M.N., “Novedades en materia de Modalidades Contractuales: Contrato Indefinido para pequeñas empresas, Trabajo a tiempo parcial y Trabajo a distancia”. Temas Laborales núm. 115/2012. Págs. 193-219

<sup>125</sup> MORENO VIDA, M.N., “Novedades en materia de Modalidades Contractuales: Contrato Indefinido para pequeñas empresas, Trabajo a tiempo parcial y Trabajo a distancia”, Temas Laborales núm. 115/2012. Págs. 193-219

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

pactado de forma voluntaria con el trabajador. Sino que ahora se prevé la posibilidad de que se contrate a un trabajador para que teletrabaje de manera “preponderante”. Llama la atención que, en esta modalidad contractual, se ponga de manifiesto que el trabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en la empresa, y se haga especial referencia al salario, la formación y la promoción. El teletrabajo tan sólo debería conllevar la distinción del lugar en que se prestan los servicios. Hubiera sido deseable un mayor desarrollo de esta modalidad contractual a la vista de las diferentes cuestiones que se han planteado en la práctica con los programas de teletrabajo instaurados en las empresas: control y ejercicio de la disciplina empresarial, medios para la prestación de servicios, posibilidad de flexibilizar el horario o de establecer prestación por resultados o tareas, protección de la intimidad del trabajador, etcétera...

Queda igualmente pendiente la efectividad del control de las medidas de seguridad y salud ante la inviolabilidad del domicilio del teletrabajador. El legislador parte de la base de que lo idóneo es trabajar en la empresa de forma presencial y obliga al empresario a “informar a los trabajadores a distancia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en los centros de trabajo”. Hubiera sido, quizás, más acertado, que el trabajador a distancia disponga de información de cualquier vacante, sea cual fuere el lugar de prestación de servicios, para su promoción.

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.

Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 ET para la copia básica del contrato de trabajo.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo.

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva, a cuyos efectos deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

En España se ha entendido desde el principio que la legislación vigente/existente en materia laboral es aplicable, si bien debe ser completada por acuerdo individual o

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

colectivo<sup>126</sup>. Las normas que se han venido aplicando para los problemas laborales de los trabajadores a domicilio pueden ser de aplicación al teletrabajo.

Examinando la legislación laboral se puede deducir que Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores., es aplicable a este caso, ya que en su Art. 1 señala cómo ámbito de aplicación: “A los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Pudiendo incluir aquí a los teletrabajadores, sin embargo la distinción entre empleados y trabajadores por cuenta ajena se vuelve borrosa para el teletrabajo, encontrándose esta forma de organización laboral en una de las llamadas zonas grises a la hora de su identificación.

De esta forma, al teletrabajador se le podrá aplicar o no el Real Decreto Legislativo 2/2015, según realice la prestación de servicios en situación de subordinación o no, es importante señalar o diferenciar, hasta qué punto están presentes las notas de subordinación y dependencia en una actividad laboral que rompe la clásica visión de la relación de trabajo (unidad de tiempo, lugar y acción).

Al igual que nos indica la Ley, todo lo establecido aquí debe ser completado en el contrato de trabajo. Aunque esto resulta insuficiente, existiendo laboristas que entienden que sería necesaria una regulación específica y que el teletrabajo puede dejar al trabajador indefenso, en su trabajo, plantean una serie de cuestiones que deberían de quedar reflejadas en los contratos de trabajo, como por ejemplo, la propiedad de los elementos de trabajo y más específicamente de las TIC. ¿Quién es responsable de la instalación, seguros, mantenimiento y reparación? ¿Qué derechos tiene el empleador respecto del hardware y software? O cuestiones de salud y seguridad ¿Qué normas y limitaciones deben ser establecidas para el teletrabajador?

<sup>126</sup> Sin un marco legal específico, las empresas se deben regir en base al Estatuto de los Trabajadores, teniendo presente el Acuerdo Estatal para la negociación colectiva de 2003 –que incorpora el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo-, el Acuerdo Estatal para la Negociación los años 2010-2012, el III Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017; y las sentencias del Tribunal Supremo que lo han tratado hasta la fecha.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Éstas son solo algunas aproximaciones a la regulación normativa, pero realiza una revisión pormenoriza de todos los aspectos esenciales del Derecho del Trabajo, y de los elementos esenciales del contrato de trabajo, tales como el poder de organización del empresario o complementos salariales de teledisponibilidad.

## 2.2. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO

El fenómeno del Teletrabajo se ha desarrollado de manera paralela al desarrollo de lo que venimos a denominar “Sociedad de la Información”. También se utiliza el término "sociedad informacional" antes que "sociedad de la información" (haciendo la comparación con la diferencia entre industria e industrial). Si bien el conocimiento y la información son elementos decisivos en todos los modos de desarrollo, "el término informacional indica el atributo de una forma específica de organización social en la que la generación, el procesamiento y la transmisión de información se convierten en las fuentes fundamentales de la productividad y el poder, debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surgen en este período histórico"<sup>127</sup>. Ha surgido como una idea o innovación, pasando a ser una estrategia asumida por las empresas, que han puesto a teletrabajar a sus trabajadores. Y todo esto no ha sido producto de un plan, inclusive en muchas ocasiones se habrán producido abusos y transgresiones de algún tipo, porque toda innovación laboral y organizativa se presta a ser utilizada e instrumentalizada. “Las innovaciones tecnológicas introducen factores de cambio que traen consigo, entre otros efectos habituales, la flexibilidad organizativa y la descentralización operativa. En las últimas décadas los profundos cambios experimentados en la producción inciden sobre la estructura global de la empresa”<sup>128</sup>. Es por tanto por lo que estas innovaciones necesitan de ser reguladas y adaptadas a los diferentes ámbitos para evitar su

<sup>127</sup> CASTELLS, M., *“La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura: La sociedad Red”*, México, Siglo XXI, 1999, pág. 47.

<sup>128</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *“El contenido...”*, op cit., pág. 42.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

instrumentalización. Se trata de un proceso que plantea nuevas formas de organización del trabajo y que necesita una regulación específica<sup>129</sup>.

Por múltiples razones existía una necesidad de abordar el tema de una manera concertada y general. Por ello la Unión Europea, a través del Consejo, propició que los Agentes Sociales Europeos enfrentaran el tema y concretaran un acuerdo sobre el mismo.

Esta iniciativa de los Agentes Sociales Europeos se enmarca dentro del impulso de la Estrategia de Lisboa, que pretende que la Unión Europea llegue a ser la economía mundial más competitiva basada en el conocimiento, capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y una mayor cohesión social. Aquí es donde empieza a acuñarse el concepto de *flexiseguridad*, en los Consejos europeos de Lisboa y Niza en el Año 2000. La búsqueda de la flexibilidad y la seguridad laboral, sin embargo no es algo nuevo, ya aparece en el Libro de Delors y en el Libro Verde sobre una nueva organización del trabajo<sup>130</sup>, en la etapa inicial de la regulación convencional del teletrabajo.

De este modo los Agentes Sociales Europeos incluyeron en él sus programas de trabajo en el marco del Diálogo Social Europeo una serie de objetivos en relación con dicha estrategia, entre ellos, estuvo la de negociar un Acuerdo Marco sobre Teletrabajo (en adelante AMET).

Las negociaciones comenzaron en octubre de 2001 y se invitó también al proceso a Noruega, Islandia y los países que en ese momento eran candidatos a la adhesión a la Unión Europea.

<sup>129</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica", RL, Tomo I, 2005, pág. 1328.

<sup>130</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., "Flexiseguridad: el debate europeo en curso", RL núm. 15-16, monográfico, 2007, pág. 4; SIERRA BENÍTEZ, E.M., "El contenido...", op cit., pág. 45.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

El AMET se firmó en Bruselas el día 16 de julio de 2002. Lo suscribieron los representantes europeos de sindicatos y empresarios: CES, UNICE / UEAPME y CEEP.

Este Acuerdo no llegó tramitación legislativa por parte de las Instituciones Europeas para convertirse en Directiva (como ha ocurrido con algunas otras materias), por tanto está vigente desde el día de su firma. Sin embargo, al no ser legislación de obligada transposición a las legislaciones nacionales de los países Miembros de la Unión, no tiene igual fuerza. Su utilidad es servir como referencia e inclusive esgrimirse en caso de conflictos para orientar su resolución.

Su fuerza reside en que ha sido producto de la Negociación entre Sindicatos y Empresarios a nivel Europeo y ha sido asumido por todos los agentes sociales de la Unión Europea actual. De aquí se deduce la importancia de la autonomía colectiva como fuente reguladora del Derecho del Trabajo y en el teletrabajo, por ende el AMET es fruto de la autonomía colectiva cuya aplicación se remite a la negociación colectiva de los Estados Miembros.

Los Agentes Sociales Europeos han contemplado, entre otros temas y acciones, informar sobre la aplicación del teletrabajo, así como también desarrollar una interpretación común sobre este instrumento y reflexionar sobre cómo puede tener un impacto positivo en los diferentes niveles del Diálogo Social.

Como se ha mencionado anteriormente, el AMET se firma por La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE. Se considera el teletrabajo “tanto una forma de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicio público, como una forma de conciliar el

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

trabajo y la vida social por parte de los trabajadores, que les proporcione una mayor autonomía en la realización de sus tareas”<sup>131</sup>.

En julio de 1997, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión.

En 1998, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades y la Dirección General de la Sociedad de la Información lanzaron un proyecto piloto. Dicho proyecto comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: el teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho-domicilio; el teletrabajo móvil durante misiones oficiales y el trabajo puntual en otro edificio de la Comisión.

En junio de 2000 la Comisión decide iniciar el procedimiento previsto en el art. 138.2 del Tratado de la Unión Europea (de ahora en adelante TUE), dirigiendo una consulta formal a los agentes sociales, acerca de la modernización y mejora de las relaciones laborales, incluyendo el teletrabajo. Posteriormente, se abre el segundo período de consulta según lo previsto en el art. 138. 3. A continuación se hace saber a la Comisión la intención de entablar negociaciones sobre el teletrabajo (art. 138.4), que se inician el 12 de octubre de 2001 concluyendo el 23 de mayo de 2002.

Por tanto el AMET es un acuerdo adoptado por los interlocutores sociales en el ejercicio de la autonomía colectiva, así la aplicación se remite a la negociación colectiva de cada estado miembro. Es la principal crítica doctrinal, la ausencia de regulación jurídico-laboral específica<sup>132</sup>. Esto deja en mano de los sindicatos y las organizaciones empresariales pertenecientes a organizaciones europeas firmantes del acuerdo, la libertad de que los incorporen voluntariamente en sus convenios colectivos los

<sup>131</sup> Consideraciones generales del AMET (2002).

<sup>132</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo....*, op. cit., págs. 41 y ss.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

principios y directrices marcadas en el AMET<sup>133</sup>. Con el tiempo se ha ido demostrado que este tipo de “autorregulación” no es suficiente ante la complejidad y las variables que se producen en la práctica, por lo que sería necesaria una regulación en una fuente de producción de eficacia directa<sup>134</sup>.

En nuestro país el AMET ha sido incorporado en un anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, sin que formalmente se hayan asumido apenas compromisos, y prácticamente se reduce a un acuerdo de contenido obligacional entre las partes “sin el rango de Acuerdo Interprofesional estatutario vinculante jurídicamente”<sup>135</sup>. No obstante, sin duda ha sido muy conveniente para que empresas nacionales de gran envergadura como Telefónica de España, SAU o Repsol hayan adoptado acuerdos de implantación siguiendo las directrices del AMET. Pese a carecer de eficacia vinculante directa, el AMET contiene los rasgos esenciales propios del procedimiento de autoorganización de las relaciones laborales<sup>136</sup>.

Anteriormente a la aparición del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, existe una gran heterogeneidad en cuanto a la regulación del trabajo a distancia. En el año 2002 en la Unión Europea convivían en torno a 10 millones de teletrabajadores<sup>137</sup>; en España los

<sup>133</sup> PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica*, op. cit., pág. 1328.

<sup>134</sup> BAYLOS GRAU, A, *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, pág. 102.

<sup>135</sup> CRUZ VILLALÓN, J., “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica”, RL, núm. 21, 2003, págs. 30 y 31.; SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op cit., pág. 145.

<sup>136</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 145.

<sup>137</sup> Tal cantidad se compone, entre otros, de trabajadores por cuenta ajena que desarrollan su actividad de manera alternativa en su casa y en los locales de la empresa; teletrabajadores autónomos que trabajan con normalidad en sus domicilios; trabajadores “móviles” que pasan al menos diez horas a la semana fuera de su casa de su principal lugar de trabajo (viajes de trabajo, desplazamientos o en los locales de clientes, etc) o trabajadores ocasionales que podrían entrar en el primer grupo, el de quienes trabajan en casa pero que pasan menos de diez horas a la semana teletrabajando desde aquélla. “Teletrabajo: el nuevo Acuerdo es Positivo para los trabajadores y para las empresas, dice la Comisión” Nota de prensa IP/02/1057. Bruselas, 16 de julio de 2002.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

datos indicaban que alrededor de un 3% de la población ocupada<sup>138</sup> ya lo estaba en sectores relacionados con las tecnologías de la información en el año 2002. Pese a ello, no existía un marco de común aplicación de principios rectores por el que deba regirse. Ante este panorama de regulación tan heterogéneo, surge con fecha de 23 de mayo de 2002, el denominado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que fue firmado con fecha de 16 de julio del mismo año en Bruselas por los interlocutores sociales<sup>139</sup>. El documento establece la definición y ámbito de aplicación del teletrabajo, la naturaleza voluntaria de su implementación en las empresas, las condiciones de empleo, la política de protección de datos, la regulación de la vida privada del teletrabajador, las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, la salud y seguridad del teletrabajador, la organización del trabajo, la formación, los derechos colectivos de los teletrabajadores, y por último la puesta en marcha y el seguimiento en la aplicación de los principios pactados en el texto del acuerdo. En este sentido, el artículo 12 del acuerdo establece que su puesta en práctica será llevada a cabo por las partes firmantes de acuerdo con los procedimientos y mecanismos de cada uno de los estados. Es decir, serán los acuerdos marcos nacionales los que deben iniciar y fomentar su aplicación adecuada. En relación con el plazo para ponerla en marcha será de tres años siguientes a su firma, esto es en mayo de 2005. “El AMET es un acuerdo adoptado por los interlocutores sociales en el ejercicio de la autonomía colectiva, cuya aplicación se remite a la negociación colectiva de cada país miembro. Esto implica que la eficacia del Acuerdo no va a pasar por su incorporación a una Directiva comunitaria sino que, al tratarse de un “acuerdo libre”, serán los sindicatos y organizaciones empresariales pertenecientes a las organizaciones europeas signatarias del Acuerdo los que incorporen voluntariamente en sus convenios colectivos los principios y directrices estipulados”<sup>140</sup>.

Al amparo de este denominador común, en España están siendo los agentes sociales, a través del instrumento de la negociación colectiva, los que están asumiendo la

<sup>138</sup> Datos correspondientes al tercer trimestre de 2002, según texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para el año 2003.

<sup>139</sup> CES, UNICE/ UEAPME Y CEEP.

<sup>140</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, págs. 143 – 144.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

introducción o cuando menos la consideración de esta opción como un elemento más en la organización de las relaciones laborales en las empresas. “Esto no es óbice para que la normativa comunitaria relativa a la aplicación del AMET 2002 haya sido una prioridad de los agentes sociales en ciertas empresas como, por ejemplo, Telefónica de España, SAU, SHS Polar Sistemas Informáticos, SL y el Grupo Repsol YPF, que han llegado a firmar sendos acuerdos de implantación del teletrabajo asumiendo los términos del AMET. Y es que el AMET, pese a carecer de eficacia vinculante directa, en espera de ser negociado en cada uno de los Estados, disfruta de los rasgos esenciales propios del procedimiento de autoorganización de las relaciones laborales, es decir, autonomía o autorregulación, bilateralidad y transaccionalidad, éste último en cuanto se sustenta en un acuerdo de concesiones recíprocas y no en la imposición o en la decisión unilateral”<sup>141</sup>.

A la misma vez, aparecen resoluciones judiciales que van perfilando a través de los casos concretos, aspectos básicos del teletrabajo, como el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 5881/2002 de 18 de septiembre, que establece una concepción nueva de la dependencia<sup>142</sup>; o la STSj Cataluña de 14 de mayo de 2002<sup>143</sup>, que analiza el requisito de la ajenidad. “Actualmente, en la gran mayoría de los asuntos planteados en los tribunales, la controversia gira en torno a la identificación de la naturaleza de la relación y la distinción entre el arrendamiento de servicios, la ejecución de obra, el contrato de comisión y otros de naturaleza análoga regulados por la legislación civil, mercantil o laboral. La línea divisoria entre el contrato de trabajo y aquellos otros no aparece nítida, ni en la doctrina científica y jurisprudencial, ni en la legislación y ni siquiera en la realidad social, imperando un casuismo en la materia que obliga a atender a las específicas circunstancias concurrentes en cada caso concreto. Ello obliga a los jueces y tribunales a atender a los criterios generales relativos a la concurrencia de los presupuestos materiales contemplados en el art. 1.1 del ET. En este sentido, es unánime la doctrina jurisdiccional que considera que la línea divisoria entre

<sup>141</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, pág. 145.

<sup>142</sup> JUR 2002, 255330.

<sup>143</sup> AS 2002, 2130.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

uno u otro vínculo se encuentra en la nota de la dependencia o subordinación, entendida por la jurisprudencia como integración en el círculo rector y disciplinario del empresario [STS de 19 de enero de 1987 (RJ 1987, 59)] y decisiva en la relación laboral”<sup>144</sup>.

Los elementos comunes que podemos extraer de todos estos materiales son las incertidumbres que plantean la regulación y puesta en práctica del teletrabajo en cualquier empresa, en relación con dos instituciones básicas que configuran la relación laboral: dependencia y voluntariedad. El Acuerdo Marco Europeo “es el instrumento con el que cuentan como referencia los acuerdos de empresa o los convenios colectivos para la implantación del teletrabajo”<sup>145</sup>.

El fenómeno del teletrabajo está cambiando algunos mercados de trabajo y esos cambios hacen necesaria una adaptación del ordenamiento jurídico para adaptarse a las nuevas pautas de trabajo. Uno de los principales problemas con los que nos encontramos es que el teletrabajo no es un término jurídico, siendo un hecho que plantea dificultades en la identificación de su campo de acción.

Este Acuerdo Marco se enmarca en el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, en la que el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad.

Así se invitó a los interlocutores sociales, como se ha dicho ya, a que negociaran este acuerdo. El teletrabajo abarca un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones. Por esta razón, los interlocutores sociales, eligieron una definición que permitiera cubrir las diferentes formas de teletrabajo.

<sup>144</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, pág. 149.

<sup>145</sup> *Ibid.*, págs. 146 – 147.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo al mismo tiempo, como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores de reconciliar vida profesional y vida social, a través de la posibilidad de una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo. Este último aspecto también es una de las potenciales mejoras que puede proporcionar el teletrabajo en una esfera mucho más social que empresarial.

El Acuerdo Marco voluntario tiene como objetivo establecer un marco general a nivel europeo, que deberá ser iniciado e impulsado por las organizaciones miembros de las partes firmantes (sindicatos y empresarios), conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales de cada uno de los Estados Miembros. Las partes firmantes invitaron también a las organizaciones de los entonces países candidatos a la adhesión a la Unión a poner en marcha este acuerdo. Participaron en todo el proceso y realizaron los trabajos e informes que se les requirieron a la firma y después.

La puesta en marcha del Acuerdo no debe constituir una razón válida para reducir el nivel general de protección acordado para los trabajadores incluidos en el ámbito del Acuerdo. En cuanto a la puesta en marcha de este acuerdo, los miembros de las organizaciones firmantes evitan imponer cargas excesivas a las pymes.

El Acuerdo no perjudica al derecho de los interlocutores sociales de concluir, al nivel apropiado, comprendido el nivel europeo, acuerdos que adapten y/o completen el presente acuerdo de manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

El Acuerdo aborda una serie de aspectos que se presentan a continuación:

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

### **a) Definición y ámbito de aplicación**

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

### **b) Carácter voluntario**

El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o puede incorporarse de forma voluntaria más tarde.

En ambos casos, el empresario entregará al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes conforme a la directiva 91/533/CEE, que comprende informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etc. Las especificidades del teletrabajo normalmente requieren informaciones escritas complementarias sobre cuestiones tales como el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede también aceptarla o rechazarla.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

El paso al teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en que se efectúa el trabajo, no afecta al estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo es reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad puede implicar una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a demanda del trabajador o del empresario. Las modalidades de esta reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo. “Con ello se pretende que la renuncia a optar por él no sea una razón para extinguir la relación laboral o para modificar los términos y condiciones de trabajo del trabajador, por lo que debemos entender que las decisiones de extinción o modificación, en base o como consecuencia de esa negativa, serían nulas”<sup>146</sup>.

### c) Condiciones de empleo

En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos. “Este principio se reitera de nuevo en otras cláusulas en materia de formación y promoción profesional, diligencia y resultados del trabajo, y derechos colectivos”<sup>147</sup>.

### d) Protección de datos

El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informa al

<sup>146</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 152 – 153.

<sup>147</sup> *Ibid.*, págs. 156 – 157.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas.

El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

- Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet.
- Las sanciones en caso de incumplimiento.

“Se parte de la consideración de que los equipos y útiles informáticos son instrumentos de trabajo sobre los que la empresa puede libremente establecer su régimen de utilización, que el trabajador deberá necesariamente observar de acuerdo con un deber de diligencia que le hace responsable una vez que haya recibido las particulares informaciones, que deberían canalizarse convenientemente a través de la negociación colectiva”<sup>148</sup>.

#### e) Vida privada

El empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización. “...Una actividad laboral que se ejecuta fuera del centro de trabajo puede ser supervisada como si el trabajador estuviera en los locales de la empresa. En realidad, lo que se pretende con esta cláusula es conciliar el derecho del empresario al control de la actividad laboral (art. 20.3 ET), y por lo tanto a ejecutar estos controles a distancia, con otros derechos fundamentales de los trabajadores. No obstante, la finalidad de esta cláusula no es garantizar el control empresarial, sino el respeto a la vida privada del trabajador en la actividad del teletrabajo”<sup>149</sup>.

<sup>148</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 158.

<sup>149</sup> *Ibid.*, pág. 159.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## **f) Equipamientos**

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

## **g) Salud y seguridad**

El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, así como a las Directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. “El teletrabajo origina una serie de inconvenientes para el teletrabajador, de los que el aislamiento es el que puede afectar en mayor medida a la prestación de

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

servicios a distancia. El empresario debe realizar una labor de prevención del mismo, sustentada básicamente en el derecho del teletrabajador a relacionarse con sus compañeros de trabajo mediante correo electrónico y, en general, a través de las mismas herramientas que permiten realizar la prestación a distancia. Igualmente, se le debe dar la oportunidad de reunirse regularmente con sus compañeros, así como acceder a información de la empresa, sobre todo de los aspectos relevantes de la misma (derechos de promoción, cambio de puesto de trabajo o empresa), cuyo desconocimiento pueda suponer menoscabo de los derechos laborales del teletrabajador”<sup>150</sup>.

Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

#### **h) Organización del trabajo**

En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa.

El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

#### **i) Formación**

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los

<sup>150</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 162.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.

Los teletrabajadores reciben una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

#### **j) Derechos colectivos**

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.

Los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano.

Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europea y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales. “La deslocalización y el trabajo prestado a distancia con las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación por el teletrabajador no favorecen el ejercicio de representación de los trabajadores, al menos como venía desarrollándose en el modelo fordista. Por ello, los sujetos negociadores del AMET, conscientes de estas dificultades en el teletrabajo, plantean algunas pautas en la cláusula undécima, pero sin entrar a concretar cuáles pueden ser las

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

medidas destinadas a facilitar la efectividad de los derechos colectivos en el teletrabajo”<sup>151</sup>.

### **2.3. APLICACIÓN DEL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO EN ESPAÑA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO REGULADOR DEL TELETRABAJO**

El Acuerdo Marco de Teletrabajo establecía que los países que lo ratificaran elaboraran un informe sobre su aplicación en cada país. En España el informe fue realizado de modo conjunto por las organizaciones sindicales y patronales. Así pues, y 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) realizaron dicho informe.

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.

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

<sup>151</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 164.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

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 vinculado al uso de nuevas tecnologías de la información.

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.

Posteriormente se firmaría el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017<sup>152</sup>, cuyo Capítulo IV, bajo el título de “Instrumentos de flexibilidad negociada. Condiciones de trabajo”, que dedica un apartado específico al teletrabajo. Igualmente el teletrabajo fue tratado en acuerdos anteriores (II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014). Este último acuerdo reconoce la importancia del teletrabajo en el presente y futuro de nuestras relaciones laborales, y el escaso desarrollo convencional del trabajo a distancia, y máxime en un país del sector servicios como es España.

<sup>152</sup> Resolución de 15 de junio de 2015 (BOE de 20 de junio de 2015, núm. 147).

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Teletrabajo y negociación colectiva que han conectado en distintos acuerdos interconfederales para la negociación colectiva, en concreto, el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003, el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2005, el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva 2007, con continuidad después en el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014; y ahora, en el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017.

De nuevo, se ha dado todo el protagonismo del convenio colectivo, bien se podría haber fijado una posición legal de mínimos, más comprometida con la defensa del interés del trabajador que desarrolla su prestación laboral bajo la fórmula del teletrabajo. Sobre todo, porque la mayoría de las veces semejante opción no será consecuencia de un acto de voluntad o de una iniciativa propia del mismo, sino únicamente la aceptación a una oferta hermética desde el lado empresarial.

El III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017, comienza con una declaración de principios a favor del teletrabajo por parte de los interlocutores sociales, conceptuándolo como un medio de modernizar la organización del trabajo, de modo que resulte compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.

El III acuerdo refleja el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa. Este carácter voluntario puede debilitar la parte trabajadora, ya que, en condiciones normales, existe un interés mucho mayor por la parte empresarial que por la parte social a la hora de implantar fórmulas de teletrabajo.

Por otro lado señala una declaración a favor de la igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores en relación con los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Finalmente, señala a la conveniencia para que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En el último párrafo, se señala que, las organizaciones empresariales y sindicales incluyen un recordatorio explícito al contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, y revisado en 2009, donde se recogen importantes pautas relativas al desarrollo del teletrabajo.

Conviene recordar que el AMET es un acuerdo independiente, es decir, no se ha convertido en una directiva comunitaria y se aplica, al menos en España, por la vía de la negociación colectiva; esto es, tiene un origen convencional y se va a aplicar convencionalmente.

Es un acuerdo que aplica soluciones ya conocidas en la práctica negocial europea, poco innovador, pero muy sólido, desde el punto de vista que los grandes problemas que ha solucionado. Por eso, los sindicatos en Europa y en España lo están usando como base para su regulación del teletrabajo. Debemos por lo tanto seguir por el camino de tratar el teletrabajo en las empresas vía pactos o acuerdo de empresa y teniendo en cuenta otros pactos que vía convenios colectivos se van aplicando en las empresas.

Pues bien, el Estatuto de los Trabajadores declara como derechos básicos de los trabajadores el de libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa.

Está claro que el teletrabajador se verá envuelto en su relación laboral con su empresa y cuantas vicisitudes ocurran en ella, bien sea a la hora de la negociación colectiva, bien en una crisis de empresas o cualquier otra que pueda ocurrir y a la que no pueda ser ajeno.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Escasas fueron en un inicio las expresiones de negociación colectiva sobre teletrabajo en España, a pesar de ser un instrumento idóneo, no habiéndose involucrado nuestro sistema de relaciones laborales en el desarrollo del teletrabajo experimentado en otros países<sup>153</sup>.

A pesar de ser seis los convenios colectivos que dedicaron, en sus inicios, parte de su articulado a regular el teletrabajo, cinco de empresa y uno de sector, pionera en el sector del teletrabajo ha sido la empresa “IBM España”, al instaurar un plan que permitía a sus trabajadores acceder al teletrabajo, conocido como *Plan Mobility*<sup>154</sup>.

<sup>153</sup> En España el desarrollo de la negociación colectiva sobre teletrabajo ha sido diferente al de otros modelos de relaciones laborales. Para un estudio de los acuerdos, códigos de prácticas y de los convenios colectivos en sentido tradicional sobre teletrabajo en Europa y otros países de nuestro entorno político y social, vid. *Nuevas actividades y sectores emergentes*, cit., pp. 277 y ss.

<sup>154</sup> “En 1995, IBM puso en marcha el denominado *Plan Mobility* (teletrabajo). Este plan consiste en facilitar a los empleados de la compañía las herramientas necesarias para trabajar desde cualquier lugar, pero sin que ello suponga que tengan que hacerlo de forma permanente desde su domicilio.

El *Plan Mobility* ha supuesto un cambio importante en la estructura de la compañía, puesto que hay un concepto nuevo en la actividad diaria: la flexibilidad. Flexibilidad en el lugar de trabajo, pues ya no se hace exclusivamente desde la empresa, y flexibilidad en los horarios, puesto que el empleado organiza su trabajo y puede realizar sus tareas en el momento del día que prefiera.

Entre las ventajas del Plan cabe destacar que el empleado tiene más libertad y flexibilidad en su jornada laboral, lo que le redundará en la mejora de su calidad de vida. Se reducen los desplazamientos, los costes y el tiempo perdido, lo cual mejora la productividad. También significa una mejora en la optimización de espacios en la oficina ya que al reducirse las horas de presencia en la misma, se puede implantar un esquema de mesas compartidas.

Asimismo, los clientes valoran muy positivamente la velocidad de respuesta de los comerciales y técnicos que no tienen que desplazarse a la oficina a buscar información, preparar presupuestos o contratos, etcétera, ya que disponen de ella en su ordenador portátil y se la pueden facilitar al cliente al momento.

El trabajador de IBM se acoge al *Plan Mobility* de forma voluntaria, y no necesita ningún conocimiento añadido a los que deba poseer uno presencial. Es decir, el teletrabajo no es una especialización ni amplios conocimientos técnicos. Sólo se requiere la suficiente capacidad de organización y autodisciplina para realizar adecuadamente su actividad.

Técnicamente, el trabajador de IBM posee como herramienta principal un *ThinkPad* de IBM, tanto para soporte documental como para la realización de cualquiera de las tareas cotidianas. El teléfono móvil le permite realizar cualquier consulta con la central y realizar conexiones tanto a internet como a la intranet de IBM. En ocasiones, este equipo básico puede ampliarse con otros dispositivos en función de las necesidades del trabajador.

Aproximadamente un 60 por 100 de trabajadores de IBM está acogido al *Plan Mobility*, aunque hay que destacar que entre los comerciales y técnicos el porcentaje es prácticamente del 100 por 100. Los trabajadores en *mobility* de IBM pueden trabajar desde cualquier parte: desde su domicilio, desde la oficina de un cliente, desde el aeropuerto o desde donde consideren conveniente.

En IBM el teletrabajo no supone ninguna variación en la relación contractual entre empresa y empleado. El contrato es el mismo, se trabaje o no en la oficina. En IBM, el trabajador en *mobility* posee los mismos derechos y obligaciones que el trabajador presencial”, [www-5.ibm.com/es/news/informes/mobility.html](http://www-5.ibm.com/es/news/informes/mobility.html).

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Veamos los convenios colectivos sobre teletrabajo en España; comenzando con el convenio colectivo sectorial y posteriormente los de empresa.

El sector que regula no de forma expresa el teletrabajo, pero que parte de su contenido va a ser de aplicación a un número considerable de teletrabajadores a través de las diversas modalidades de teletrabajo, es el de *telemarketing*, en donde se suscribió el primer convenio colectivo para dicho sector. Suscrito entre la Asociación de Empresas de Marketing Telefónico y las centrales sindicales CCOO y UGT.

Es en su ámbito funcional, donde de manera implícita se contiene la regulación posible del teletrabajo, siempre y cuando la actividad de telemarketing la realicen los trabajadores desde su domicilio, en telecentros o bien a través de trabajos móviles, ya que si la actividad de telemarketing fuera realizada desde la empresa no tendría la consideración de teletrabajo.

Respecto a los convenios de empresa, que fueron cinco, la regulación contenida sobre teletrabajo viene a ser más específica, aunque todavía escasa.

Así, el convenio colectivo de “Siemens Nixdorf. Sistemas de Información, SA”, firmado el 3 de julio de 1997 <sup>155</sup>, solo dedicaba parte del artículo 36, dentro del capítulo “Organización del Trabajo”, a regular el teletrabajo:

“...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”.

---

<sup>155</sup> BOE de 25 de noviembre de 1997.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Denota que la regulación del teletrabajo se deja para un futuro, con la aprobación de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, donde se concretarán las actividades, colectivos, así como la manera, ya sea total o parcial, de desempeñar el teletrabajo; por tanto un artículo, que si no ha sido desarrollado, se queda convertido en una declaración de buenas intenciones, pero sin ninguna aplicación práctica.

Tres fueron los convenios colectivos firmados por la empresa “Ibermática, SA”<sup>156</sup>, en cuyo artículo 19 apartado c), se establecían las posibilidades de introducir el teletrabajo en los siguientes términos: “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 casa. Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, 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 implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración”.

Los tres convenios contenían idéntica redacción sobre teletrabajo. Ello tal vez se deba a la escasa repercusión que tuvo en su momento entre los trabajadores la implantación del teletrabajo en la empresa.

Por último, el convenio colectivo para los años 1997-1998 de la empresa “DHL. Internacional España, Sociedad Anónima”, en su artículo 17, dentro del título IV dedicado a la “Organización”, regulaba el teletrabajo de la siguiente manera:

“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

<sup>156</sup> Año 1997, BOE de 6 de mayo de 1997.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

incorporación de personas incapacitadas 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 contratación bajo esta 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 convenio”.

A pesar de las buenas intenciones que contiene el precepto sobre el establecimiento del teletrabajo en la empresa, como posibilidad de crear empleo adicional (y en particular facilitar el acceso a la empresa a personas discapacitadas), creándose una Comisión *ad hoc* sobre teletrabajo, su continuidad se vio truncada con la aprobación del convenio colectivo para los años 1999-2000, que aparte de no contener nada su articulado sobre teletrabajo, en su artículo 9 se disponía que “El presente convenio colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente entre los representantes de la dirección de DHL y su personal...”, frustrando las expectativas generadas sobre teletrabajo por el anterior convenio.

Hemos visto, a través del contenido en los diversos preceptos de los convenios colectivos analizados referente al teletrabajo, que su regulación convencional deja mucho que desear, tal vez se deba a lo novedoso que resultaba todavía esta nueva forma de trabajar, a su escasa repercusión entre los trabajadores, o bien, que las empresas desconfían de este nuevo sistema de trabajar prefiriendo la manera tradicional.

En los últimos años hemos asistido a una mayor presencia del fenómeno del teletrabajo en diferentes convenios colectivos. A destacar empresas como en empresas como Repsol, Telefónica de España, S.A.U. o Vodafone España, S.A.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

### 3. EL TRABAJO AUTÓNOMO Y EL TRABAJO POR CUENTA AJENA EN EL TELETRABAJO

Ante un fenómeno relativamente nuevo, como es el caso, “(...) la primera tarea que debe de afrontar el iuslaboralista es la de determinar su naturaleza jurídica, incluyéndolo en alguna de las categorías legales ya existentes o, en caso de imposibilidad, reclamando una regulación *ad hoc*”<sup>157</sup>. Estamos ante una figura difusa por sus propias características y es por ello que sea difícil delimitar entre trabajo subordinado y trabajo autónomo. Para ello a falta de una regulación específica, de un estatuto jurídico del trabajador respecto del perceptor de sus servicios deviene urgente en el teletrabajo.

#### 3.1. TELETRABAJADOR AUTÓNOMO

El concepto de trabajo autónomo se califica por no ser trabajo subordinado, sometido al régimen laboral. Según art. 1.1 ET existirá contrato de trabajo cuando la prestación de servicios se desempeñe en régimen de ajenidad y dependencia y, por lo tanto, confluyan los rasgos que caracterizan la relación laboral. La Disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores estipula que “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”, por lo que se podrá concluir que la ausencia de alguno(s) de los denominados presupuestos sustantivos el llamado trabajador autónomo no tiene en realidad la condición de trabajador<sup>158</sup>.

La noción de trabajo autónomo se identifica en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo<sup>159</sup>, con la persona física que presta los servicios para otro sujeto. El teletrabajador autónomo es una persona física que realiza de forma

<sup>157</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 41.

<sup>158</sup> *Ibid.*, págs. 42-43.; ALONSO GARCÍA, M., *Curso de Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Ariel, Barcelona, 1985, págs. 75-76.

<sup>159</sup> BOE 12 de julio 2007, núm. 166.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

habitual, personal y directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, dé o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena (art. 1.1 LETA), mediante las nuevas tecnologías de la información y comunicación<sup>160</sup>. La LETA da cabida en su art. 11 al reconocimiento legal del trabajador autónomo económicamente dependiente<sup>161</sup>, cuyas características esenciales son la autonomía funcional y la dependencia económica. Ello da más complejidad a la hora de averiguar la naturaleza jurídica de la relación contractual y así, el propio legislador, es consciente de los riesgos que entraña la instauración de esta figura y, por ello, en la Exposición de Motivos de la LETA afirma que es necesario “prevenir la posible utilización indebida, dado que nos movemos en una frontera no siempre precisa entre la figura del autónomo clásico, el autónomo económicamente dependiente y el trabajador por cuenta ajena”. La intención del trabajador es eliminar esas zonas transfronterizas grises entre las tres categorías, es por ello que el art. 11 LETA define de manera muy restrictiva esta figura. No obstante el efecto final puede ser el ensanchamiento del ámbito del trabajo independiente y la expulsión de la legislación laboral y de Seguridad Social de ciertas prestaciones de servicios que, con anterioridad a la creación del TRADE, podían ser calificadas como laborales, mientras que, en la actualidad, se concluye la inexistencia del contrato de trabajo<sup>162</sup>.

El teletrabajo se podrá identificar con los “trabajadores autónomos económicamente dependientes”, cuando éstos realicen una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominantemente para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales<sup>163</sup>. “Los trabajadores autónomos dependientes son aquéllos

<sup>160</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 120.

<sup>161</sup> Desarrollado por RD 197/2009, de 23 de febrero.

<sup>162</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 71.

<sup>163</sup> Art. 11.1 Ley 20/2007. Para el desempeño de la actividad económica o profesional como trabajador autónomo económicamente dependiente, la ley exige que reúna una serie de condiciones: a) no tener trabajadores por cuenta ajena a su cargo, ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros, tanto respecto de la actividad contratada con el cliente del que depende económicamente

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

en los que concurren las notas de realización del trabajo de forma personal y directa, en régimen de dependencia económica y con plena autonomía de organización de su actividad -autonomía jurídica- pero sin integración en la organización productiva del cliente»<sup>164</sup>.

“Encajarían en esta categoría aquellas figuras de teletrabajadores genuinamente liberados de las relaciones demasiado directas como único comitente, siempre que desarrollen una prestación continuada en aras al logro de la finalidad propia de la empresa, contribuyendo a la productividad de ésta y que la ejecución de la misma se realice de forma exclusiva o destacada por el propio deudor. Por lo demás la calificación como TRADE lleva aparejada una cuota de tutela más bien baja, pues la ley solo les reconoce la aplicación de las normas procesales laborales para dirimir las controversias que se susciten en relación con el régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva (art. 2d) LRJS y art. 17 LETA), mientras que la aplicación de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo, resulta cuanto menos incierta. El TRADE tiene los derechos y deberes que se deriven de las distintas fuentes de regulación del trabajo autónomo (art. 3 LETA y art. 1.3 RD 197/2009) y, en especial, de los acuerdos de interés profesional (AIP), a los que se refieren, entre otros, los arts. 3.2 y art. 13 del LETA. Así mismo, gozan de los derechos que se deriven de la Constitución y de las disposiciones legales de orden general. En virtud de la disposición final primera del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, que autoriza el traslado de las instituciones laborales al trabajo autónomo cuando por

---

como de las actividades que pudiera contratar con otros clientes; b) no ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente; c) disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente; d) desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente; percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla (art. 11.2).

<sup>164</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 124-125.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

precepto legal se disponga expresamente, son aplicables a los trabajadores autónomos en general, entre otros, el art. 24.5 PRL y el 3.1 LOLS”.<sup>165</sup>

Si nos detenemos en los acuerdos de interés profesional, destacar que la LETA deja un amplio margen de libertad a las partes en cuanto al contenido del acuerdo mediante la negociación colectiva y que dichos acuerdos tienen “plena eficacia vinculante” (según algunos autores), primando la libertad de negociación de las partes no sujetas a ninguna imposición o, en su caso, a un contenido mínimo imprescindible en sus cláusulas. Por el contrario otros autores le atribuyen un cometido “orientativo e interpretativo”<sup>166</sup>.

Ante la falta de regulación la autonomía de las partes juega un papel fundamental, no se trata de un fenómeno “al uso”, sino que de cada supuesto nace una necesidad legislativa concreta, que ante la falta de regulación heterómica, sino que es la autonomía de las partes la que pone de manifiesto las diferentes casuísticas.

### **3.2. EL TELETRABAJO POR CUENTA AJENA. LAS NOTAS DE AJENIDAD Y DEPENDENCIA**

Como se ha comentado anteriormente, el teletrabajador podrá ser trabajador dependiente o autónomo, según que se realice la prestación en situación de subordinación, es decir, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, o no, distinción que no siempre será clara<sup>167</sup>.

Lo normal será que, al cumplirse los requisitos del artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, estemos en presencia de una relación laboral. Así, dicho artículo establece que “la presente ley será aplicable a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección

<sup>165</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 72.

<sup>166</sup> OJEDA AVILÉS, A., “*La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Autónomo*”, AS, núm. 4, 2009, pág. 26

<sup>167</sup> THIBAUT ARANDA, J. “*El Teletrabajo. Aspectos jurídicos del teletrabajo*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 11, CES, Madrid, 1998, pág. 43.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

de otra persona física o jurídica, denominada empleador o empresario”. La Disposición Final Primera del ET declara que “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”, quedan por ello fuera del Ordenamiento laboral el trabajo independiente y por cuenta propia. Para MONTOYA MELGAR, para quien “uno y otro son conceptos que se explican mutuamente por la vía negativa o de exclusión: el trabajo autónomo (en el sentido de trabajo por cuenta propia) es así el esfuerzo laboral que se desarrolla en régimen opuesto al de ajenidad”<sup>168</sup>. “Ello porque jurídicamente el trabajo por cuenta ajena se opone al realizado por cuenta propia, de tal modo que la delimitación de lo que haya de entenderse por trabajo por cuenta propia dependerá estrechamente de cómo se defina el trabajo por cuenta ajena”<sup>169</sup>.

Para que podamos considerar que estamos ante un teletrabajador que trabaja por cuenta ajena, habrá, por tanto, que aplicar las mismas normas del trabajo en general, es decir, constatar si aparecen las notas características del contrato de trabajo que se establecen en el artículo mencionado, en concreto, la ajenidad y la dependencia. “Tales presupuestos sustantivos del contrato de trabajo carecen, sin embargo, de unos contornos precisos, en especial, la dependencia, lo que hace a veces complicado el deslinde entre la relación laboral y otras figuras jurídicas afines”<sup>170</sup>. No obstante, hay que entender, especialmente en la figura del teletrabajador, por sus particulares notas definitorias, tales presupuestos sustantivos del trabajo en sentido amplio, así en este sentido el propio Tribunal Supremo, en sentencia de 8 de octubre de 1992 (Ar. 7622), “en el actual sistema productivo, caracterizado por una gran variedad de prestaciones de servicios, la nota de dependencia no se manifiesta necesariamente a través de los indicadores clásicos de tiempo, lugar o modo de realización del trabajo, como jornada y horario preestablecido, puesto que el trabajo en fábrica u oficina, ordenación y control continuos, etcétera, sino que se refleja también en otros posibles aspectos de la

<sup>168</sup> MONTOYA MELGAR, A., “La Seguridad Social de los trabajadores autónomos”, Revista iberoamericana de seguridad social, 1963, núm. 5, pág. 1068.

<sup>169</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 73

<sup>170</sup> *Ibid.*, Pág. 74.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

ejecución del trabajo, que están en función del tipo de servicios prestados en cada caso”<sup>171</sup>.

Así lo expuesto, el teletrabajador será dependiente o autónomo según la prestación sea realizada en situación de subordinación o no. Debido a la heterogeneidad del teletrabajo, puede tener diferentes grados de autonomía en el desarrollo de la actividad laboral, pero lo que es incuestionable es que la nota de dependencia ha de estar presente, aunque en ocasiones los vínculos de subordinación se presenten muy tenues al tratarse de relaciones de trabajo estrechamente conectados con las nuevas tecnologías<sup>172</sup>.

Al hablar de ajenidad, ésta debe darse tanto en los frutos como en los riesgos, lo que implica, por una parte, que el resultado del trabajo no pertenece al teletrabajador, sino al empresario, y, por otro, que el teletrabajador debe ser ajeno a los riesgos de la actividad empresarial, lo que supone que el trabajador va a recibir siempre su sueldo con independencia de la buena o mala marcha de la empresa.

En cuanto al elemento de la dependencia, esto supone la integración del teletrabajador en el ámbito disciplinario y organizativo del empresario. “El carácter abstracto de la noción de dependencia, hace que los Tribunales, a la hora de calificar una situación concreta, tengan que acudir al sistema de indicios y, a tenor de una valoración de conjunto de la situación fáctica de cada prestación de servicios, decidir su naturaleza laboral y extralaboral, en función de la mayor o menor aproximación del caso a estos últimos”<sup>173</sup>. Con el teletrabajo surge un problema adicional al utilizar el sistema de indicios, ya que los indicios utilizados generalmente por la jurisprudencia en ocasiones no se dan, como puede ser el elemento temporal. “El sistema de indicios es el que va a llevarnos a adoptar una de las tres calificaciones jurídicas de entre las siguientes: a) trabajador subordinado en régimen común, cuando sea posible detectar la existencia de

<sup>171</sup> También en este sentido PÉREZ DE LOS COBOS, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, pág. 34.

<sup>172</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F., *Nuevas tecnologías...*, op. Cit., págs.. 35 y 36.

<sup>173</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., Pág. 76.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

un control continuo y directo sobre su actividad, en cuyo caso, “el poder directivo se determinará, en líneas generales, por la facultad, reservada contractualmente al empresario, de escoger y sustituir discrecionalmente y en cualquier momento el software aplicativo (programa operativo específico)”;

b) trabajador a domicilio, cuando el poder de dirección empresarial se manifieste exclusivamente a través de la especificación inicial del trabajo a desarrollar y el control de su resultado que, a diferencia del anterior, en relación al software aplicativo “sería suficiente su imposición definitiva desde el principio de la relación o sin posibilidad de modificación unilateral durante la prestación”; y c) trabajador autónomo, cuando ninguna de estas notas comparezca en la realidad, con una especial consideración al teletrabajador autónomo económicamente dependiente, recurriendo para su estudio a la reciente regulación en nuestro país sobre el trabajo autónomo”<sup>174</sup>.

En el teletrabajo por cuenta ajena, las órdenes no serán tan directas como en los perfiles clásicos del trabajo subordinado, aunque sí se recibirán órdenes de cómo tiene que hacer su trabajo, aunque luego el empleado, libremente, desarrollará esa orden. Ello es debido a que el trabajo se hace a distancia sin la presencia física del trabajador. Por ello es evidente la necesidad de introducir ciertos cambios en el modo de valorar para afrontar estas nuevas situaciones, a través de la recomposición del sistema indiciario<sup>175</sup>. Por otro lado, al igual que el trabajador ordinario, el teletrabajador también está sometido al poder disciplinario del empresario, pudiendo ser sancionado, a diferencia del trabajador autónomo.

La labor de control, fiscalización y dirección de la actividad laboral que desempeña el empresario, adquieren una nueva dimensión cuando se trasladan al teletrabajo como modo forma de trabajar o modo de organización del trabajo. Aparentemente es más complicada su puesta en práctica como consecuencia del factor lejanía entre la sede o centro de trabajo y el domicilio o lugar donde efectivamente se desarrolla la actividad laboral. El operador jurídico ha de buscar indicios que permitan calificar la naturaleza

<sup>174</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 119-120.

<sup>175</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 77.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

del trabajo y el régimen jurídico aplicable, los Tribunales han de interpretar si se dan o no las evidencias de laboralidad. “En los últimos años ha habido una proliferación de sentencias en las que se debate la naturaleza laboral o extralaboral de prestaciones de servicios en las que intervienen las variables de trabajo a distancia y uso de medios telemáticos”<sup>176</sup>.

El primer pronunciamiento judicial en esta materia fue emitido por el alto Tribunal, concretamente, la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1996<sup>177</sup>, en donde a propósito de calificar una prestación como laboral o como arrendamiento de servicios, se opta por la primera por concurrir, entre otros, indicios de dependencia que precisamente se fundamentaban en la existencia de una “estricta dirección”, verificada a través de un programa informático confeccionado por la empresa<sup>178</sup>. Al hilo de esta sentencia han aparecido otras en los Tribunales Superiores de Justicia abundando en este mismo criterio, SSTSJ de Asturias, de 16 de marzo de 2001 (AS 2001, 335); o de Baleares, de 20 de mayo de 1995 (AS 1995, 1790).

Con la sentencia comentada queda evidenciado el reforzamiento de la nota de la dependencia como una nota básica en la caracterización de la relación laboral, así como la infinidad de matices que el teletrabajo introduce en la delimitación de las líneas fronterizas del Derecho del Trabajo.

Solo nos queda añadir que dada la expansión que el teletrabajo va a experimentar en los próximos años, puede llegar a introducir un nuevo replanteamiento del Derecho del Trabajo tanto en los aspectos individuales (formalización del contrato, salario, jornada, tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, poder de dirección, privacidad y

<sup>176</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 78.

<sup>177</sup> RJ 1996, 3334.

<sup>178</sup> En la Sentencia del TS 22 de abril de 1996, se pone de manifiesto cómo se controlaba la relación laboral a través del análisis de los datos registrados en el ordenador (número de llamadas realizadas, tiempo invertido, descansos realizados, etc) o a través de vías indirectas (la empresa controlaba determinados aspectos de la prestación de teletrabajo, poniéndose en contacto directo con las personas de las que había solicitado informes).

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

derecho a la intimidad, continuidad y extinción de la relación laboral) como en los colectivos (libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga y de adopción de medidas de conflicto colectivo), sin olvidar tampoco la importante problemática que irá surgiendo en la aplicación del sistema de prestaciones sociales (subsido de incapacidad temporal, subsidio de maternidad y las distintas incapacidades).

Todas estas singularidades exigen una voluntad legislativa y clarificadora para la regulación de estas nuevas prestaciones de servicios que están apareciendo motivadas por las nuevas tecnologías de la información y de las telecomunicaciones inductoras de cambios espectaculares en el modo de prestar el trabajo.

No obstante, los algunos pronunciamientos de nuestros tribunales, se centran más en analizar el propio concepto de dependencia y la definitiva eclosión de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. Es el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 5881/2002 de 18 de septiembre<sup>179</sup>, que viene a poner de manifiesto una especie de tránsito del concepto clásico de dependencia a una nueva idea de dependencia más amplia con el objetivo de dar cabida al teletrabajo como una nueva forma de trabajo favorecida por la implementación de una economía y sociedad más avanzada.

Este nuevo significado trae causa en la evolución de los elementos que identificaban y probaban el verdadero concepto de dependencia en la práctica de las relaciones de trabajo. En este sentido servían para definir su existencia y la concurrencia de elementos tales como: el mantenimiento de un horario concreto y previamente determinado, la exigencia de una exclusividad en la tarea realizada y la incompatibilidad de realizar otra tarea, la existencia de unas normas o directrices de carácter disciplinario y de organización de la actividad por parte de un empresario o la propiedad de los medios de producción y del centro de trabajo, entre otras. Pues bien, la sentencia de referencia viene a modelar los elementos que servían de base para concretar la relación de trabajo

---

<sup>179</sup> JUR 2002/255330.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

y que traen como resultado un nuevo concepto de dependencia, que por otra parte ya se percibía desde la propia aparición del fenómeno del teletrabajo.

El Fundamento Jurídico Quinto viene a señalar expresamente: “En esta nueva concepción de la dependencia, los indicios tradicionales (sujeción a un horario, trabajar en locales del empresario, la exclusividad del trabajo prestado a un único empleador, la posibilidad de rechazar o no los encargos, la continuidad, la asiduidad o estabilidad en el trabajo) sirven como criterios orientativos, más no con carácter determinante y excluyente de la existencia de una relación laboral (...). Ello permite incluir dentro del concepto de relación laboral, diversas manifestaciones “atípicas” del trabajo nacidas en fechas más o menos recientes (v. gr. El teletrabajo, en el que no existe presencia física en el círculo rector del empresario, más no en cuanto a la organización del trabajo, que es, en definitiva a la que viene referida la nota de dependencia), y situadas en el ámbito de la llamada “descentralización productiva” o “externalización productiva”, así como otras formas tradicionales de trabajo (v. Gr. el trabajo a domicilio).”

Así pues, la noción de dependencia debe ser entendida desde una perspectiva amplia, en donde los elementos que la componen se han transformado, o no tienen que concurrir a la vez, o no son condición *sine qua non* para que exista relación de trabajo y despliegue todos los derechos y obligaciones que le son propios.

En el mismo fundamento se recoge: “En definitiva, la dependencia es un concepto relativamente vago, en cuanto debe entenderse en sentido amplio y flexible, no sujeto a la aplicación de criterios rígidos que determinen una directa relación de exclusión / inclusión según se dé o no su concurrencia, sino que bastará con que se aprecie la existencia de la inserción en un orden organizativo y la prestación de trabajo bajo la disciplina del empresario, en su círculo rector.”

Manifestaciones de la nota de dependencia teletrabajo y, por tanto, si existe laboralidad, son otros tales como:

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

- La propiedad de los medios con los que trabaja el teletrabajador: si son del empresario hay, sin duda, un indicio de laboralidad. Por el contrario, si los medios son del teletrabajador será característica de no laboralidad.
- Quién instala y de quién son los programas informáticos; lo que supone que, si el trabajador puede libremente elegir los programas que va a utilizar, nos encontraremos ante un supuesto de no laboralidad. Por el contrario, si el empresario impone ciertos programas específicos para que el teletrabajador desarrolle su trabajo, estaremos ante un indicio de laboralidad.
- Vacaciones: si el teletrabajador goza de un período vacacional estaremos ante un indicio de laboralidad, los cuales tendrán derecho a vacaciones (mínimo 30 días laborales) retribuidas.
- En función de si existen órdenes del empresario; si el teletrabajador recibe constantemente órdenes e instrucciones del empresario existirá un indicio de laboralidad. Por el contrario, un autónomo recibe instrucciones pero no órdenes.
- Poder disciplinario: si se le aplica el poder disciplinario del empresario al teletrabajador existirán indicios de laboralidad, pues el trabajador autónomo no está sujeto al mismo.

Debemos tener en cuenta que, el teletrabajo está basado en la utilización masiva de herramientas informáticas y de telecomunicación, al contrario que el anteriormente regulado trabajo a domicilio, que gira, en la actualidad, en torno a sectores como el del textil o el montaje o preparación manual de pequeñas piezas.

Las coincidencias entre el trabajo a domicilio con el teletrabajo eran que existiese un contrato de trabajo y que los servicios se prestasen a un empresario.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Línea de separación más difusa es el saber si el trabajo se ejecuta en lugar libremente elegido por el trabajador.

Por lo tanto, parece no encajar exactamente esta figura con el concepto de teletrabajo, porque, como es conocido, el teletrabajo puede ejercerse en centros ubicados fuera del centro de las ciudades, lo que permite una reducción de costes, tanto a la empresa, como a los propios trabajadores, sobre todo si se evita el traslado diario desde la vivienda del trabajador al centro de la ciudad.

En cuanto a que el trabajo se realice sin vigilancia del empresario, choca con una de las características del teletrabajo, que es que el teletrabajador está "controlado" por su empresario y no puede limitarse a entregar el trabajo en la fecha prevista, sino que estará bajo las órdenes directas del empresario en todo momento.

Algún tipo de teletrabajo sí se podría encontrar cabida en el trabajo a domicilio, como por ejemplo, aquel teletrabajo donde se le da la opción al teletrabajador de elegir el lugar de prestación del servicio, y también en el teletrabajo "off line", puesto que no hay control directo ni físico del empresario.

Sin embargo, el resto de casos de teletrabajo, no podemos subsumirlos en el trabajo a domicilio, puesto que no siempre el teletrabajador podrá elegir el lugar de la prestación del servicio, sino que se le puede obligar, a modo de ejemplo, a acudir a un telecentro.

Por otra parte, en el teletrabajo "on line", el empresario controla, minuto por minuto, el trabajo, no hay control físico aunque sí inmediato, bien a través del ordenador o telecámaras, cuestión que analizaremos más adelante, al hablar sobre los mecanismos de control del empresario sobre el teletrabajador.

Finalmente se ha concluido que no se puede sostener que el teletrabajo es un trabajo a domicilio como era entendido previamente a la nueva regulación del art. 13 ET (ahora

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

trabajo a distancia). Hay tipos que sí lo serán, sin embargo, a grandes rasgos, no podemos afirmarlo.

En relación al teletrabajo, es importante señalar que no todo el trabajo a domicilio es teletrabajo, ni todo el teletrabajo es trabajo a domicilio. El hecho de que el teletrabajador realice su prestación en el domicilio no significa que éste sea un trabajador a domicilio en el sentido jurídico laboral del término.

#### **4. TELETRABAJO Y RELACIÓN LABORAL. ALGUNOS EJEMPLOS DE DERECHO COMPARADO.**

El Convenio núm. 177 de la OIT hace referencia a los trabajadores a distancia imponiendo a los Estados que adopten apliquen y revisen periódicamente su política nacional en la materia, y mejoren la regulación de esta modalidad de trabajo (artículo 3). “En particular, la política nacional a la que se refiere tiene que promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados teniendo en cuenta todas las características de este tipo de trabajo (artículo 4). El contenido del artículo 4 sirve para volver al debate acerca de la necesidad y la metodología de distinción entre los principios y derechos fundamentales y el resto de derechos en el trabajo. La reflexión al respecto a partir del Convenio núm. 177, de 1996, nos sitúa en un periodo anterior a la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, y mucho anterior a la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008. Esta última reafirma el valor de la primera y señala que los Estados miembros de la OIT reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especial de los derechos fundamentales, es decir: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas la formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación”<sup>180</sup>.

<sup>180</sup> VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2015, págs. 252 – 253.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En lo que respecta a la Unión Europea, la aplicación del Acuerdo Marco de Teletrabajo en el resto de Europa es recogida en líneas generales en un informe del Comité de Diálogo Social Europeo del año 2006<sup>181</sup>. Un primer aspecto que destacan es la necesidad de realizar actividades de diseminación para contribuir a un mejor conocimiento y aplicación del Acuerdo. En este sentido, el primer paso debe ser la traducción del Acuerdo a la lengua de cada país, cuestión que ya hicieron todos los países. En algunos países se decidió anexar dicha traducción a los documentos que reflejan los acuerdos y recomendaciones generales sobre la negociación colectiva, fueron los casos de Grecia, Holanda y España.

El segundo paso fue la realización de diversas actividades para la difusión del Acuerdo entre empresarios y trabajadores. Se hicieron de forma conjunta y/o separada entre las asociaciones empresariales y los sindicatos. En la República Checa, Grecia, Finlandia, Reino Unido y Alemania, se realizaron actividades de forma separada a través de diversos tipos de medios y formas de comunicación: artículos en los medios escritos de cada organización, seminarios, conferencias, internet, etc. En España, además de organizar seminarios, acordaron incluir el teletrabajo como una prioridad en las negociaciones colectivas desde el año 2003 y publicar diferentes estudios sobre el teletrabajo. En Holanda, los empresarios elaboraron un folleto para fomentar buenas prácticas del teletrabajo en las empresas, y los sindicatos realizaron diversas actividades y promovieron que se incluyera el teletrabajo como uno de los temas de la negociación colectiva. En Suecia se realizaron actividades a nivel nacional y sectorial, con el objetivo de orientar sobre lo establecido en el Acuerdo a los empresarios y los trabajadores para cuando adopten acuerdos individuales sobre teletrabajo. En Dinamarca un sindicato elaboró un documento de interpretación para que fuera usado en la negociación colectiva por sus afiliados. En Alemania se promovió una declaración conjunta de sindicatos y empresarios para dar relevancia al Acuerdo a escala nacional e impulsar las iniciativas de los Agentes Sociales Europeos y para que se apliquen las disposiciones del Acuerdo Marco de Teletrabajo en las empresas. En Irlanda se puso el

<sup>181</sup> Fecha del Informe del Comité de Diálogo Social sobre la aplicación del Acuerdo Marco de Teletrabajo.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

énfasis en las posibilidades del teletrabajo como forma de integrar mejor a grupos con desventajas en el mercado laboral como los discapacitados.

Ya en junio de 2006, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo fue aplicado de alguna forma en la mayoría de los Estados Miembros de la Unión Europea. Los instrumentos y procedimientos de aplicación escogidos por los agentes sociales varían en función de las prácticas de cada país, así incluyen acuerdos generales de los agentes sociales, convenios colectivos, acuerdos sobre recomendaciones y orientaciones. En unos casos se han implicado también las autoridades gubernamentales, en otros no; se encuentra también que en algunos casos los acuerdos han llevado a modificaciones en la legislación, que han pretendido clarificar cómo las leyes laborales cubren la situación de teletrabajo.

Un problema que se ha planteado y que constituye un desafío futuro es el desarrollo de una interpretación común de aproximación a los aspectos interpretables y que pueden generar contenciosos del Acuerdo Marco Europeo. De este modo distintos países han planteado trabajos y estudios preparatorios para entender mejor el teletrabajo y los motivos para aplicarlo, un análisis de las legislaciones laborales y de los convenios colectivos existentes para reflexionar sobre posibles cambios legislativos, etc.

La aplicación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo es percibido por los agentes sociales de algunos países como una oportunidad de impulsar las negociaciones bilaterales a nivel nacional, sectorial y de empresa. Así lo explicitaban los agentes sociales de Francia, Polonia, Italia y Reino Unido.

La aplicación del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ha estado condicionada por el modelo de relaciones laborales e industriales de los diferentes Estados Miembros de la Unión. Así se pueden encontrar que se ha incorporado el Acuerdo Marco Europeo mediante acuerdos entre los agentes sociales, así como también con acuerdos de negociación colectiva a nivel nacional, como son los casos de España o Suecia, y con convenios colectivos de nivel sectorial o de empresa.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En Francia, se ha llegado a un reconocimiento convencional y legal del teletrabajo. A pesar de ello, se ha señalado que el marco es insuficiente particularmente a causa de las carencias de su marco jurídico. “Globalmente, el texto de la Ley de 2012 es menos preciso que el del Acuerdo nacional interprofesional (ANI) de 2005. Por ejemplo, a diferencia de este último, la Ley no habla de los derechos colectivos; esto no quiere decir que el teletrabajador no goce (teóricamente) de los mismos derechos que otro trabajador. Pero podría haberse insistido en este punto; en efecto, el aislamiento y alejamiento de los teletrabajadores hacen problemático el ejercicio de los derechos colectivos. Otro ejemplo: la Ley no repite la disposición del ANI que prevé la identificación de los teletrabajadores, como tales, en el registro único de personal de la empresa. Este tipo de previsión habría podido contribuir a hacer disminuir el teletrabajo salvaje o gris. Además de estos olvidos, podemos preguntarnos si los trabajadores nómadas, que utilizan las TIC, entran en el campo de aplicación del régimen del teletrabajo. Por otro lado, persisten inseguridades jurídicas en el caso del teletrabajo a domicilio”<sup>182</sup>.

En otros países como el Reino Unido, el teletrabajo es un modelo de flexibilidad, consenso, voluntad y productividad. Es una modalidad de trabajo socialmente aceptada y que se regula en *The british telework guidance agreement*, donde se señalan las mismas garantías que para los trabajadores internos y se insiste la voluntariedad del teletrabajo. Por sus especialidades en las relaciones laborales en el Reino Unido, se puede decir que en los últimos años este fenómeno ha sufrido un incremento muy elevado, y se presume que irá aumentando en los años siguientes. Aquí tienen gran importancia las directrices y los actores sociales.

En Alemania, predomina el teletrabajo rotativo (*Alternierende Telearbeit*), es decir que se hace parte del tiempo en la empresa y parte a distancia<sup>183</sup>. Existe una gran dispersión

<sup>182</sup> VILLALBA SÁNCHEZ, A., (Coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo...*, op. cit., pág. 276.

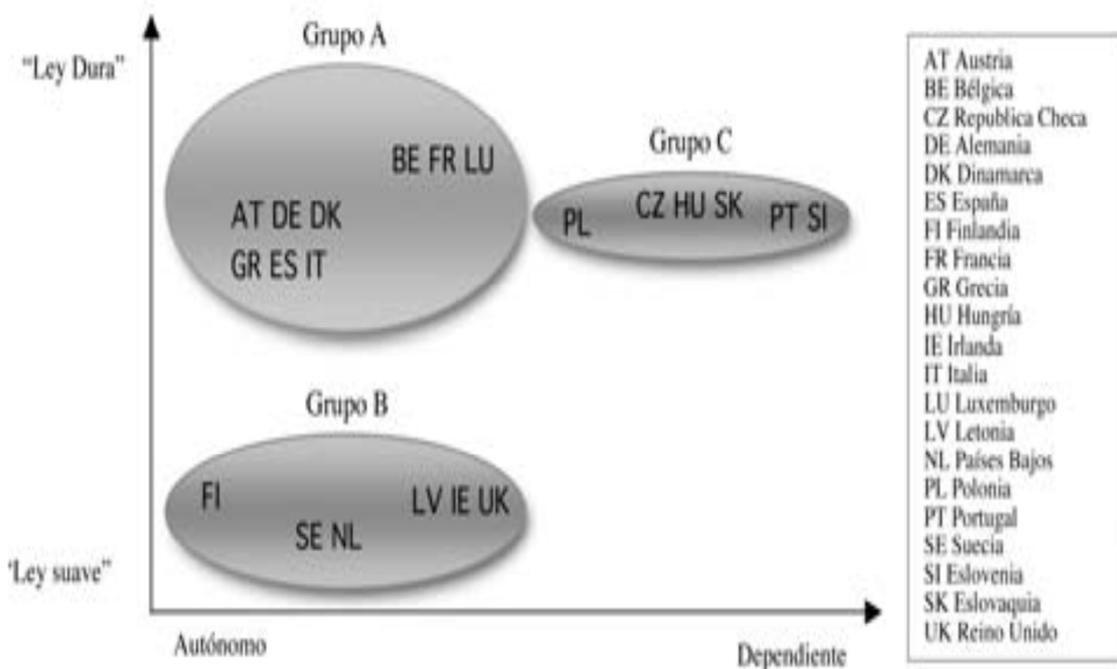
<sup>183</sup> *Ibid.*, pág. 316.

y opacidad con respecto al teletrabajo, y “ni el legislador ni las partes en los convenios colectivos están dispuestos a cambiar esta situación”<sup>184</sup>.

En Italia, predominan al igual que en España y en Alemania los convenios colectivos. Por ello se va adaptando conforme van evolucionando las nuevas formas de trabajo a distancia.

Así, a grandes rasgos se podrían resumir los modelos de teletrabajo en la siguiente figura:

**Figura 5. Formas de implementación del teletrabajo entre los diferentes países de la Unión Europea**<sup>185</sup>

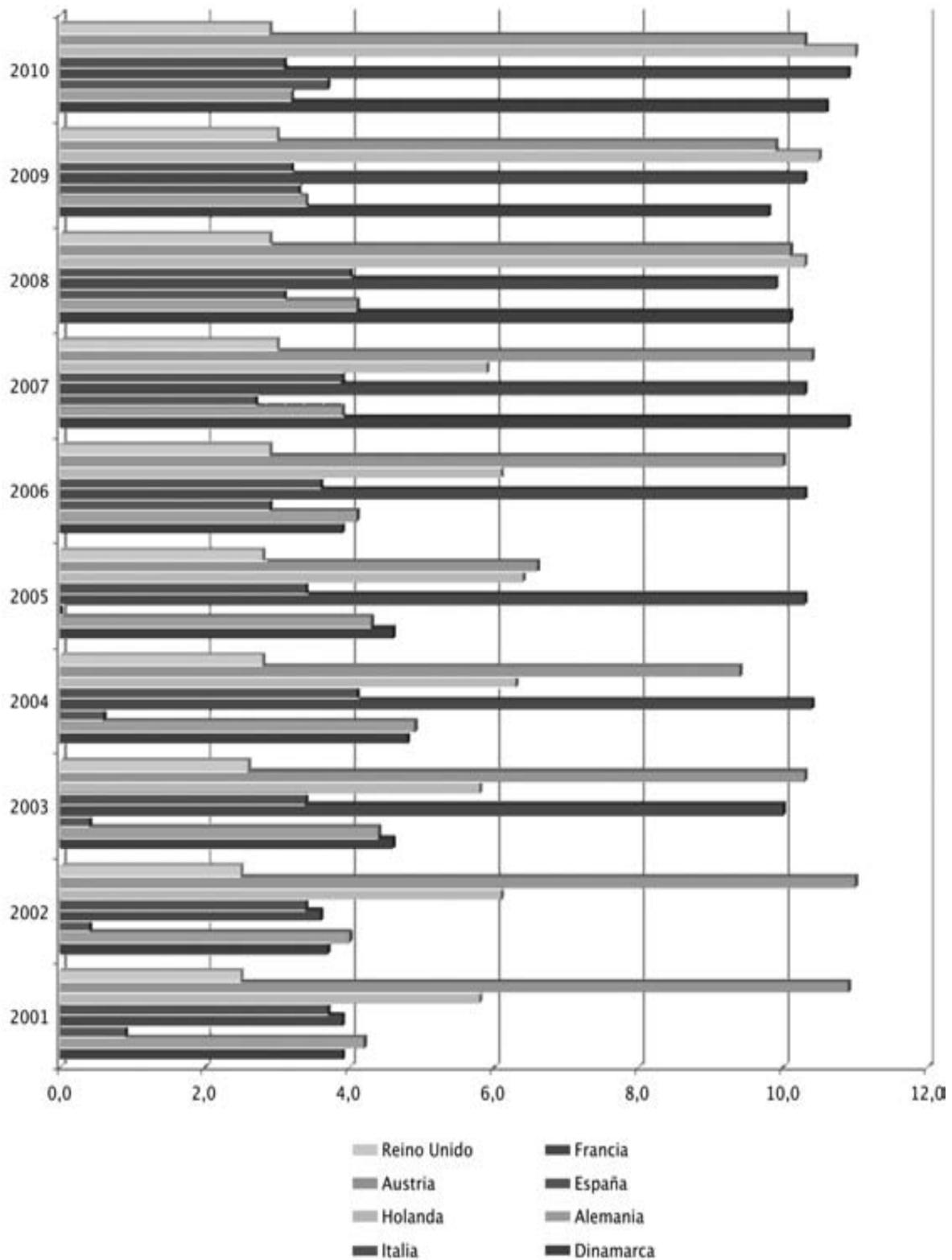


<sup>184</sup> VILLALBA SÁNCHEZ, A., (Coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo...*, op. cit., pág. 325.

<sup>185</sup> Fuente: Teletrabajo en la Unión Europea. European Foundation for the improvement of Living and Working condition, 2010.



**Figura 6. Porcentaje de implantación del teletrabajo en varios países europeos<sup>186</sup>**



<sup>186</sup> Fuente: EUROSTAT (2011).



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

**CAPÍTULO IV.**

**EL CONTENIDO DE LA RELACIÓN JURÍDICO-LABORAL DEL  
TELETRABAJO**

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 1. CONSIDERACIONES GENERALES

El objetivo de este bloque es examinar en qué materias y sobre qué cuestiones pueden verse afectadas las relaciones de trabajo tanto en su vertiente individual como colectiva. No hay que olvidar que con el uso de las nuevas tecnologías los derechos de los trabajadores pueden verse afectados, es decir, pueden estar expuestos a cualquier lesión empresarial con más facilidad, en ocasiones, en el caso de las personas que teletrabajan.

## 2. ASPECTOS INDIVIDUALES DE LAS RELACIONES DE TELETRABAJO

### 2.1. ACUERDO ENTRE LAS PARTES. LA FORMA DEL CONTRATO

Existe la exigencia legal de que el contrato de teletrabajo se formalice por escrito (art. 13 ET) de acuerdo a las reglas contenidas en el art. 8.3 ET para la copia básica del contrato.

El antiguo deber del “documento de control de la actividad” del art. 13 ET se eliminó y no se prevé en su nueva redacción. Algunos convenios colectivos, como el Acuerdo sobre Teletrabajo en Telefónica Soluciones (de 27 de octubre de 2011), sí que establece la “obligación del empleado de hacer un parte semanal sobre la hora de inicio y finalización y las tareas realizadas”<sup>187</sup>.

El art. 13 ET “no contiene prescripción alguna sobre el contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo”<sup>188</sup>, aunque sí refleja como principio la equiparación en derechos de los trabajadores a distancia. Así que todos los interrogantes que presenten las particularidades han de ser regulados en los acuerdos colectivos de teletrabajo.

<sup>187</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 102.

<sup>188</sup> *Ibid.*, pág. 102.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Por otra parte, el artículo 8 ET establece la necesidad de que el contrato de trabajo sea por escrito en los siguientes casos: 8.2 ET “Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.” El referido artículo hace referencia al trabajo a distancia.

No obstante, en el art. 13 ET, el legislador exige que conste por escrito el lugar en el que se realice la prestación laboral, ya sea en el propio domicilio del trabajador o en otro lugar elegido libremente por éste. Además, las peculiares circunstancias en que se desarrolla la prestación de teletrabajo hacen razonable generalizar la forma escrita en todos los casos, no sólo por la deslocalización de la actividad sino, sobre todo, porque en estos supuestos se plantean cuestiones particulares cuya respuesta no se encuentra todavía en las leyes, reglamentos o convenios. El contrato escrito permite a los sujetos quedar mejor informados de los términos exactos de sus obligaciones, además de contribuir a dar certidumbre al contrato a su existencia y a su contenido.

De todas formas el artículo 8.5 ET establece la obligación de informar por escrito al trabajador: “Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.”

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Anteriormente a la nueva redacción del art. 13 ET, esto daba lugar a la obligación del empresario de establecer el correspondiente acuerdo con el trabajador en aquéllos casos en que existiendo una relación laboral “tradicional” la misma o parte de ella se convirtan en una relación laboral de “teletrabajo”, ya que supone una variación de las condiciones en la prestación laboral. Tanto si el teletrabajo es originario como sobrevenido por pacto novatorio, el empresario debe informar al trabajador por escrito sobre sus condiciones de trabajo, conforme a los términos de la normativa comunitaria<sup>189</sup>.

El Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio que desarrolla el citado artículo 8 apartado 5, establece un plazo máximo de dos meses para la entrega por el empresario al empleado de un documento escrito en el que se recogerán algunas cláusulas obligatorias:

- Identificación de las partes.
- Fecha de comienzo de la relación laboral y duración del contrato.
- Domicilio social de la empresa y del centro de trabajo y, en su caso, del carácter móvil o itinerante.
- Categoría o grupo profesional.
- Cuantía del salario y periodicidad de su pago.
- Duración y distribución de la jornada
- Duración de las vacaciones
- Plazos de preaviso para la extinción del contrato.
- Convenio colectivo aplicable

Cualquier modificación respecto de las circunstancias señaladas debe ser acordada por escrito, lo cual nos lleva a la conclusión que la introducción del teletrabajo en las condiciones de trabajo ya existentes y que afecten a los trabajadores de la empresa deberá realizar siempre por escrito, por imperativo legal. El artículo 4 del citado Real

<sup>189</sup> Directiva 91/533/CEE, sobre obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral (DOCE de 18 de octubre), transpuesta al ordenamiento español RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 8º, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (BOE de 12 de agosto); SIERRA BENÍTEZ, E.M., op. Cit., pág. 156.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Decreto es más explícito señalando que “el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre cualquier modificación de los elementos y condiciones a los que se refieren los artículos 2.2 y 3.1 del presente Real Decreto (elementos considerados esenciales y antes enumerados)”.

## 2.2. CONTENIDO

Son plenamente aplicables las disposiciones del art. 22 ET sobre sistema de clasificación profesional y las de movilidad funcional del art. 39 ET. Igualmente las reglas sobre promoción y formación profesional en el trabajo y ascensos, contenidas en los arts. 23 y 24 ET<sup>190</sup>. “Por otro lado, el trabajador a distancia tendrá derecho a ser informado por la empresa de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo de forma presencial en sus propios centros de trabajo”<sup>191</sup>.

## 2.3. JORNADA

En principio, como regla general, el teletrabajo ha nacido para que haya una flexibilidad de la jornada. Lo habitual será que el trabajador elija su tiempo de trabajo, ya que ello responde al principio de libertad de gestión del tiempo de trabajo en las distintas modalidades de teletrabajo. “El teletrabajo no solo se va caracterizar por la realización del trabajo en un lugar «atípico», sino también por el factor tiempo de trabajo”<sup>192</sup>. Ello no excluye que sea necesario establecer unos límites temporales de la jornada de trabajo, bien a través de ley o mediante convenio colectivo, actividad por actividad y función por función<sup>193</sup>.

<sup>190</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, *op. cit.*, págs. 103-104.

<sup>191</sup> *Ibid.*, pág. 104.

<sup>192</sup> THIBAUT ARANDA, J., “Aspectos jurídicos del teletrabajo”, RMTAS, núm. 11, 1998, pág. 99; SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, pág. 173.

<sup>193</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, *op. cit.*, pág. 93.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

Del mismo modo que el teletrabajo rompe la conexión lugar de trabajo y trabajo, también nos encontramos con que se rompe la conexión tiempo de trabajo, horas y jornada de trabajo. La fuerte flexibilidad de distribución del tiempo de trabajo en el teletrabajo puede llegar incluso a difuminar la distinción entre tiempo de trabajo y tiempo libre<sup>194</sup>.

Con el teletrabajo se consigue que el trabajador tenga más posibilidades de determinar cuál va a ser su jornada de trabajo. Al empresario ya no le importa tanto las horas de trabajo como el resultado del mismo. Ello, principalmente, cuando el trabajo a distancia se realiza desde casa, se podría decir que es este caso donde existe mayor flexibilidad del tiempo de trabajo. No obstante si el trabajo se realiza en telecentros o de forma itinerante, en el primer de estos casos es lógico pensar que la jornada del trabajador a distancia dependerá de los horarios de apertura del telecentro, aunque tenga margen para elegir dentro de dicho horario de apertura, en este caso podríamos hablar de una predeterminación de los horarios parcial. En el caso del teletrabajo itinerante el tiempo de trabajo dependerá más bien de los horarios de los clientes o de otras características de la actividad prestada y pueden producirse combinaciones de los lugares de la prestación<sup>195</sup>.

En España, el problema de la jornada en el teletrabajo carece de solución ya que no existe regulación específica, por lo que tendremos que aplicar las leyes generales establecidas en el ET, debiendo señalar que la jornada máxima de un teletrabajador será de 40 horas semanales en cómputo anual. “Las diversas formas de manifestación de la prestación del teletrabajo plantean serios problemas que afectan al cómputo del tiempo de trabajo en los términos del art. 34.5 del ET, por la dificultad para identificar físicamente el puesto de trabajo. En estos casos, la existencia de programas informáticos específicos permiten la identificación “virtual” mediante el establecimiento de los

<sup>194</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág.822.

<sup>195</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág. 823; GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 106.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

“equipos de producción remota”, utilizados para el control remoto de trabajadores no presenciales que sirven para recibir los informes de productividad y horas/hombre de su equipo, y llevar el control de asistencia mediante programas que visualizan la información que viaja a través de la Red791. Incluso para los trabajadores itinerantes se pueden añadir otras formas de control del tiempo de trabajo, como pueden ser la cita con un cliente, la asignación de la carga de trabajo, los objetivos conseguidos por el teletrabajador o el equipo y la formación de equipos de trabajo”<sup>196</sup>

El teletrabajador, en principio, va a poder elegir su jornada de trabajo, de forma que compagine tiempo de trabajo y vida privada, siempre que cumpla con el trabajo que se le ha encomendado.

En España sí es posible establecer una jornada totalmente flexible, de modo que el trabajador decida cómo y cuándo quiere teletrabajar, siempre y cuando el tipo de trabajo a distancia le permita una jornada totalmente flexible, como se ha mencionado anteriormente.

Se entienden que no caben los complementos salariales de asistencia y puntualidad, que sí se podrían mantener en empresas ligadas a un telecentro o en el teletrabajo interactivo. Como consecuencia de este tipo de jornada, como regla general, lo que no se podrán establecer son pluses de nocturnidad, porque el teletrabajador es el que decide si trabajar por el día o por la noche. Por lo tanto, el teletrabajador, en este caso, no va a tener derecho a solicitar este tipo de complementos. Algunos convenios colectivos niegan la posibilidad de que el teletrabajador realice prestaciones extraordinarias nocturnas o festivas, salvo que éstas se produzcan a requerimiento de sus superiores<sup>197</sup>. “Nos encontramos con una tendencia hacia modelos postfordistas que buscan la flexibilidad en las nuevas formas de organización del trabajo que, como en el caso del teletrabajo, no son compatibles con unas condiciones de trabajo uniformes en materia de

<sup>196</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 178-179; BELZUNEGUI ERASO, A., “El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo itinerante”, *Sociología del Trabajo*, núm. 45, 2002, pág. 92.

<sup>197</sup> THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo...*, op. Cit., Pág. 98.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

tiempo de trabajo (jornada y horario) y de condiciones salariales (individualizadas y diversas) y que, por lo tanto, ocasionan la “desaparición” de las horas extraordinarias”<sup>198</sup>.

Además de esta jornada flexible, nos encontramos con la jornada variable, que exige trabajar ocho horas diarias, pero no se establece un horario. Lo que sí es importante respecto a la jornada, aunque sea difícil que se controle de alguna manera, es el tiempo de trabajo que el teletrabajador está prestando efectivamente. El trabajar más de ocho horas diarias puede causar daños de aislamiento. “De ahí, la necesidad de pormenorizar en los concretos supuestos que caben dentro del concepto de teletrabajo para modular las reglas legales y convencionales y adaptarlas a las peculiaridades propias de cada situación. De otro modo, puede producirse una desregularización de un aspecto crucial de la relación laboral”<sup>199</sup>.

Para evitar que haya un abuso, ya no por parte del empresario sino por parte del teletrabajador, es importante establecer medios para controlar cuántas horas se trabaja, de modo que el empresario pueda saber la duración de la jornada y el respeto de los descansos legalmente establecidos, garantizando el cumplimiento de todos los límites de la jornada laboral cuando el mismo programa accione los mecanismos necesarios para no permitir la prolongación de la actividad del teletrabajador. Parece claro que, el empresario, también puede imponer, puesto que tiene el poder de organización del teletrabajo, una jornada y un horario, aunque no será lo normal, ya que esto va en contra del espíritu propio del teletrabajo.

Toda la problemática relacionada con la jornada máxima así como con el horario de trabajo son cuestiones de resolución muy difícil por la dificultad de control sobre su cumplimiento, sobre todo cuando el trabajo se realice en el propio domicilio del teletrabajador, por lo que puede realizar jornadas prolongadas muy superiores a las

<sup>198</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., op. Cit., pág. 229; MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible de trabajo*, op. cit., pág. 202.

<sup>199</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 107; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág. 826.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

legales o convencionales. “Entendemos que en el teletrabajo es necesario, al menos, el establecimiento de los momentos del día y los días de la semana en que el trabajador ha de estar accesible y disponible para la empresa. De esta forma se evita una disponibilidad de 24 horas e interrupciones continuas, permitiéndose al trabajador la organización de su tiempo de trabajo, algo que debería venir regulado por ley o reglamento, y ser concretado en el acuerdo de teletrabajo de cada empresa. Todo ello va encaminado a favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal o familiar, y a salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores (art. 40 CE), dado que no cabe la asignación de la disponibilidad de forma exclusiva, todos los días del año, incluso los días de descanso y vacaciones”<sup>200</sup>.

Todo esto hace pensar en que se hace necesaria una regulación de la disponibilidad del teletrabajador a través de convenios o pactos colectivos. “Otras materias relativas al tiempo de trabajo quedan, en general, menos afectadas por este fenómeno, pudiendo en principio, predicarse la aplicación de las reglas generales. Así sucede con temas tales como el descanso semanal, fiestas, vacaciones anuales, licencias y permisos e interrupciones de la prestación por causas atinentes a la organización empresarial”<sup>201</sup>. Dentro de estas materias, no obstante, sí que puede haber algún caso que presente particularidades propias del teletrabajo, como pueden ser los derechos relacionados con los permisos retribuidos, ausencia del trabajo o reducción de la jornada del trabajador o

<sup>200</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 195; En STSJ Andalucía 15 de abril 2002 (AS 2002/2065). La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (BOE 17 de diciembre de 2003, núm. 301), contempla el establecimiento de la jornada ordinaria y de la jornada complementaria. La jornada complementaria es aquella que, tras la finalización de la jornada ordinaria, hace necesario continuar la asistencia sanitaria a los usuarios mediante la prestación de guardias en presencia física o localizada. Este tipo de jornada se aplica al personal de “determinadas categorías o unidades” que preste servicios de atención continuada, para cuya duración máxima se establece otro cómputo (acuerdo, acto o convenio colectivo). Si el personal sanitario presta asistencia mediante guardia localizada y no recibe la solicitud de asistencia de presencia física, no se tiene en cuenta este período para el cómputo de la duración máxima de la jornada. Por el contrario, se computa como jornada la duración del trabajo desarrollado como los tiempos de desplazamientos cuando sea requerido (art. 48).

<sup>201</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 108; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, AA.VV, Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Ed. Tecnos, Madrid, 1999, pág. 116.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

trabajadora por lactancia de hijo menor de nueve meses (art. 37.4 ET), o por razón de guarda legal de menores de ocho años o de personas con discapacidad o para el cuidado directo de un familiar (art. 37.5 ET). “Respecto de los teletrabajadores que están en su domicilio y que gozan de gran autonomía para elegir libremente la jornada diaria de trabajo y su distribución, puede plantearse hasta qué punto se justifican estos permisos”<sup>202</sup>.

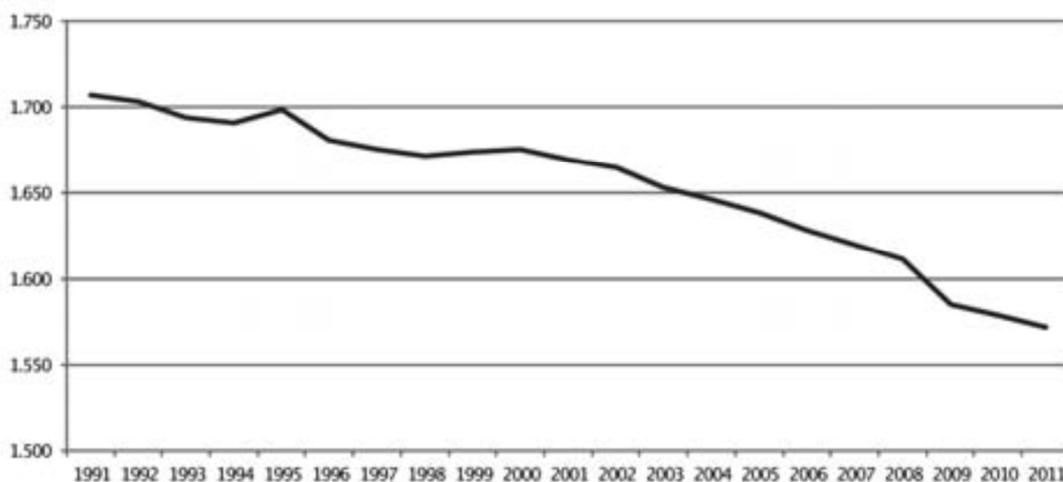
El control por la Inspección de Trabajo es prácticamente inviable, si tenemos en cuenta que la entrada en el domicilio de los particulares, de no existir consentimiento de éstas, necesita de la autorización judicial. Esta situación de falta de control puede dar lugar a la realización de numerosas horas extraordinarias que se dejarían de cotizar a la Seguridad Social. “En el teletrabajo a domicilio el control empresarial y de la Inspección de Trabajo necesitan de la autorización del titular del derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad. El respeto a estos derechos constitucionales, (...), se logra mediante el consentimiento del propio teletrabajador que, previo aviso, autoriza el acceso al domicilio para el desempeño de la labor de control a los sujetos encargados de la seguridad y salud en el trabajo. Si el teletrabajador no da su consentimiento o no justifica razonadamente su negativa, esta falta de colaboración puede dar lugar a la correspondiente sanción disciplinaria por parte del empleador. Sin embargo, la discrecionalidad del poder disciplinario en la defensa del interés empresarial se torna obligatoria cuando el empresario debe velar por unos intereses que originariamente no son suyos y, por lo tanto, su defensa se integra en la esfera del control empresarial”<sup>203</sup>.

<sup>202</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 108; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *La integración del teletrabajo...*, *op. Cit.*, pág. 118.

<sup>203</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, págs. 291-292.



**Figura 7. Jornada efectiva media por trabajador<sup>204</sup>**



## 2.4. SALARIO Y SISTEMAS SALARIALES EN EL TELETRABAJO

En cuanto a los aspectos retributivos del teletrabajo se refiere, “la legislación laboral no contempla una regulación *ad hoc*, pero esto no significa que no contemos con un ámbito de protección mínimo, aunque sea insuficiente, y con otro ámbito convencional específico. El Estatuto de los trabajadores (art. 13) y el Convenio de la OIT núm. 177 (1996)<sup>205</sup>, con regulaciones generales, y los convenios y/o acuerdos de teletrabajo contribuyen a regular algunos de los aspectos retributivos del teletrabajo a

<sup>204</sup> Fuente: INE. Condiciones de trabajo y relaciones laborales 1991-2011.

<sup>205</sup> Art. 4.1 contempla que “las políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio deberán promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa” y el art. 4.2d) contempla que la igualdad de trato deberá fomentarse, en particular respecto de la remuneración.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

domicilio”<sup>206</sup>. Es decir, a falta de una regulación específica, actualmente, la voluntad de las partes es el medio o canal para la regulación del teletrabajo en las empresas.

Hay que partir del art. 13.2 ET, que establece que el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Por ello, el salario de un teletrabajador no podrá ser inferior al de un trabajador ordinario de categoría profesional equivalente. Es decir, que nos encontramos aquí ante el principio de no discriminación del teletrabajador en su condición de tal. En principio, parece lógico pensar que cuando se trata de un teletrabajador por cuenta ajena, las retribuciones que el mismo percibe son las mismas que las que recibe cualquier otro trabajador de la empresa de su misma categoría o grupo personal, ya que lo contrario, podría acarrear problemas de discriminación. No obstante, la remuneración está íntimamente ligada a la cualificación del teletrabajador. “Mientras que el teletrabajador especialmente cualificado puede imponer sus condiciones a las empresa, los teletrabajadores con escasa cualificación o pertenecientes a un colectivo con exceso de ofertas de trabajo pueden ver reducidos sus ingresos en esta tipo de relación laboral. Aunque para la empresa, el salario pagado corresponde a la producción del trabajador, no se puede desconocer cómo se forman los precios del factor trabajo. En este sentido, es preciso reconocer que éstos no son solo el producto de la confrontación clásica de una oferta y una demanda sino también el reflejo de una relación de fuerza entre empresarios y trabajadores. Por esta razón, los teletrabajadores más cualificados pueden imponer más fácilmente sus condiciones de trabajo, entre otras su remuneración, mientras que la más abundante mano de obra del teletrabajo no cualificado no puede sino aceptar las condiciones que se le ofrecen”<sup>207</sup>.

La retribución en el teletrabajo puede establecerse al igual que en el trabajo ordinario, por unidad de tiempo o por unidad de obra. Habrá modalidades de teletrabajo en las que por su labor se ajusten más a un sistema retributivo u otro. Hay que recordar que, “a

<sup>206</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 240.

<sup>207</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 103.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

partir de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en 1994, la aplicación del salario y el establecimiento de la estructura salarial se remiten a la negociación colectiva o, en su defecto, al contrato individual (art. 26.3 ET)”<sup>208</sup>. En un sistema retributivo por unidad de tiempo la determinación del salario en empleados que teletrabajan no planteará mayores dificultades. En un sistema retributivo por unidad de obra la remuneración “tenderá a ser fijada por referencia a la naturaleza de la misión confiada y al nivel de competencia que ella requiere, sin hacer por ello abstracción del tiempo razonablemente necesario para realizar este trabajo”<sup>209</sup>.

Cuando el teletrabajo es interactivo o se prevé en el programa informático, el empresario estará en disposición de comprobar el número de horas efectivamente trabajadas, y, en consecuencia, el teletrabajador puede ser retribuido a tiempo como si trabajase en los locales de la empresa. Sin embargo, lo característico del teletrabajo es que supone una vuelta a los sistemas de pago por unidad de obra o a destajo<sup>210</sup>. “El hecho de que sea el tiempo y no el resultado del trabajo el módulo retenido para calcular la retribución no significa que el trabajador no deba alcanzar un nivel de rendimiento que se considere normal en la actividad de que se trate, pues como señala Alonso Olea, no hay que olvidar que lo que el trabajador debe no es exactamente tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un determinado tiempo”<sup>211</sup>. Por ello, aunque hay avances tecnológicos suficientes para determinar el tiempo de trabajo, a veces hacen imposible controlar determinadas actividades inherentes al trabajo a distancia (por ejemplo actividades que implican procesos de creación muy delicados o de carácter creativo<sup>212</sup>), lo que hace que lo más lógico sea el teletrabajo por unidad de

<sup>208</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 203.

<sup>209</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 103.

<sup>210</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. “Teletrabajo”. Ponencia Temática III. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza. Mayo. 1999.

<sup>211</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 104; ALONSO OLEA, M., “Consideración general sobre las clasificaciones del salario”, en AA.VV., Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1971, pág. 36.

<sup>212</sup> GÁRATE CASTRO, F.J., *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Cívitas, Madrid, 1984, págs. 172-175.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

obra o a destajo que se ajusta mejor al espíritu propio del teletrabajo. Existen supuestos que se escapan a una medición temporal y por ello hacen necesario otro modelo de remuneración, así, “el empresario adquiere en estos supuestos mediante el contrato de trabajo los frutos de la actividad desarrollada por el teletrabajador durante un tiempo ilimitado, o de manera más precisa, el tiempo que se precisa para satisfacer los objetivos a alcanzar, con excepción del descanso necesario”<sup>213</sup>.

El modo de remuneración a destajo se convierte así en uno más de los parámetros flexibles del teletrabajo, por cuanto que está directamente relacionado con la productividad y permite un ajuste económico, evitando la remuneración del tiempo de trabajo fijo no rentable. “En este sentido, uno de los elementos más flexibles del teletrabajo es el modo de retribución, por cuanto el régimen de a destajo permite un ajuste económico entre oferta y demanda. En este esquema, toda variación de la actividad conlleva una variación similar de la remuneración de los teletrabajadores. De este modo la empresa tiene mayores facilidades para ajustar costes de producción y nivel de producción, evitando la remuneración de un factor flexible del tiempo de trabajo fijo no rentable”<sup>214</sup>. “El debate sobre el salario a destajo como modalidad típica de trabajos realizados en el domicilio vuelve a recobrar importancia en la era de las telecomunicaciones, pero sólo con respecto a trabajos no cualificados. En este sentido, la aplicación de la garantía del principio de igualdad retributiva a través de la negociación colectiva va a permitir que la tendencia a la individualización, y los cambios en los sistemas retributivos tradicionales, no mermen el papel de aquélla como instrumento de control igualitario”<sup>215</sup>.

El teletrabajo no implica necesariamente el resurgir del destajo, “sino que es una forma más de entre las existentes para que el empresario organice el trabajo en actividades que requieran una repetición intensiva de tareas (como la grabación de textos en el teletrabajo a domicilio), programación de software realizado en países distintos a los de

<sup>213</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 107.

<sup>214</sup> *Ibid.*, págs. 109 - 110.

<sup>215</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 203.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

las empresas que lo compran, teletrabajo relacionado con servicios de venta al cliente, y en el teletrabajo móvil de tipo más técnico (técnicos de ventas, informáticos etc.). De esta forma, para evitar los efectos negativos del destajo, que por otro lado no existe en su estado puro (...), existen los nuevos sistemas de organización científica y racional del trabajo, que tienen como objetivo obtener una mejora tanto de la productividad como de la cantidad y calidad del trabajo incentivando al trabajador, más que en función del puesto de trabajo, en función del dominio de las tareas y habilidades especiales en relación con una o varias unidades de competencias. Esto es así incluso cuando aparece el destajo como retribución salarial en la denominada dirección por objetivos, que necesita fijar los tiempos de ejecución por tarea para atribuirle un valor monetario, obteniendo el trabajador no un incentivo monetario propiamente dicho, sino más bien la ganancia de tiempo y la posibilidad de gestionar la organización de su tiempo de trabajo, que es una de las peculiaridades del teletrabajo, como por ejemplo el trabajo periodístico a tarea, televendedores, etc. En estos casos, el moderno salario a destajo tecnológico estaría en función de la productividad esperada por la empresa a diferencia del teletrabajo rutinizado o modalidad tradicional de destajo, donde es el salario deseado el que determina el nivel de productividad. Desde un punto de vista formal, la productividad se integraría en la estructura salarial como una cuantía variable y de abono periódico, pero diferenciada del salario base y, por lo tanto, como complementos de productividad”<sup>216</sup>.

La remuneración por unidad de obra puede ser utilizada para rebajar el salario real del teletrabajador al estar necesariamente vinculado a la determinación de un rendimiento, por lo que el problema fundamental para el teletrabajador consistirá en tener garantizada una carga de trabajo media de manera constante.

El legislador, en el art. 13.3 ET, ha dotado al teletrabajo a destajo de unas ciertas garantías, así: “Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En

<sup>216</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 207 – 208.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones”. No obstante lo anterior, en el pasado el salario por unidad de obra ha provocado desigualdades al no garantizársele una garantía de carga de trabajo constante. Por esto, se considera la negociación colectiva como la idónea para precisar estos aspectos, con el fin de garantizar que la remuneración que percibe el teletrabajador no se vea disminuida por el hecho de teletrabajar. Cláusulas que garanticen la igualdad en la negociación colectiva son muy importantes en este tipo de relaciones laborales, que ayuden a garantizar al trabajador una carga de trabajo igual a la que realizaría en la empresa.

## 2.5. TELEDISPONIBILIDAD

Aquí se ha de tratar la línea difusa que separa en el teletrabajador su tiempo de trabajo y su tiempo libre al realizar el trabajo a distancia. La disponibilidad ha existido siempre, pero, sin duda hoy con las nuevas tecnologías se multiplica y diversifica. En el teletrabajo, la teledisponibilidad adquiere especial relevancia, pues es realmente fácil y cómodo para una empresa que pueda contactar con su teletrabajador en todo momento y que se pueda incorporar a su trabajo de manera inmediata. Así, cuanto más se aleja el trabajador del centro de trabajo, más presente está la empresa en su vida<sup>217</sup>.

Se entiende por teledisponibilidad el tiempo en el que el teletrabajador está a disposición de la empresa preparado para realizar la prestación. “Mientras que la configuración tradicional del tiempo de trabajo ha permitido circunscribir el tiempo de subordinación, la puesta a disposición sin condiciones del teletrabajador podría acabar con su vida privada”<sup>218</sup>. Estamos ante nuevos tiempos de trabajo cuyo objetivo es flexibilizar el uso del tiempo y estas situaciones no quedan reguladas en nuestras relaciones laborales. El art. 34.5 ET habla del tiempo de trabajo efectivo: “El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo”, pero no da una definición de lo que

<sup>217</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., págs. 88 – 89.

<sup>218</sup> *Ibid.*, pág. 89.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

ha de entenderse como tal. Igualmente no resulta útil para el caso de los teletrabajadores ya que generalmente éstos realizan su trabajo desde casa.

En España no existe ninguna norma general ni que permita ni que prohíba la teledisponibilidad, pero sí los Tribunales han hecho alguna alusión a la disponibilidad, sobre si se considera jornada de trabajo efectiva o no. La STS de 23 de abril de 1991 (Ar. 3383), hace referencia al tiempo de disponibilidad: “el tiempo de disponibilidad por medio de radioescuchas o aparatos portátiles de recepción de mensajes siempre que no afecte a la libertad de movimientos y de actividad del trabajador y en tanto no se traduzca en reincorporación al servicio, no equivale a trabajo efectivo...”. Así, “la calificación del tiempo de puesta a disposición no ha de realizarse en función del lugar de la puesta a disposición, sino de la mayor o menor restricción que ésta puede suponer para la libertad del teletrabajador”<sup>219</sup>. Así el mero hecho de teledisponibilidad del trabajador no ha de computarse como tiempo de trabajo efectivo. Se ha considerado que, mientras que solo consista en esa puesta a disposición, no se considerará jornada de trabajo efectivo, pero tampoco sería periodo de descanso. “El teletrabajador no es un trabajador presencial en un centro de trabajo, sino un trabajador en el domicilio o en otro lugar, que puede ser localizado en cualquier momento mediante los medios de telecomunicación existentes (ordenador portátil, teléfono móvil, buscapersonas u otros medios). No obstante, el uso de los medios de telecomunicación no sólo plantea problemas en el teletrabajo, sino en el trabajo presencial en el momento que produce un alargamiento de la jornada laboral, como por ejemplo, el que se produce como resultado de la generalización del uso del teléfono móvil fuera de las horas de trabajo, cuando el trabajador compagina las llamadas de índole laboral con el desplazamiento al lugar de trabajo. En otros casos, como por ejemplo el de las ausencias o permisos con derecho a la suspensión del contrato de trabajo, se produce el fenómeno inverso, en que el tiempo libre acaba instalándose en el tiempo de trabajo asalariado”, y la inactividad se asimila al tiempo de trabajo (cuidado de hijos...). En definitiva, se hace necesario hacer una

<sup>219</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 91.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

remisión al concepto de tiempo de trabajo, y la diferencia entre trabajo efectivo de otro tipo de situaciones como la de teledisponibilidad”<sup>220</sup>.

Sin embargo, es cierto que toda teledisponibilidad causa un perjuicio al teletrabajador y, además, psicológicamente, no se puede considerar como tiempo de descanso. Aunque existen trabajos que por su naturaleza necesitan de una disponibilidad las 24 horas del día y que se trate de un horario flexible de trabajo que por su propia naturaleza ésta sea la regla, es decir, “que la libertad de fijar autónoma y diariamente los momentos de inicio y terminación del trabajo corresponde a la empresa o directamente al cliente de la misma”<sup>221</sup>, como puede ser el caso de las guardias médicas de localización o los servicios de traducción de los servicios sanitarios públicos.

La teledisponibilidad debe tener unos límites que, si bien, no son claros, deben quedar reflejados en convenio colectivo, de forma que no se produzca un abuso de la teledisponibilidad.

Si bien hay que recordar que el tiempo de disponibilidad no es un tiempo de trabajo, el tiempo de las eventuales intervenciones durante esa disponibilidad sí lo es. Por tanto, toda demanda de reincorporación al trabajo deberá respetar los tiempos de descanso y, en su caso, el máximo anual de horas extraordinarias<sup>222</sup>. Sin duda la teledisponibilidad tiene una incidencia en la vida privada del teletrabajador, por lo que “la puesta a disposición fuera del horario de trabajo normal habría de tener, a la par que la limitación del trabajo extraordinario, carácter excepcional”<sup>223</sup>.

La teledisponibilidad en relación con el contrato a tiempo parcial, solo serán compatibles cuando la negociación colectiva así lo prevea. “El tratamiento convencional

<sup>220</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 189 – 190.

<sup>221</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 92.

<sup>222</sup> *Ibid.*, págs. 93 – 94.

<sup>223</sup> *Ibid.*, pág. 94.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

de la teledisponibilidad deberá de respetar el principio de proporcionalidad, pues de otro modo los teletrabajadores podrían encontrarse en la penosa situación de una puesta a disposición del empleador casi permanente que les impediría atender a sus necesidades de carácter personal, familiar y formativo o contraer una segunda relación de trabajo a tiempo parcial, aun cuando la realización efectiva de la prestación, y consiguientemente su contraprestación salarial, fueran esporádicas y hasta insuficientes”<sup>224</sup>.

Por todo ello, se entiende que “la teledisponibilidad debe ser pactada y respetuosa con el derecho al descanso, por lo que consideramos como tiempo de trabajo tanto la intervención que realice el teletrabajador, bien sea remota o presencial, como la disponibilidad presencial en un lugar determinado por el empresario”<sup>225</sup>.

El control mediante medios informáticos puede entrar en colisión con el derecho a la intimidad del teletrabajador. El *software* es quizás el mecanismo más utilizado para controlar la actividad de un teletrabajador, teniendo en cuenta que sólo podrá ir dirigido a controlar la prestación laboral y siempre con el debido respecto a la dignidad humana.

Resulta necesario establecer ciertas cautelas en la utilización de estos softwares, puesto que podemos llegar a la obtención de un perfil del teletrabajador, por lo que debemos tener presentes, en todo momento, los principios de la protección de datos de carácter personal.

Los controles van a ser diferentes dependiendo del teletrabajo ante el que nos encontremos. Así, si estamos ante un teletrabajador “on line“, el control será directo e inmediato, mientras que en el “off line“, el control se realizará a posteriori, dirigido normalmente al cumplimiento de resultados.

Una de las características del teletrabajo es la oportunidad para el trabajador de administrar el tiempo del modo más beneficioso para él, tanto desde un punto de vista

<sup>224</sup> *Ibid.*, pág. 95.

<sup>225</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, pág. 377.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

de productividad como de la armonización de la vida personal y familiar, lo cual a su vez puede hacer que se difuminen las fronteras entre tiempo de trabajo y de no-trabajo. Esto supone que el teletrabajador puede llevar a cabo la prestación laboral no en el horario social de la empresa, sino en un horario por él determinado en función de sus necesidades. No obstante, puede chocar en determinadas ocasiones con los intereses de la empresa y sobre todo, por el tipo de trabajo que el teletrabajador lleva a cabo. De esta manera, otra de las circunstancias que ha quedado patente en el estudio es la necesidad de pactarse entre empresa y trabajador un “horario de disponibilidad”. Es decir, una franja horaria en la que el teletrabajador debe estar a disposición tanto de la propia empresa como de los clientes de la misma. Además, así se consigue no desvincular de una manera total al trabajador con sus compañeros de trabajo (se fomenta la socialización del teletrabajador) y, al mismo tiempo, los clientes no notan una posible “ausencia” en su puesto de trabajo del teletrabajador.

Como el teletrabajador tiene esa “libertad horaria”, puede surgir un nuevo problema: la percepción para la empresa de disponibilidad total del teletrabajador. El hecho de “llevar la oficina a cuestas” puede resultar incluso perjudicial para el trabajador, ya que la empresa puede contactar con su trabajador en cualquier momento, a través del ordenador, el teléfono, y darle instrucciones y órdenes en cualquier momento del día o de la noche.

El Estatuto de los Trabajadores no se refiere al tiempo de puesta a disposición. Sin embargo, dispone que el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el teletrabajador se encuentre en su puesto de trabajo. De este modo, la puesta a disposición sólo se valorará con relación al tiempo de trabajo cuando el teletrabajador se incorpore efectivamente al trabajo.

Deben por tanto establecerse límites temporales a la teledisponibilidad, pactados de manera individual o bien a través de la negociación colectiva.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## **2.6. CONTROL, PRIVACIDAD Y DERECHO A LA INTIMIDAD DEL TRABAJADOR. PODER DE DIRECCIÓN. ENTORNO LABORAL Y VIDA PRIVADA**

La autonomía inherente a la prestación laboral fuera de la empresa suscitaba en sus inicios la ausencia de control del teletrabajador por parte del empresario, pero en realidad se ha llegado a la conclusión de que tiene un grado de control muy elevado. “En las nuevas tendencias organizativas el poder de dirección se ejerce de manera distinta, los trabajadores están más sometidos a obligaciones de resultado que a obligaciones de medios. Y aunque desde un punto de vista formal pudiera parecer que la nueva caracterización y mayor autonomía del trabajo reduce el grado de dependencia jurídica del trabajador, en realidad, y pese a la evolución de los límites del poder empresarial y del contenido de la dependencia, la posición subjetiva del trabajador no cambia sustancialmente, ya que el cambio ha sido más cuantitativo que cualitativo”<sup>226</sup>. Siempre se ha dicho que el problema que presentaba el teletrabajo era que el trabajador no podía ser controlado. Finalmente se ha llegado a la conclusión de que es el trabajo más controlado que existe, ya que con las nuevas tecnologías aumentan el control de empresario no ya sobre la prestación sino sobre el trabajador mismo<sup>227</sup>. El control que se realiza supone una posibilidad de vigilancia superior a la fiscalización realizada en el trabajo presencial.

De este modo, llegamos a una situación en que se habla de “poder informático“, puesto que el empresario puede conocer, a modo de ejemplo, a través de un software, cada segundo de lo que hace el teletrabajador. Conoce cuánto tiempo dedica al trabajo, cuántos errores comete, los tiempos muertos, etc. “Una conexión interactiva permite al empresario transmitir las órdenes e instrucciones digitales en cualquier momento, igual que si el trabajador tuviera una presencia física en la empresa. En los otros tipos de

<sup>226</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 115-116.

<sup>227</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 117.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

conexión no interactiva, como en el teletrabajo off line, donde no existe contacto directo entre el ordenador central y ordenadores externos, y en el teletrabajo one way line o teletrabajo a domicilio, cuya conexión unívoca no incide en la configuración del poder directivo, las instrucciones se pueden realizar mediante un programa operativo específico (software), siempre y cuando el teletrabajador no goce de una autonomía funcional en cuanto al desarrollo de las tareas. Por el contrario, en aquellos casos en que el teletrabajador tenga un amplio margen de autonomía, esas instrucciones se presentan como manifestación del poder de dirección mediante el *ius variandi* o poder de modificación de las tareas existentes por otras nuevas. En cualquier caso, el ejercicio del poder directivo por medio de los recursos informáticos se puede incorporar en la propia estructura de la organización productiva sin necesidad de recurrir a las órdenes específicas tradicionales<sup>228</sup>. Por ello, es imprescindible que se comunique siempre al teletrabajador la existencia de esos medios informáticos de control.

Todo ello implica que, con este poder tan absoluto podemos encontrarnos, en ocasiones, con una vulneración de los derechos fundamentales del teletrabajador, sobre todo, en cuanto a protección y manipulación de datos. Dada la gran cantidad de información que se puede obtener durante el desarrollo del teletrabajo, si alguien manipula esos datos, puede llegar a obtener un perfil completo de ese teletrabajador, lo que supondría ir en contra del espíritu de la Ley 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal, de 13 de diciembre<sup>229</sup>.

En el Derecho Laboral español, no se prohíbe la utilización de medios de control a distancia. De hecho, el art. 20.3 ET establece que el empresario podrá adoptar “las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso”. Podrá el empresario, por

<sup>228</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 299-300.

<sup>229</sup> LOPDCP, que traspone a nuestro Ordenamiento Jurídico la Directiva 95/46, de 24 de octubre y el RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

tanto, utilizar todos los medios que tenga a su alcance para controlar el trabajo desarrollado, siempre y cuando no vaya en contra de la dignidad de los teletrabajadores, permitiéndose este control siempre que no sea abusivo.

Cuando el teletrabajador se encuentra en conexión directa y permanente a través de su ordenador con el centro de proceso de datos de la empresa, el empresario puede impartir sus instrucciones, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y cantidad de la tarea, de forma instantánea y en cualquier momento, como si el trabajador estuviera en los locales de la empresa. Todo ello viene avalado por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de septiembre de 1999 que señala: “Hechos éstos que han de analizarse para determinar si concurren o no las notas que configuran el contrato de trabajo, análisis en el que han de tenerse en cuenta por los Tribunales las nuevas tecnologías, que desde luego no fueron tomadas en consideración por el legislador cuando se redactó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, año en el que no estaba implantado en nuestro país el correo electrónico ni internet, avances que como es sabido han abierto nuevas e insospechadas posibilidades en las relaciones humanas, tanto a nivel personal como a nivel comercial y que obviamente propician contrataciones como las que aquí nos ocupan en las que basta que por parte del trabajador se disponga de un equipo informático suficiente y que el mismo se conecte a internet, para que pueda realizar sus funciones en su propio domicilio, pero estando en todo momento presente virtualmente en la empresa, de manera que la comunicación que permite la nueva tecnología es continua, pudiendo la empresa controlar el trabajo, dar directamente instrucciones, recibir al instante el fruto del mismo, dirigirlo, modificarlo, etc., y todo ello, sin tener físicamente en la sede patronal a la persona que lo realiza, sin que ello impida que concurren todas y cada una de las notas que configuran el contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, al estar los servicios retribuidos por el empresario,.....; ajenidad al ser los trabajos realizados tan esenciales en la empresa como lo son las portadas de las revistas a cuya edición se dedica, así como la maquetación de las mismas, sin los cuales no podía cumplirse el objeto de la empleadora, siendo la misma la que corría con el riesgo y ventura ya que los actores percibían idéntica cantidad, con independencia del número

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

de ejemplares vendidos y de la mayor o menor complejidad de cada portada, viviendo exclusivamente del fruto de su trabajo para la empresa; sometimiento al ámbito de organización y dirección de la empresa, ya que como está acreditado las órdenes patronales eran continuas y directamente impartidas a los trabajadores a través de internet, estando los mismos permanentemente localizados a través de la red o del teléfono móvil y sujetos a las instrucciones de la empresa para realizar su trabajo, realizado en equipo con otros empleados de la empresa y sometidos siempre a las variaciones que por aquella se introdujeran, siendo finalmente el trabajo personalísimo... Es pues claro que nos hallamos ante una relación laboral, propiciada por las nuevas tecnologías, que obviamente mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que desde luego deben de ser reguladas legalmente y en casos como el presente amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada, siendo claro que igual prestación ha recibido la empresa de los trabajadores a través de internet que si los mismos hubieran estado físicamente en sus propias instalaciones, debiéndose asimilar a la presencia física la presencia virtual que aquí ha quedado demostrada, porque en fin el resultado para ambas partes de la relación laboral es idéntico, disfrutando las mismas de claras ventajas, como es para la empresa el ahorro en material, suministros, etc., y para el trabajador en transporte o guardería, pudiendo también tener otros inconvenientes, pero en todo caso la forma de la prestación del servicio no es sino una condición más del contrato de trabajo, asumida por ambas partes, ya que consta que así ha sido durante todo el tiempo que ha durado la relación laboral, y que por tanto constituye un pacto libremente aceptado por trabajadores y empresa y desde luego no implica la inexistencia del contrato de trabajo, sino una de las condiciones del mismo, no pudiéndose admitir que los avances de la ciencia, que en todo caso implican una mejora en la calidad de vida, lleguen a suponer, como pretende la empresa, un retroceso social favoreciendo la precariedad del empleo o el trabajo sumergido, por lo que en todo caso la legislación laboral ha de ser aplicada.”

La prohibición del art. 20.3 ET alcanza “a los supuestos en que el control se lleve a cabo por medios mecánicos y, obviamente, a los supuestos de control informático. Sin embargo, conviene distinguir dos vertientes del problema: de un lado el control técnico

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

del cumplimiento de la prestación por parte del trabajador, que obvie a la persona del trabajador, y que, de acuerdo con dicho precepto, sería lícito. Y, de otro, el control empresarial sobre la prestación que permita una acumulación de datos tal que suponga una invasión en la esfera privada del trabajador, toda vez que permite una reconstrucción de su actividad y un juicio sobre la misma”<sup>230</sup>.

Se puede observar cómo este artículo impone dos limitaciones fundamentales al empresario: de una parte, las medidas a adoptar deben estar encaminadas a verificar única y exclusivamente el cumplimiento de los deberes laborales y, de otra, se debe guardar en su aplicación la consideración debida a la dignidad del trabajador<sup>231</sup>. “Dicho esto, parece de fácil comprensión que es en este nivel donde se encuentra la principal dificultad del teletrabajo, pues es necesario conciliar la necesidad que tiene el empresario de saber si efectivamente se ha trabajado para él y en qué medida con la libertad individual del trabajador. Se trata de determinar cuál es el grado de transparencia laboral que al empresario le es lícito alcanzar y dónde se debe colocar la barrera de la opacidad a la que el trabajador tiene derecho como persona. Tan falto de razón sería prohibir en el teletrabajo el uso de medios de control a distancia como permitir su utilización indiscriminada, por cuanto que, (...) el control tecnológico, especialmente el informático, representa una potencial amenaza para los derechos del teletrabajador”<sup>232</sup>.

A modo de ejemplo, si el teletrabajador tiene una jornada laboral de ocho horas, el software que se instale sólo podrá controlar lo que el teletrabajador haga durante esas ocho horas. Por tanto, habrá que establecer las medidas adecuadas para que ese software, en ningún momento, afecte a la vida privada del teletrabajador.

<sup>230</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 118; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, *Nuevas tecnologías...*, op. cit., pág. 91.

<sup>231</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., págs. 122 – 123.

<sup>232</sup> *Ibid.*, pág. 123.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Este tipo de programas permiten estrechar la vigilancia del teletrabajador, haciéndola constante, capaz de llevar en su manifestación extrema a un control total. Tales sistemas inciden sobre la vida del trabajador, el cual, consciente de que el empresario controla su comportamiento laboral y que, hasta el más pequeño detalle queda registrado en el ordenador, se ve sometido a una especial tensión y estrés motivado por ese constante control<sup>233</sup>.

Surge así la necesidad de proteger esta parcela del trabajador amenazada por la informática y, no sólo en cuanto a la protección de la intimidad, sino, más en general, de la libertad informática del trabajador, de su autodeterminación informativa.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que el ejercicio del poder de control será distinto, dependiendo del tipo de teletrabajo que se trate.

Así, en el *teletrabajo "off line"*, el momento de ejercicio del poder de control se efectuará después de la ejecución de algunas actividades, pero no de forma simultánea. Sin embargo, en el *teletrabajo "on line"* el momento del ejercicio del poder de control será simultáneo a la ejecución del trabajo.

Cuando el teletrabajador está conectado interactivamente con la empresa, las directrices y el control empresarial fluyen de manera directa, de manera que, por medios telemáticos puede ejercitarse el poder de dirección<sup>234</sup>.

La separación del entorno laboral, cuando comienza a trabajar desde el domicilio, habiendo sido anteriormente trabajador interno, puede ser motivo a tener en cuenta en el trabajador a distancia. Si el trabajo se realiza exclusivamente en las denominadas "oficinas satélite" o en el centro laboral vecinal no cabe duda que, su influencia en la vida privada de los trabajadores, estará relacionada generalmente con el menor tiempo

<sup>233</sup> DE VICENTE PACHÉS, F. "*Seguridad y salud en el teletrabajo*". Comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza. Mayo. 1999, pág. 9.

<sup>234</sup> THIBAUT ARANDA, J. "*Aspectos jurídicos del teletrabajo*". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.1998. nº.11.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

invertido en el desplazamiento, así como al entorno en que se desarrolle el trabajo. Sin embargo, si el trabajo se realiza en el propio domicilio del teletrabajador, la situación puede variar sustancialmente.

El destinar parte del domicilio particular a la realización del trabajo por cuenta ajena, seguramente modificará los hábitos de la familia, porque se quiera o no, ese espacio que se dedica a "oficina" será retraído del que seguramente la familia tenía dedicado a otras actividades, posiblemente de descanso.

También hay que tener en cuenta que las actuales viviendas han sido construidas pensando en su dedicación exclusiva al hogar familiar, no para la realización de actividades laborales.

Esta cuestión de la separación vida familiar- vida laboral, va a ser fundamental en el desarrollo del teletrabajo en nuestro país, puesto que es perfectamente imaginable la incidencia que una relación familiar puede desplegar en la vida laboral<sup>235</sup>.

En el plano estrictamente teórico, la clara separación vida familiar-vida laboral sería lo más acertado, pero a nadie se le escapa que la frontera que delimita ambos territorios es muy difusa y, por consiguiente, causa de futuros y muy graves problemas en determinadas situaciones.

En cuanto a la protección de datos y confidencialidad, hay que decir, que el teletrabajo implica un control por parte del empresario de la actividad laboral del teletrabajador. El hecho de trabajar a distancia requiere normalmente la adopción e implantación de mecanismos necesarios para verificar la actividad del teletrabajador, instrumentos normalmente informáticos, que podrían chocar con el derecho a la privacidad del trabajador.

<sup>235</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 121.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Tanto los empresarios como los trabajadores se plantean algunas cuestiones relacionadas con el cumplimiento de la LOPDCP. En este sentido, el análisis jurídico recogido en este estudio explica que el empresario puede establecer medidas de control de la actividad del teletrabajador, pero siempre dentro de unos límites. “Dicha ley establece unos mecanismos cautelares que se articulan en dos grandes ejes: limitación en la recogida y tratamiento de los datos de carácter personal y control de los mismos por parte del trabajador”<sup>236</sup>.

Lo más conveniente es que conste el consentimiento por escrito por parte del trabajador al control de su actividad por medios telemáticos. No obstante, siempre se deben tener en cuenta los principios contenidos en la ley (necesidad, finalidad, transparencia, finalidad y legitimidad).

Por otro lado, cuando el trabajador saque de la oficina datos o ficheros de carácter personal deberá contar con la autorización del responsable del fichero.

No obstante, el derecho del trabajador ha de conciliarse con otros derechos e intereses legítimos del empleador, en particular su derecho a administrar con eficacia la empresa, y sobre todo, su derecho a protegerse de la responsabilidad o el perjuicio que pudiera derivarse de las acciones de los trabajadores.

El empresario, puede adoptar por tanto medidas de control de la actividad laboral del teletrabajador, pero siempre dentro de unos límites, ya que esta legitimación no es absoluta y exige por parte del empresario la obligación de informar de dicho tratamiento a los trabajadores, cumpliendo así con el deber de informar previsto tanto en el artículo 10 de la Directiva 95/46/CE como en el artículo 5 de la LOPDCP.

Lo más adecuado en estos casos es que conste por escrito el consentimiento del teletrabajador al control de su actividad laboral por medios telemáticos. No obstante, además de la necesidad de hacer constar el consentimiento por escrito, para que la

<sup>236</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 119.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

actividad control sea legal y se justifique deben respetarse los siguientes principios contenidos en la LOPDCP:

- Principio de necesidad: el empleador debe comprobar la posibilidad de utilizar métodos de supervisión que impliquen una menor intromisión en la intimidad del trabajador.
- Principio de finalidad: los datos deben recogerse con fines determinados, explícitos y legítimos y no ser tratados posteriormente de manera incompatible con dichos fines. Cualquier otro uso diferente requerirá un nuevo consentimiento del teletrabajador.
- Principio de transparencia: el empleador debe transmitir al personal una declaración clara, precisa y fácilmente accesible de su política relativa al control de las comunicaciones que deberá incluir.
- Principio de legitimidad: el interés que persigue el empleador con la actividad de control debe ser legítimo.

Por otro lado, la prestación de la actividad laboral fuera del centro de trabajo requiere normalmente la utilización de datos personales contenidos en ficheros propiedad de la empresa y registrados en la Agencia de protección de Datos. El RD 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de desarrollo de la LOPDCP, contempla expresamente en su art. 86 el supuesto de trabajo fuera de los locales del responsable del fichero o encargado del tratamiento, estableciendo las prevenciones que la empresa y el teletrabajador deben tener en cuenta. Dicho artículo señala: “1. Cuando los datos personales se almacenen en dispositivos portátiles o se traten fuera de los locales del responsable de fichero o tratamiento, o del encargado del tratamiento será preciso que exista una autorización previa del responsable del fichero o tratamiento, y en todo caso deberá garantizarse el nivel de seguridad correspondiente al tipo de fichero tratado. 2. La autorización a la que se refiere el párrafo anterior tendrá que constar en el

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

documento de seguridad y podrá establecerse para un usuario o para un perfil de usuarios y determinando un periodo de validez para las mismas”.

Junto a ello hay que tener en cuenta que cuando un fichero o documento se hubiera creado exclusivamente para la realización de trabajos temporales o auxiliares deberán ser borrados o destruidos cuando hayan dejado de ser necesarios para los fines que motivaron su creación.

También es posible que el teletrabajador acceda a los ficheros de carácter personal sin necesidad de almacenarlos en dispositivos, sino que acceda a ellos a través de las redes de comunicación establecidas. En este caso, es tajante la norma al señalar que las medidas de seguridad exigibles a los accesos a datos de carácter personal a través de redes de comunicaciones, sean públicas o no, deberán garantizar un nivel de seguridad equivalente a los accesos en modo local<sup>237</sup>.

En cualquier caso, la posibilidad de acceso a través de redes telemáticas deberá estar contemplada en el correspondiente documento de seguridad que debe elaborar la empresa. Se entiende por documento de seguridad el documento que recoge las medidas de índole técnica y organizativa que será de obligado cumplimiento para el personal con acceso a los sistemas de información y que deben ser adecuados a los niveles de seguridad exigidos por la normativa sobre protección de datos en función de los datos personales contenidos en los ficheros.

Por lo que respecta al control mediante mecanismos audiovisuales, según lo que se desprende del art. 20 ET, en principio, sí parece que sea posible la utilización de videocámaras que controlen el trabajo realizado por los teletrabajadores.

Nuestra jurisprudencia laboral, hasta hoy, ha sido muy amplia y ha venido aceptando la utilización de videocámaras en casi todos los supuestos que se le han planteado. Ahora bien, como requisito imprescindible, los trabajadores deben conocer tal instalación.

<sup>237</sup> Art. 85 RD1720/2007

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En el caso de los trabajadores ordinarios, que acuden al centro de trabajo, no se hace necesario el consentimiento de éstos para su instalación, simplemente basta con que tengan conocimiento de ello.

Sin embargo, cuando hablamos de teletrabajo debemos establecer un criterio mucho más restrictivo en cuanto que a la posible utilización de videocámaras, puesto que, la mayor parte del teletrabajo se realiza en el domicilio del trabajador.

Por lo tanto, ya no nos encontramos ante una simple vulneración del derecho a la imagen, sino también ante una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador y, también, la de su familia.

Si no actuamos conforme a ese criterio restrictivo, esa videocámara no sólo va a captar imágenes del teletrabajador mientras trabaja, sino que además, puede grabar imágenes de la vida privada, tanto del trabajador como de su familia.

Por tanto, si la prestación se desarrolla en un telecentro la instalación de videocámaras no supondrá ningún problema. Sin embargo, en el caso de un teletrabajador a domicilio, si se instala la videocámara, en principio, sólo se permitirá grabar la actividad derivada de la prestación del servicio, de modo que, sólo se podrá utilizar durante la supuesta jornada del teletrabajador, no siendo posible su utilización durante el resto del día.

Existe una doctrina aún más restrictiva en cuanto a la utilización de las videocámaras que sólo admite su instalación si el teletrabajador desarrolla un trabajo que requiera para su control la grabación de su actividad, por ejemplo, en el caso de los teletrabajadores que tienen acceso a información confidencial.

Por otra parte, para la utilización de videocámaras, es necesario señalar que, en el lugar donde ésta se implante sólo y exclusivamente se realice le prestación laboral.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

La mejor solución para que se acepte tal instalación, podría pasar por adecuar una sala o habitación de la casa, de modo que en esta habitación sólo se realice el teletrabajo.

En estos casos, sí se está exigiendo el consentimiento del teletrabajador para dicha instalación, siendo oportuna la manera de solicitarlo en el contrato de trabajo.

Por lo que respecta al control de grabación de llamadas telefónicas, en este caso, como en los demás, debemos mantener un criterio restrictivo. El trabajador debe conocer la posibilidad de tal grabación y, a ser posible debemos recabar su consentimiento, teniendo en cuenta que las llamadas que se graben sólo podrán ser aquellas referentes al desarrollo de su trabajo, lo que supone que nunca se podrá establecer un control de las llamadas en el teléfono particular del teletrabajador.

Si el teletrabajador utiliza la misma línea de teléfono tanto para fines privados como profesionales, no se podrá establecer dicho control.

En los casos en que la empresa instala una línea para la prestación del trabajo, sí es posible que se establezcan estos controles, aunque no en todos los supuestos.

En los únicos supuestos en los que sí se admite el registro de las llamadas y, por tanto, prima el interés del empresario sobre el secreto de las comunicaciones son:

- En aquellos supuestos en los que el teletrabajador realiza su trabajo, fundamentalmente, a través del teléfono, teniendo que seguir determinadas pautas en su actividad, de tal forma que la única posibilidad que tiene el empresario de controlarlo es grabar las llamadas para poder conocer si el teletrabajador realiza perfectamente su trabajo y si sigue las pautas establecidas por el empresario.
- En aquellos supuestos en los que se realizan solicitudes por vía telefónica, por ejemplo, banca telefónica, venta por teléfono...Aquí la única posibilidad de

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

demostrar la realización del pedido es registrar esa llamada, pero sólo si se utiliza con ese fin.

Asimismo, existen procedimientos que permiten conocer cuántas llamadas se realizan, a qué números, la duración de las mismas,.. etc, sin grabar el contenido de las mismas. Estos casos, estarán permitidos siempre que el teletrabajador tenga conocimiento de ello.

De este modo, si el pago al teletrabajador se efectúa en función de las llamadas que realice, será necesaria la implantación de este tipo de mecanismo, lo que no supondría una vulneración del secreto de las comunicaciones pues no se graba su contenido.

## **2.7. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Muchos informes sobre el teletrabajo señalan la necesidad de que sea voluntario para el trabajador. Es decir, que no sea impuesto unilateralmente por el empresario, y que sea reversible tanto para el trabajador como para el empresario. “Es claro que esta transferencia no es un mero supuesto de movilidad funcional, tal y como se contempla en el art. 39 ET, desde el momento en que no se trata de alterar circunstancialmente el objeto de la prestación, sino de una auténtica novación contractual que afecta al concreto lugar o lugares en que se realiza el trabajo, como consecuencia de la cual el trabajador puede quedar separado de toda una serie de obligaciones accesorias relacionadas con las funciones desarrolladas, aun cuando éstas permanecen formalmente inalteradas”<sup>238</sup>. Tampoco con un cambio de centro de trabajo del art. 40 ET que es para casos de cambio también de residencia

<sup>238</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., págs. 129 – 130; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., pág. 830; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 213.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Habría que distinguir dos situaciones por las que podría modificarse el contrato de trabajo:

1) Modificación por mutuo acuerdo: La propuesta a un trabajador con contrato en la empresa para que pase a realizar toda o parte de su relación laboral como teletrabajador: la adopción del acuerdo solo puede realizarse si existe un acuerdo entre las partes, y por lo tanto es libremente aceptada por el trabajador. “El principio de autonomía de las partes permite dar nacimiento a la relación laboral y provocar su extinción, pero, además, puede servir de cauce para modificar su contenido, adecuándolo al interés recurrente de las partes”<sup>239</sup>. La transformación del trabajo realizado en el interior de la empresa en trabajo a distancia puede calificarse sin mayores problemas como un supuesto de novación contractual, por lo que, salvo abuso de derecho por parte de empresario, el acuerdo es válido. No obstante, en estos casos, no existe ningún derecho que asista al teletrabajador para exigir su reingreso en la empresa, por lo que sería una de las cláusulas que convendría incluir en el contrato de trabajo o documento que se firme o en el ámbito de la negociación colectiva. De esta forma, se establecería una garantía de retorno, o por ejemplo, una preferencia o prioridad para ocupar un puesto vacante o de nueva creación en el interior de la empresa.

2) Modificación unilateral de las condiciones de trabajo: En este caso, la decisión de teletrabajar es unilateral del empresario, y las causas pueden ser variadas subyaciendo siempre la de las necesidades organizativas de la empresa. Este cambio en la organización altera y transforma aspectos fundamentales de la relación laboral, como el modo de retribución, el tiempo de trabajo o el sistema de trabajo y de control, por lo cual se ve afectado por lo dispuesto en el artículo 41 ET. Estaremos ante un supuesto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el empresario deberá justificar tal decisión de acuerdo con las causas señaladas en el citado precepto. Y ello, sin perjuicio de que si la modificación en el lugar de trabajo implica además un cambio geográfico en los términos del artículo 40 ET deberá estarse también a lo que señala

<sup>239</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 212.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

este artículo. “Desde una perspectiva formal, porque no estamos ante una variación de las condiciones de trabajo, tal como reza el citado artículo (art. 41 ET), sino ante una alteración de la modalidad del vínculo, pues supone el paso del contrato de trabajo común a domicilio y lo contrario. El empresario no puede alterar el lugar de la prestación de trabajo del teletrabajador a domicilio, puesto que fue libremente elegido por el mismo y supondría la eliminación de uno de los elementos específicos del contrato de trabajo a domicilio que sería desvirtuado. Desde una perspectiva sustancial, porque el art. 41 ET supone la disponibilidad por el empresario de los locales, del ambiente en que se desarrolla el trabajo, algo que no se da cuando la prestación se realiza en el domicilio del trabajador. En estos casos la decisión unilateral del empresario no basta para obligar al empleado a devenir teletrabajador. La solución pasa por el mutuo acuerdo.

Por tanto, la transición al teletrabajo a domicilio y al contrario, se puede decir que se trata de una novación y que solamente podrá hacerse por mutuo acuerdo. Otro caso es cuando se trate de telecentros o teletrabajo móvil, que podrá hacerse por las vías del art. 41 ET e incluso del art. 40 ET.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo ha sido la institución jurídica empleada por la sentencia de 25/2003 del TSJ de Cataluña para solventar si la decisión de la empresa de optar por el teletrabajo como la nueva forma de organizar la relación laboral de sus trabajadores, había cumplido con los requisitos básicos de la misma: (sic) “que el incumplimiento empresarial de las obligaciones nacidas de la relación laboral sea grave; que se produzca una modificación de las condiciones de trabajo y; fundamentalmente, que ello redunde en perjuicio de la formación profesional del trabajador o menoscabo de su dignidad”<sup>240</sup>.

Finalmente la sentencia estima que tal modificación no supone un quebranto a la formación profesional ni producen menoscabo en su dignidad por cuanto la empresa puso en práctica todas las medidas que le fueron posibles para evitar tal fin. En este

<sup>240</sup> Fundamento Jurídico Tercero.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

sentido se recoge en el mismo Fundamento jurídico anterior: “lo que no ha quedado acreditado en autos es que esta modificación de condiciones laborales lleve consigo un menoscabo de la formación profesional ni de la dignidad del trabajador, pues la empresa ha ofrecido al trabajador los correspondientes cursos para el reciclaje en nuevas tecnologías, y además las referidas condiciones de trabajo no se individualizan en la persona del trabajador sino que son compartidas por todos los trabajadores que habían prestado servicios en el centro de Barcelona que ha sido cerrado, por lo que debe rechazarse que concurra este motivo de extinción.”

Por consiguiente, la realización de este derecho implicará un supuesto de modificación de condiciones sustanciales, cuya modalidad de ejercicio podrá ser establecida por acuerdo individual o colectivo, con lo que se deja en manos de tal instrumento la configuración de elementos o materias nucleares del contrato de trabajo sin más límite que el propio documento del acuerdo. En estos términos el efectivo ejercicio del derecho a la reversibilidad se constituye como uno de los instrumentos fundamentales del principio de flexibilización de las relaciones de trabajo, por cuanto contribuye de manera evidente a una reinterpretación de aquel instituto. Ello con mayor razón por cuanto no se incluyen mecanismos de control que fiscalicen la imposición de determinadas medidas, como por el contrario se hace en la aplicación del art. 41.2 E.T.

Así, es la voluntad de las partes la que tiene que concretar aspectos cruciales del contrato de trabajo, entre ellos la regulación adecuada del derecho a la reversibilidad, la situación en la que queden los derechos adquiridos del trabajador antes y después de haber teletrabajado para la empresa, así como la concurrencia de causas que justifiquen el cambio de situaciones del trabajador. Circunstancias que hacen compleja la adopción adecuada del acuerdo, que debe respetar en todo momento los derechos indisponibles y las garantías mínimas que ofrece el Derecho del Trabajo.

Por lo que respecta al contenido de las sentencias que tratan o citan al teletrabajo, son variadas las soluciones que tiene que adoptar como consecuencia de la vigente situación normativa. En este sentido tienen que redefinir conceptos e instituciones básicas del

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

derecho del trabajo, aparentemente asentados, para tratar los problemas derivados de su implantación en las empresas, siendo una incógnita el tratamiento jurídico que le puedan ofrecer a los acuerdos individuales entre las partes en materias tan importantes como las anteriormente comentadas.

Por otra parte tampoco faltan pronunciamientos judiciales que aluden a las ventajas que ofrece el teletrabajo desde una perspectiva ciertamente peculiar, es el caso de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 5214/2000, de 19 de diciembre, en virtud de la cual se deniega a un trabajador la petición de invalidez permanente absoluta para la profesión habitual, ofreciendo, entre otras, la siguiente argumentación: “El motivo no puede prosperar pues, aunque es un hecho probado –cuarto- que el actor presenta un cuadro clínico consistente en un trastorno de ansiedad con agorafobia de evolución crónica; aunque con menor frecuencia requiere seguir presentando crisis de evitación fóbica; presentando miedo a los desplazamientos y a salir de su domicilio; por lo que está impedido para cualquier actividad, no sólo la habitual, en la que tenga que salir de su domicilio y desplazarse a otro lugar de trabajo. No es menos cierto que en la actualidad existen –de manera creciente- actividades –como el teletrabajo- que no requieren salir de casa y que resultarían compatibles con las dolencias del actor. Por ello procede la desestimación del recurso”<sup>241</sup>.

En definitiva, todos los elementos nos dejan ver la complejidad que encierra el teletrabajo y por otra parte obliga a todos los profesionales del derecho a estar permanentemente atentos a todas las novedades relacionadas con esta figura y su evolución dentro del ámbito del derecho del trabajo.

<sup>241</sup> Fundamento Jurídico Tercero.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

## 2.8. SUSPENSIÓN, EXCEDENCIA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Los supuestos de suspensión y excedencia no presentan mayor problemática por sí mismas en el teletrabajo, a excepción de algunos supuestos que pueden presentar necesidad de ciertas modulaciones. “Así, por lo que respecta a la suspensión contractual es claro que las distintas causas suspensivas pueden ser referidas al teletrabajo. Con todo, pueden suscitarse dudas en relación con las suspensiones del contrato de trabajo por incapacidad temporal, por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, por maternidad o paternidad, adopción o acogimiento, cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador. En relación con la incapacidad temporal, el lugar de la prestación puede restringir los supuestos en los que la alteración de la salud del teletrabajador justifica la ausencia al trabajo”<sup>242</sup>. Aquí cabe destacar la dificultad de distinguir algún posible fraude a la Seguridad Social, cuando el teletrabajador se encuentre percibiendo alguna prestación y pueda compaginar los motivos que dieron lugar a la prestación con la prestación de servicios a su empresa. “Cuestión distinta es si en el caso de alteración de la salud del trabajador interno, cuando ésta sea compatible con el teletrabajo, podrá éste pasar a ejecutar telemáticamente su prestación desde el domicilio. Ciertamente sí, máxime porque el trabajador se verá garantizada así la entera retribución y el empresario quedará exento del abono directo de la prestación por incapacidad temporal (sin perjuicio del ahorro evidente que también supondría para la Seguridad Social)<sup>243</sup>. Para llegar a esta posibilidad, ha de hacerse por acuerdo entre las partes, nunca impuesta por el empresario.

En cuanto al descanso por maternidad y paternidad de los teletrabajadores a domicilio, queda claro que no puede renunciarse a dichos periodos de descanso para la realización de la prestación laboral. El art. 133 quinquies de la Ley General de la Seguridad Social señala: “El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o

<sup>242</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 132; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 217.

<sup>243</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 218.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso”; y art. 133 decies de la Ley General de la Seguridad Social reseña que: “La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última”. Son prestaciones que por su naturaleza, generalmente no incapacitan para la actividad laboral, se trata por tanto de proteger un conjunto de bienes superiores cuales son la salud e integridad de la madre y del recién nacido. El Convenio sobre protección de la maternidad núm. 103 de 1952 y revisado, señala al respecto la situación suspensiva no solamente a las trabajadoras en empresas industriales, no industriales o agrícolas, además también a las “mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio”.

El art. 45.1 d) ET señala: “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: (...) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”<sup>244</sup>. Por tanto, en relación con la suspensión del contrato por razones de seguridad y salud de la mujer trabajadora embarazada o del hijo lactante, el teletrabajo a domicilio podría plantearse como alternativa a esta causa suspensiva, siempre y cuando haya acuerdo por las partes, sea libremente aceptada por la trabajadora.

<sup>244</sup> Letra d) del número 1 del artículo 45 redactada por el apartado siete de la disposición adicional décimo primera de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres («B.O.E.» 23 marzo).

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En cuanto a la excedencia por cuidado de hijos, “existe una tendencia creciente a configurar el teletrabajo como una alternativa a esta suspensión de la relación laboral, ensalzando las ventajas de la opción por el teletrabajo a domicilio como solución de recambio a la excedencia laboral, por cuanto no implica la pérdida del salario y permite atender los intereses particulares que motivan la suspensión contractual”<sup>245</sup>. El art 46.3 ET señala: “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”. Por tanto, esta disposición es plenamente aplicable al teletrabajo, aun cuando la prestación laboral se realice en el domicilio del trabajador. Ha de realizarse por voluntad de las partes el compatibilizar las responsabilidades profesionales y familiares. Aquí de nuevo es de gran importancia la regulación de estos aspectos por los convenios colectivos para evitar riesgos de discriminación, en este caso para la trabajadora más que para el trabajador.

Por lo que respecta a la excedencia voluntaria, el art. 46.2 ET señala: 2 El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”. Por lo tanto hace pensar en las mismas condiciones para el teletrabajador que para el trabajador interno. Así se ha manifestado en la STS de 18 de mayo de 1990, FJ 8º (AS 1990, 4358), el citado art. 46.2 ET contiene una regulación jurídica autosuficiente y

<sup>245</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 135.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

establece un derecho pleno para disfrutar de la excedencia voluntaria sin establecer ninguna reserva o restricción<sup>246</sup>. No obstante al realizarse el trabajo a distancia la única problemática consistiría en “determinar si existe o no una plaza vacante de su misma o igual categoría. (...) al empresario le corresponde acreditar que tiene cubierta enteramente su plantilla, incluida la plaza que había dejado el teletrabajador al acceder a la excedencia, al trabajador le resultará prácticamente imposible probar la existencia de vacantes dado que el teletrabajo es por definición trabajo invisible”<sup>247</sup>.

El art. 46.5 ET señala que: “El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”. Así, se condiciona el reingreso del trabajador a la existencia de vacantes sin distinción del puesto de trabajo y, por tanto, de ubicación del mismo, “pero según los tribunales la incorporación se ha de producir con el mismo carácter que tenía la relación laboral sin que sea posible cambiar la modalidad contractual”<sup>248</sup>. Esta doctrina ha de matizarse con relación al teletrabajo por la paradoja que supone que mientras que un trabajador interno tiene que contentarse incluso con un puesto de trabajo de otra localidad, la opción del teletrabajador a domicilio se reduzca a su propio hogar<sup>249</sup>.

Las causas de extinción del contrato del teletrabajador, en un principio no tienen por qué diferir con las de un trabajador común, aunque por las características de esta forma de trabajo pueden matizar alguna de las causas previstas como justificativas de éste. Por ejemplo, “dada la especialidad del teletrabajo, parece que, en principio, carecen de

<sup>246</sup> “...habrá que considerar nulas cuantas previsiones se contengan en normas sectoriales o convencionales que condicionen el ejercicio de dicha excedencia, limitándolo o restringiéndolo más allá de los términos en que viene reconocido en el Estatuto de los Trabajadores”.

<sup>247</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 134; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 217.

<sup>248</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 217; STCT de 22 de mayo de 1985 (AR 3325) y de 12 de noviembre de 1986 (AR 11398).

<sup>249</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 134; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 217.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

sentido las faltas de puntualidad o de asistencia al trabajo, salvo que dichas faltas se refieran a la inobservancia de plazos de entrega o recepción del trabajo, siempre que esta conducta no pudiera tipificarse como disminución voluntaria y continuada del rendimiento habitual, conforme al art. 54.2 e) ET”<sup>250</sup>.

Hay que tener en cuenta que existe gran variedad de prestación de servicios de teletrabajo por lo que habrá que tener en cuenta las diferentes casuísticas. En España existen convenios colectivos que no asumen las cláusulas del AMET, por lo tanto, “no cubren la protección formal del trabajador cuando uno de los sujetos del contrato de trabajo decida dar por finalizada la práctica del teletrabajo y la relación laboral de teletrabajo. Por este motivo, para abordar el tema de la extinción del teletrabajo debemos de atender a las cláusulas del AMET, ya que éstas recogen la necesidad de establecer por acuerdo la voluntariedad y la reversibilidad del teletrabajo, si bien ésta última en acuerdo individual o colectivo”<sup>251</sup>. La cláusula 3 del AMET señala que “el teletrabajo es voluntario para el trabajador o 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”. No obstante esta garantía reflejada en el AMET, “...del mantenimiento de las condiciones laborales del teletrabajador puede quedarse vacía de contenido en el momento en que no se ha calificado como nula cualquier decisión empresarial incumplidora de la norma convencionalmente establecida”<sup>252</sup>.

El paso al teletrabajo como tal no afecta al status laboral del teletrabajador, porque sólo modifica la forma de realización del trabajo. Por tanto, aquí lo que principalmente cabría destacar son los supuestos propios del trabajo a distancia, como posible causa de extinción contractual, podría tener el uso inadecuado de los medios telemáticos

<sup>250</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 136; DE LA VILLA GIL, L.E., *Trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966, págs. 369 y ss.

<sup>251</sup> VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2015, pág. 233.

<sup>252</sup> *Ibid.*, pág. 235

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

(Internet, correo electrónico, telefonía móvil, etc.) puestos a disposición del trabajador para llevar a cabo su tarea. Las faltas laborales podrían ser de diversa índole en el teletrabajo. “...tales incumplimientos serían posibles si el teletrabajador tiene la obligación de estar conectado con la red informática del empresario de modo permanente o vinculado a la citada red o disponible para ser localizado durante determinadas franjas horarias y no lo hace en absoluto o lo hace con reiterada impuntualidad. Y lo mismo sucede si aquél tiene que prestar sus servicios en un telecentro dentro de determinados horarios o si ha de visitar a determinados clientes a determinadas horas y no respeta tales compromisos o acude a deshora”<sup>253</sup>. Las ofensas físicas, que se presuponen en una comunidad laboral, pueden dejar de ser causa de despido cuando el trabajo se realiza desde casa, pero pueden producirse en centros satélites o en telecentros<sup>254</sup>.

Se entiende transgredida la buena fe contractual “cuando el teletrabajador utilice el material, medios o instrumentos de la empresa en beneficio propio y sin conocimiento o consentimiento de la empresa, favorezca a terceros revelando información reservada o confidencial de la empresa, o realice alguna actividad por cuenta propia o por cuenta ajena si durante la situación de incapacidad temporal o en concurrencia desleal”<sup>255</sup>. En cuanto al primer supuesto la STS de 8 de octubre de 1988<sup>256</sup>, declara procedente el despido de un trabajador “que durante el horario laboral utilizó el ordenador de la sociedad demandada en el que trabajaba para fines propios, ajenos a los de esta última, sin su consentimiento y autorización, saturándolo al introducir en él doscientos programas y un listado de empresas clientes de otra diferente a la en que prestaba servicios...”.

<sup>253</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 137; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo*, op. cit., págs. 839-840.

<sup>254</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 222.

<sup>255</sup> *Ibid.*, pág. 222.

<sup>256</sup> Ar. 7550.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

Por otro lado en cuanto a la extinción por causas objetivas, en el teletrabajo son aplicables los supuestos del art. 52 ET, extinción del contrato por causas objetivas. Destacar el supuesto del art. 52 c) ET: “c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.”. las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pueden alegarse tanto si el trabajador viene ya teletrabajando como cuando se pretende por parte del empresario que el trabajador interno teletrabaje. “Se entiende que existe causa económica cuando (además de las pérdidas actuales o previstas) haya una disminución persistente de ingresos o ventas en la empresa (no basta que se aprecien en un centro de trabajo), siendo suficiente para apreciar la situación económica negativa con la disminución durante tres trimestres consecutivos”<sup>257</sup>.

Se puede decir por tanto que, en el teletrabajo operan, igual que para el trabajador interno, las causas previstas en el art. 49 ET para la extinción del contrato.

Cuando el trabajador es despedido por correo electrónico, el aviso de la extinción del contrato puede llegar mediante el aviso a través de las nuevas tecnologías propias del teletrabajo. En este caso se plantea por un lado el problema de saber que el teletrabajador ha recibido dicho *e-mail* donde consta su despido, puesto que podemos saber si ha recibido el mensaje pero no si lo ha leído. Asimismo, puede haber sido abierto otra por persona distinta del teletrabajador. Una solución puede ser que la empresa implante una serie de normas que obliguen a leer todos los documentos que lleguen a los teletrabajadores en un plazo determinado. Sin embargo, con esta solución no se puede saber exactamente el día en que el empleado efectivamente leyó el mensaje, lo que plantea problemas en cuanto a los plazos legales de caducidad para ejercitar la acción correspondiente si el teletrabajador estima el despido improcedente.

<sup>257</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 138.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

Por otra parte, si estamos ante un despido objetivo, en el momento en que se le envía el e-mail, el empresario tendría que abonarle la indemnización correspondiente. Para ello, la única solución sería ingresárselo, directamente, en su cuenta y enviarle por el mismo medio un recibo que justifique el pago. Por lo tanto, en este caso, será más difícil que el teletrabajador pueda impugnarlo si ya se le ha hecho efectivo el pago.

## **2.9. SEGURIDAD Y SALUD. PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TELETRABAJO**

Cuando hablamos de teletrabajo, no podemos pensar en una devaluación de los derechos de los trabajadores, ni que, a través de esta modalidad contractual, se pretenda un abaratamiento de costes por la vía de la disminución de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Es indiscutible que cualquier trabajador, independientemente donde realice su prestación laboral, tiene derecho a la correspondiente protección en materia de seguridad y salud por parte del empresario. La prevención de riesgos laborales puede suscitar problemáticas a la hora de su aplicación práctica en el teletrabajo. Muchas de las normas de prevención de riesgos laborales basan su aplicación en la existencia de un control directo por parte de los principales factores de riesgo, entre ellos el propio centro o lugar de trabajo. Y por otro lado, las nuevas formas de trabajo y “nuevas tecnologías han creado nuevos focos de novicidad y nuevas situaciones patológicas. Básicamente, el trabajo continuo ante pantallas de reproducción visual es el que plantea mayor preocupación en materia de seguridad y salud, pues ligadas al mismo aparecen una serie de situaciones patológicas como perturbaciones visuales, dolencias posturales, estrés, y otras que están aún por determinar, como, por ejemplo, los efectos de la exposición constante a ondas electromagnéticas posiblemente emitidas por tales instrumentos de trabajo. Las enfermedades descritas ponen de relieve un rasgo que debe condicionar cualquier política de seguridad laboral que pretenda responder eficazmente a la innovación tecnológica: el riesgo para la salud no depende tanto de la máquina, del producto o de la sustancia nociva, cuanto de la inserción o no del trabajador en un adecuado ambiente de trabajo. De ahí la necesidad de establecer mecanismos que actúen a la hora de programar la instalación o de renovar los sistemas

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

de producción, y sean capaces de identificar y prevenir los riesgos conexos a los mismos”<sup>258</sup>. Aparte de estos riesgos genéricos existen otros riesgos específicos, como pueden ser los límites de la responsabilidad empresarial<sup>259</sup>. En el caso del teletrabajo, el centro de trabajo lo configura en muchas ocasiones el propio domicilio del teletrabajador, por lo que la normativa sobre prevención de riesgos puede chocar con derechos de la persona como pueden ser la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad personal y familiar. Puede darse además el caso de que el teletrabajador no sea propietario ni arrendatario del lugar en el que ejerce su actividad, y el propietario puede negar el acceso al domicilio que también es lugar de trabajo.

El empresario debe facilitar las herramientas y medios necesarios para la actividad del trabajador, así como las normas de uso para que no afecten al trabajador. Al mismo tiempo, la amplitud con que la ley configura el deber de seguridad del empresario puede chocar en con la posibilidad técnica o material. El empresario puede adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean los adecuados a la actividad que debe realizarse, y proporcionar los medios de protección adecuados, así como las normas sobre su uso para que no afecten a la salud del trabajador. Sin embargo, difícilmente puede velar por el uso efectivo y adecuado de los mismos, ni impedir que el teletrabajador pueda tener un accidente fortuito en el domicilio por causas ajenas a los medios aportados<sup>260</sup>. En opinión de THIBAUT ARANDA, debería dictarse una norma en la que condicione la posibilidad de trabajo a distancia a una previa evaluación a cargo del empresario de las condiciones de seguridad y salud en el domicilio y a la realización con carácter obligatorio para el trabajador de un examen de la vista, sin perjuicio de aplicar las restantes previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que resulten compatibles con las peculiaridades del trabajo a distancia.

<sup>258</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, págs. 122 – 123; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *Nuevas tecnologías...*, *op. cit.*, págs. 51 -56; El RD 488/1997, de 14 de abril, fija las condiciones mínimas en términos de seguridad y salud relativas a equipos de trabajo que incluyen pantallas de visualización, este Real Decreto traspone al derecho interno la Directiva 90/270 CE, de 29 de mayo.

<sup>259</sup> ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo, op. cit.*, pág. 853.

<sup>260</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, *op. cit.*, págs., 167 – 169; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *Teletrabajo, op. cit.*, pág. 854.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Asimismo, es deseable que la citada norma exigiera la constancia escrita, en el contrato o en un anexo al mismo, de las características del instrumento y del lugar de trabajo, así como de las medidas de protección adoptadas por el empresario<sup>261</sup>.

Sin embargo, el empresario no puede velar por el uso adecuado, ni impedir un accidente fortuito. “De ahí que sea exigible al trabajador tanto el uso diligente de las instalaciones y equipos, como un especial deber de colaboración que pase por facilitar al empresario el acceso a su domicilio con el fin de que pueda cumplir con sus deberes en la materia. En caso de utilización negligente o de obstrucción de la actividad preventiva, el empresario quedaría exonerado de responsabilidad en caso de producirse un accidente de trabajo”<sup>262</sup>. Por este motivo, es deseable que el empresario evalúe las condiciones de salud y seguridad en el domicilio o ubicación estable para el teletrabajo, informe al trabajador y, en el ámbito de la negociación colectiva, establezca visitas al lugar del teletrabajo por parte de los responsables de seguridad y salud de la empresa.

El desarrollo del teletrabajo conlleva la existencia de ciertas obligaciones para el empresario, a quién corresponde la responsabilidad de garantizar las exigencias ergonómicas del lugar de trabajo, la adecuada iluminación y ventilación, y otras medidas de seguridad y prevención de riesgos del teletrabajador<sup>263</sup>.

Los problemas que plantea la seguridad y salud en el teletrabajo son de especial relevancia cuando el trabajo se realiza desde el domicilio, puesto que, en este caso, tanto el control por parte del empleador como de los servicios de inspección, no es directo ni inmediato, y sólo puede realizarse salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad personal y familiar<sup>264</sup>. El art. 4.1.1 de la Ley

<sup>261</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 169.

<sup>262</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 126.

<sup>263</sup> DE VICENTE PACHÉS, F. “*Seguridad y salud en el teletrabajo* “. Comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza. Mayo. 1999.

<sup>264</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 173.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, señala que la actuación inspectora comprende “los centros de trabajo y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral”. Por otro lado el art. 5.1 de la LPRL establece que “si el centro sometido a la inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada (los inspectores de trabajo) deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”. Estamos ante un caso del deber de respeto absoluto a la inviolabilidad del domicilio reiterado en el art. 7.1.1 del RD 138/2000, de 4 de febrero, del Reglamento de la Inspección de Trabajo. Se trata, por tanto, de una clara colisión de derechos, en este caso, respecto de la inviolabilidad del domicilio del trabajador. El poder directivo y de organización del empresario no le autoriza a acudir en cualquier momento al domicilio del teletrabajador con el fin de comprobar si se cumplen o no las medidas de seguridad. Es por ello, que en el teletrabajo a distancia realizado en el domicilio del trabajador, en algunos supuestos, “algunas empresas obligan al teletrabajador a domicilio a afectar una habitación de la casa al lugar de trabajo, la cual debe tener acceso directo desde el exterior de la vivienda, de manera que la Inspección de Trabajo pueda entrar libremente a dicho lugar”<sup>265</sup>. No obstante esto supone grandes inconvenientes para ambas partes y no siempre es posible dependiendo del tipo de vivienda.

Nuestro ordenamiento no contempla nada al respecto, por lo que siempre será el empresario el obligado en materia de seguridad, y quien deberá garantizarla en todos los aspectos relacionados con el teletrabajo realizado en el domicilio.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, no exceptúa el trabajo a domicilio de su ámbito de aplicación. Por el contrario, mantiene en su art. 13 la plena responsabilidad del empresario de garantizar el cumplimiento de esa obligación de seguridad y salud.

Paralelamente, esta regulación debería recordar y especificar el deber general de seguridad que también a los trabajadores incumbe, sobre todo, la obligación de utilizar

<sup>265</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 127; RAY, J.E., “*Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*”, *Droit social*, núm. 6, 1992, pág. 527.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

correctamente, y de acuerdo con las instrucciones recibidas, los equipos y medios de protección individuales que hayan sido puestos a su disposición y la prohibición de inutilizar o modificar los dispositivos de seguridad incorporados por el empresario.

Esta norma debería asimismo remitir a la negociación colectiva el concreto régimen de visitas al domicilio del trabajador de los responsables (empresariales y sindicales) de seguridad y salud de la empresa.

Éstas son por tanto, las principales obligaciones en materia de seguridad y salud en el teletrabajo:

- Obligación de valorar la capacidad y aptitudes de los trabajadores: el empresario debe valorar la capacidad y aptitudes del trabajador y excluir a aquellos que puedan sufrir alguna patología o deficiencia física en el funcionamiento de alguno de los órganos que intervienen y posibilitan la prestación laboral. Hay que tener en cuenta también los posibles problemas de carácter psicológico (depresión, debilidad de carácter o falta de organización) ya que hay que tener en cuenta las particulares condiciones de aislamiento que el teletrabajo puede suponer y la capacidad de autoorganización del teletrabajador implicado.
- Obligación de evaluar riesgos. El artículo 16 de la LPRL impone al empresario la obligación de evaluar los riesgos para la salud y seguridad laborales, teniendo en cuenta las características del puesto de trabajo y las exigencias de la tarea: el equipo informático, la configuración del puesto, el medio ambiente físico, los programas informáticos, ordenadores, etc. Se debe asegurar que hay espacio necesario para la libertad de movimientos, así como la ventilación, iluminación y temperatura adecuadas. Y aun cuando es el trabajador el que aporta parte de los elementos productos, la dirección y control competen al empresario. En este caso es importante alcanzar un equilibrio entre la intimidad del trabajador y la accesibilidad al lugar de trabajo que suele ser la vivienda. La solución más eficaz y que permite un mayor grado de aplicabilidad consiste en pactar, bien en contrato individual, bien a través de convenios

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

colectivos, cláusulas especiales que autoricen las inspecciones. Una solución adecuada podría ser que se fijen unos días y unas horas determinadas para acceder, así como las personas concretas que pueden realizar las visitas de inspección.

- Obligación de proporcionar los equipos de protección adecuados. Este deber incluye el de velar por el uso efectivo de los equipos de protección y ello quiere decir que el empresario no cumple su deber poniendo a disposición de los trabajadores dichos equipos, sino que ha de garantizar su utilización real, lo cual en el teletrabajo, debido a la distancia física puede resultar muchas veces algo muy difícil, y así lo han entendido los Tribunales respecto de los trabajos móviles o itinerantes, al considerar que el empresario puede no estar sometido a las prescripciones contenidas en la norma cuando por la naturaleza de la actividad y el lugar donde se presta no se producen las condiciones objetivas para su aplicación.

Por ese motivo en el teletrabajo, el empresario solo responde de aquellos aspectos que queden dentro de su órbita de decisión y control, pero no de aquellos otros que se encuentren por completo fuera de su ámbito de organización.

- Obligaciones de información y consulta: la atención prestada a los riesgos para la salud y seguridad que suponen los materiales, los equipos y el entorno de trabajo deberán empezar con la previa consulta con el trabajador individual y sus representantes. El empresario deberá consultar a los teletrabajadores y permitir su participación en todas aquellas cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo, y podrán efectuar propuestas a los empresarios dirigidas a la mejora de los niveles de protección de su seguridad y salud.

- Obligaciones de información y formación a los trabajadores: previamente a su incorporación al teletrabajo, el empresario deberá informar al teletrabajador de los riesgos del puesto de trabajo o función y de las medidas y actividades de protección y prevención que hay que adoptar, así como comprobar que el teletrabajador dispone de la formación teórica y práctica en materia preventiva necesaria para el puesto de trabajo a

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

desempeñar. La formación debe ser actualizada cada vez que se modifique de manera apreciable alguno de los elementos que configuran el puesto de trabajo.

- **Obligación de vigilancia de la salud:** el artículo 22 de la LPDCP establece el deber del empresario de proveer a la vigilancia periódica del estado de salud de sus trabajadores en cuanto a la posible incidencia sobre ellos de los riesgos laborales, que debe realizarse antes de comenzar a trabajar, posteriormente con periodicidad ajustada al nivel de riesgo, y cuando aparezcan trastornos que pudieran deberse al tipo de trabajo. No obstante, estos controles de salud quedan sujetos a la autorización del propio trabajador. Cobra especial incidencia en el teletrabajo la atención a los posibles trastornos psíquicos derivados de un posible aislamiento en la prestación laboral y sobre los que se deberá tener especial vigilancia y la consiguiente adopción de medidas tendentes a minimizar el posible riesgo.

El AMET, a fin de dar mayor seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena a distancia, de la Unión Europea en materia de prevención de riesgos laborales, el apartado 8 establece: “El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.”

Por otra parte, las consecuencias para la salud de los teletrabajadores que desarrollan la prestación laboral con videoterminals no se miden ya en términos de accidentes

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

laborales o de enfermedad en el sentido tradicional, sino más bien de fatiga, sobre todo mental y de incomodidad.

El Real Decreto 488/1997, de 14 de abril<sup>266</sup> establece las disposiciones mínimas sobre las características físicas de los videoterminals y del mobiliario, iluminación o humedad del entorno y sobre el ritmo de trabajo y la adaptación del programa a la tarea.

Sin embargo, excluye de su ámbito de aplicación los portátiles, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo, dejando, de este modo, fuera el teletrabajo móvil.

Lo cierto es que la actual legislación es insuficiente ya que las dificultades de inspección aumentan si el teletrabajo se realiza en la vivienda del teletrabajador, dada la garantía constitucional de la inviolabilidad del domicilio.

El teletrabajador deberá autorizar visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, así como para realizar operaciones de mantenimiento o reparaciones en los equipos.

Estas visitas deben realizarse con previo aviso y con carácter exclusivo al lugar de la vivienda donde el trabajador ejecuta materialmente la prestación<sup>267</sup>.

Asimismo, han de regularse convenientemente las posibles contingencias profesionales, es decir, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que como se sabe, tienen diferente cobertura en el ámbito de la Seguridad Social.

El empresario está obligado a suministrar a los teletrabajadores equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados a la tarea a realizar.

<sup>266</sup> Que transpone la Directiva 90/270, de 29 de mayo, referente a las disposiciones mínimas de seguridad relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

<sup>267</sup> Sería bueno introducir en los contratos alguna cláusula que haga referencia estas cuestiones.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Parece claro que, en virtud del art. 29 LPRL el trabajador deberá garantizar su seguridad y salud en el trabajo, por lo que de él depende, directamente, que se cumpla con las exigencias adecuadas en protección y seguridad.

En cuanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a ésta le corresponde ejercer funciones de vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social en cualesquiera de los lugares donde se ejerza la prestación laboral<sup>268</sup>, por lo tanto, también respecto del teletrabajador<sup>269</sup>.

En estos casos, no se pretende tanto vigilar al teletrabajador como al empresario en el cumplimiento de sus obligaciones.

Para que la Inspección lleve a cabo esta función necesita tener acceso a los lugares de trabajo (empresas o telecentros), que puede realizarse libremente, en cualquier momento y sin previo aviso.

La dificultad, en estos casos, consistirá en comprobar si se está teletrabajando o no; si es por cuenta ajena o propia; y si es por cuenta ajena quién es el empresario de ese trabajador.

Sin embargo, para respetar lo establecido en nuestra Constitución, en relación con el derecho a la inviolabilidad del domicilio, el art. 5.1 de esa misma Ley (42/1997) señala que “si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, los Inspectores de Trabajo deberán obtener su expreso consentimiento o autorización judicial”.

<sup>268</sup> En virtud del art. 4.1 de la Ley 42/1997.

<sup>269</sup> FERÁNDIZ ORRICO, F.J. “El uso del teletrabajo como relación laboral, y su conexión con la actuación de la Inspección de Trabajo, a la luz del art. 18 CE “. Comunicación a la Ponencia Temática III. X Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Zaragoza. Mayo de 1999. Pág. 11.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

A este respecto debemos añadir que no se puede considerar, nunca, lugar de prestación del trabajo el domicilio del teletrabajador.

Importante señalar que, tanto empresas como administraciones, recurren al teletrabajo como medida preventiva para el control de determinados riesgos psicosociales, y en particular de la violencia en el trabajo y el acoso laboral. Muchos protocolos de actuación frente a la violencia laboral y el acoso al que se puede ver expuesto el trabajador que presta servicios de atención al público recurren al teletrabajo como medida preventiva.

Por otra parte, los problemas de seguridad y salud serán menores en el trabajo realizado en un telecentro, puesto que, tanto el empresario como el Inspector de Trabajo, están facultados para acceder a dicho local y comprobar el cumplimiento de las medidas de prevención y protección.

Asimismo, debemos tener en cuenta que éstos son centros preparados para la prestación del teletrabajo y, por tanto, se les supone dotados de una infraestructura adecuada y suficiente.

### **3. DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO**

Como se ha señalado, el teletrabajador no puede ser objeto de discriminación con respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en oficinas tradicionales. Se trata de un trabajador por cuenta ajena y por tanto se le garantiza el ejercicio de los derechos que “se reconocen incluso constitucionalmente: libertad sindical, en toda su extensión, negociación colectiva, derecho de huelga y adopción de medidas de conflicto colectivo”<sup>270</sup>.

<sup>270</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 138.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Sin embargo, el teletrabajo supone un reto importantísimo para las organizaciones sindicales, puesto que el espacio tradicional de desarrollo de las actuaciones sindicales es el centro de trabajo típico y, parece claro que la dispersión geográfica de los teletrabajadores conduce a una fragmentación. “Los efectos del lugar de la prestación en el ejercicio de los derechos colectivos son también diferentes según los casos. Así mientras que el ejercicio de la libertad sindical en general y la negociación colectiva, plantean menos problemas que el ejercicio del derecho de huelga y el funcionamiento de las instituciones de representación de los trabajadores”<sup>271</sup>.

En este sentido, se ha señalado que las diversas tendencias hacia la descentralización telemática constituyen un riesgo para la tutela colectiva de los trabajadores. Las organizaciones sindicales se encuentran ante un mundo nuevo que hacen necesario cambiar la morfología de la actividad sindical<sup>272</sup>.

Las organizaciones sindicales, se encuentran en una situación que les exige un cambio para adaptar la actividad sindical, puesto que ya no sólo resulta difícil “captar” al teletrabajador, sino, además, contactar con él<sup>273</sup>. “Ya no existe una gran nave en la que dirigirse a una gran masa, pues el trabajador se encuentra en su domicilio, en telecentros o simplemente en la calle”<sup>274</sup>.

### 3.1. ÓRGANOS Y MEDIOS DE REPRESENTACIÓN Y TELETRABAJO

El sistema de representación y de “elecciones sindicales” no contempla el trabajo a distancia, está diseñado para empresas en las que todo el personal está agrupado en centros de trabajo. “En materia de representación de los teletrabajadores surgen una

<sup>271</sup> *Ibid.*, pág. 139.

<sup>272</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, *op. cit.*, pág. 239.

<sup>273</sup> *Ibid.*, pág. 239.

<sup>274</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, *op. cit.*, pág. 239; ORTIZ CHAPARRO, F., *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1995, pág. 118.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

serie de problemas, relacionados tanto con la configuración de los órganos de representación y el ejercicio de sus funciones como con los derechos de participación. Estos problemas se deben principalmente a la deslocalización del trabajo que, como sabemos, es uno de los rasgos que caracteriza al teletrabajo y que requiere una adaptación de la normativa existente en materia de derechos colectivos a las peculiaridades y particularidades de esta forma de prestación de servicios por cuenta ajena y dependiente<sup>275</sup>. La titularidad de los derechos colectivos corresponde al teletrabajador como si se tratase de cualquier trabajador interno por cuenta ajena. En cuanto a su ejercicio, el primer problema que presenta es la adscripción de los trabajadores a distancia a un centro de trabajo, con el fin de fijar el número de miembros de los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, y concretar en qué centro serán electores y elegibles<sup>276</sup>.

El punto más problemático es la adscripción de los teletrabajadores a un centro de trabajo de la empresa. “Los teletrabajadores tienen las mismas condiciones de participación y elegibilidad establecida en el ET para las elecciones a los órganos de representación unitaria en la empresa, motivo por el cual será necesario que desde el inicio del teletrabajo se haga constar la adscripción del teletrabajador al centro de trabajo a los efectos del ejercicio de los derechos colectivos. El problema se plantea en la forma de computar los teletrabajadores y el tipo de órgano a constituir, de acuerdo con lo establecido en los arts. 62.1, 63.1 y 3 ET para el caso de la representación unitaria y en los arts. 10.1 y 2 LOLS para la representación sindical, teniendo en cuenta que la prestación de servicios en el teletrabajo no se realiza en el centro de trabajo o empresa<sup>277</sup>”.

El propio art. 13.5 ET señala: “Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos

<sup>275</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 163 – 164.

<sup>276</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 241.

<sup>277</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 164.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”. Se reconoce expresamente a los trabajadores a distancia a ejercer los derechos de representación colectiva y el deber de dichos trabajadores a estar adscritos a un centro de trabajo.

La adscripción a un centro de trabajo en el trabajo a distancia, se entenderán adscritos los teletrabajadores que están conectados a la red de la empresa, “habrá que identificar cuál sea el centro de trabajo desde el que se imparten las directrices y al que va destinado el resultado de la actividad. Puede asimismo servir de criterio razonable de adscripción a un determinado centro la presencia frecuente de los teletrabajadores en dicho lugar al ser un centro en el que mantiene sus reuniones y entrevistas de trabajo”<sup>278</sup>.

Si la empresa es una empresa “virtual”, donde no exista un centro de trabajo en sentido tradicional, habrá que atenderse a un dato formal como es el alta del empresario ante la autoridad laboral<sup>279</sup>. No obstante, al amparo del art. 71 ET, cuando exista un gran número de teletrabajadores, por convenio colectivo se podrá establecer un nuevo colegio electoral, en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa<sup>280</sup>.

En cuanto a los derechos recogidos en el art. 81 ET: “En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo

<sup>278</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., págs. 142 – 143.

<sup>279</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 243; GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 143.

<sup>280</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 244; GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 143.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo”; los mismos canales informáticos que utilizan para la prestación de servicios pueden ayudar al ejercicio de los derechos sindicales. Los convenios colectivos pueden reconocer el establecimiento de redes de información sindical (página web, correo electrónico) o boletines electrónicos<sup>281</sup>.

En cuanto al derecho de reunión, “respecto a la aplicación de las previsiones legales sobre la asamblea de trabajadores en el centro de trabajo, la adscripción de éstos a un concreto centro se llevará a cabo a partir de los mismos criterios que se utilicen a efectos del establecimiento de órganos de representación de los trabajadores”<sup>282</sup>.

A modo de resumen, para finalizar, no hay que olvidar lo establecido en la cláusula 11 del AMET: Cláusula 11. Derechos Colectivos: Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores en el local del empresario. No se pondrán obstáculos a su comunicación con los representantes de los trabajadores. Se les aplicarán las mismas condiciones para participar y ser elegidos en elecciones para órganos de representación de los trabajadores o que prevean representación de los trabajadores. Los teletrabajadores serán incluidos en el cálculo para la determinación del censo de colectivos con representación de los trabajadores de acuerdo con las leyes europeas o nacionales, convenios colectivos o la práctica habitual. El centro de trabajo al que pertenecerá el trabajador a los efectos de ejercer sus derechos colectivos estará especificado desde el principio. Los representantes de los trabajadores serán informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo de acuerdo con las legislaciones europeas y nacionales, los convenios colectivos y la práctica habitual.

<sup>281</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 245; GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 144.

<sup>282</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 144.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

### 3.2. CONVENIO COLECTIVO APLICABLE

Como se ha señalado la naturaleza ordinaria de la prestación laboral a distancia conlleva la inclusión de los teletrabajadores dentro del convenio colectivo aplicable a la empresa, teniendo en cuenta, en caso de que los hubiese, teletrabajadores privilegiados por sus especiales condiciones que pudiesen quedar excluidos, aceptando la doctrina judicial, y que esta “práctica haya sido prevista en convenio colectivo y el nivel de las condiciones pactadas individualmente sean superiores globalmente a las pactadas en el convenio”<sup>283</sup>.

Aunque se han introducido reformas que pretendían favorecer y solventar parte de los problemas que generaban los cambios del entorno, como la creación del trabajo a tiempo parcial, se ha comprobado que, gracias a las nuevas tecnologías, se puede fomentar la utilización de otras fórmulas de trabajo beneficiosas tanto para el trabajador como para la empresa. Sin embargo, los cambios tienen sus dificultades, más aún cuando se nota una falta de regulación de muchos de los aspectos que conlleva el teletrabajo, debido fundamentalmente a que el marco legal laboral se ha construido sobre una forma de entender el trabajo muy diferente a la que supone el teletrabajo. “Las necesidades de regulación del teletrabajo cubiertas actualmente mediante el recurso a la negociación colectiva tendrían mayor cobertura si hubiera una intervención del legislador estableciendo unos mínimos que abran la posibilidad de que los acuerdos colectivos, y en su caso individuales, den respuesta a su adaptación a cada una de las modalidades de teletrabajo y a los cambios tecnológicos”<sup>284</sup>.

Por ese motivo, es fundamental que, a través de la negociación colectiva, tanto a nivel sectorial como de empresa, todas las carencias o problemáticas detectadas intenten solventarse y se vaya creando un bagaje importante y que disemine la cultura del teletrabajo como medida de flexibilidad laboral. La negociación colectiva es la solución a muchos problemas del teletrabajo. La negociación colectiva puede incluso aportar

<sup>283</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 139.

<sup>284</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 64.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

soluciones mejores, porque la ley no lo dice todo, porque la ley tiene carencias y la negociación colectiva lo puede remediar: Pero no sólo por eso, sino que el convenio presenta ventajas frente a la ley por razón de la materia, por lo que es el teletrabajo en cuanto a forma de organización, condiciones de trabajo, aspectos de la vida laboral, etc., Todo esto es la materia natural para la negociación colectiva. Y la ley tiene su papel y la negociación colectiva tiene el suyo y gran parte de los problemas que se deben solucionar del teletrabajo son espacio natural para la negociación colectiva. En el AMET “Se establece que los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores en el local del empresario, aunque el silencio del AMET sobre la forma en que el teletrabajador puede desempeñar esa función de representación, en el caso de resultar elegido, plantea serias dudas sobre la igualdad proclamada, salvo que la negociación colectiva expresamente la establezca”<sup>285</sup>. Lo que hay que evitar por tanto es la desregulación de la prestación laboral de los teletrabajadores.

### 3.3. HUELGA Y CIERRE PATRONAL

Sin duda, en cuanto al derecho a huelga, el teletrabajador es el que tiene la titularidad del derecho. No obstante el ejercicio de este derecho plantea algunas dificultades cuando hablamos de teletrabajo. “la normativa de huelga, el Real Decreto Ley 17/1997, de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo (...) no contempla prohibición o limitación en la utilización de los medios tecnológicos por parte del empresario en los supuestos de huelga. La única limitación es la contemplada en el art. 6.5 que prohíbe el esquirolaje o la sustitución de los trabajadores huelguistas. En el teletrabajo esta prohibición plantea serias dificultades en el momento en que no se pueda controlar las situaciones de esquirolaje externo, bien porque el proceso productivo esté fuertemente atomizado o bien por la facilidad con la que cuente el empleador para sustituir a los huelguistas por otros sujetos”<sup>286</sup>.

<sup>285</sup> *Ibid.*, *op. cit.*, pág. 164.

<sup>286</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, pág. 168.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Por otro lado, queda inoperante por ejemplo la exigencia del art. 7.1. RDLRT de la no ocupación por parte de los trabajadores “del centro de trabajo o cualquiera de sus dependencias” no puede hacerse extensible al domicilio del teletrabajador. “El peligro de ocupación ilegal del centro de trabajo a que se refiere el citado artículo prácticamente dejará de ser operativo y solo podrá alegarse cuando los trabajadores ocupen el centro principal aun cuando no trabajen en él, y siempre de acuerdo con la interpretación restrictiva que del art. 7.1 del RDLRT ha hecho la STCO de 8 de abril de 1981”<sup>287</sup>.

Las actuaciones del empresario en situaciones de huelga “que pretendan esconder en realidad una distinta forma de administrar la fuerza de trabajo o sutiles mecanismos de sustitución de los trabajadores huelguistas no tienen su amparo en la libertad de empresa (art. 38 ET) y, por lo tanto, son ilícitas por contrarias al derecho de huelga (art. 28.2 CE). Así mismo, de los diversos pronunciamientos judiciales existentes podemos afirmar que la utilización de esos medios por parte del empresario es contraria a derecho cuando se hace un uso de los mismos manifiestamente diferente al que ordinaria y habitualmente se realiza, alterando con ocasión de la huelga y de forma drástica la finalidad, el objeto y el modo de funcionamiento de toda esta infraestructura para vaciar de contenido la huelga, consiguiendo ofrecer una apariencia de normalidad que haga ineficaz el ejercicio de este derecho por parte de los trabajadores”<sup>288</sup>.

En cuanto al cierre patronal, cuando hablamos de teletrabajo, “el empresario podrá ejercer la facultad de cierre patronal que le otorga el art. 12 RDLRT, que no debe interpretarse ya en sentido tradicional de clausura temporal del establecimiento (posiblemente inexistente), sino como suspensión de la conexión telemática que posibilita la prestación”<sup>289</sup>.

<sup>287</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 248.

<sup>288</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 168.

<sup>289</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 247; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *La integración...*, op. cit., pág. 119.



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

## **CAPÍTULO V. TELETRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: ASPECTOS PROBLEMÁTICOS**

 <p>Telettrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 1. INTRODUCCIÓN: DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL TELETRABAJO Y TIPOLOGÍAS.

El avance de las nuevas tecnologías ha dado lugar a nuevas formas de trabajo en las que, en ocasiones, se hace difícil la interpretación y la aplicación de la normativa reguladora en materia de Seguridad Social. La regulación indiferenciada en materia de Seguridad Social para el teletrabajo da lugar a problemas que van desde la constitución misma de la relación jurídica, la calificación de las contingencias de las que derivan las prestaciones para llevar a cabo la acción protectora, o la cotización. Las nuevas formas de trabajo flexible, y en particular el teletrabajo, pueden ser aprovechadas para el sostenimiento del sistema de seguridad social y la mejora del empleo.

En el presente estudio<sup>290</sup> se analizan las principales particularidades que presenta la protección social del teletrabajador, destacando las disfuncionalidades más significativas y los aspectos más problemáticos en materia de Seguridad Social.

La protección social de los trabajadores por cuenta ajena, y por extensión la de los teletrabajadores por cuenta ajena, se encuadra en el Régimen General de Seguridad Social (RGSS), con fundamento en el artículo 41 de la Constitución Española (CE), que reconoce el derecho a la Seguridad Social de los trabajadores, y más específicamente en el artículo 1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS)<sup>291</sup>, que al referirse al campo de extensión del sistema de Seguridad Social en la modalidad contributiva incluye tanto a los españoles que residan en España como a los extranjeros que residan legalmente en España, mencionando expresamente como colectivo incluido a los trabajadores a distancia<sup>292</sup>.

<sup>290</sup> Vid., CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., “Teletrabajo y Seguridad Social: Aspectos problemáticos”, pendiente de publicación en la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum Ediciones, (fecha de compromiso de publicación 05/07/2017).

<sup>291</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015 y corrección de errores en BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2016).

<sup>292</sup> Artículo 7.1 a) LGSS: “Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Con carácter previo se hace necesaria una mínima delimitación conceptual de lo que se entiende por teletrabajo. Como punto de partida, hay que recordar que eso que se conoce como “teletrabajo” es un fenómeno técnico-organizativo carece de regulación jurídica específica. Los avances tecnológicos, y las transformaciones en el proceso productivo derivadas de la utilización de las nuevas tecnologías, han ido cambiando las características del trabajo. Además, cuando el teletrabajador desarrolla su trabajo a distancia surgen problemas adicionales. En ocasiones se hace más difícil y complejo el ejercicio del poder de dirección y el control empresarial cuando el lugar de trabajo coincide con el domicilio del trabajador. Se constatan así ciertas disfuncionalidades entre la normativa aplicable y el supuesto de hecho (el teletrabajo)<sup>293</sup>.

En particular, es importante distinguir entre teletrabajo a domicilio y teletrabajo presencial<sup>294</sup>. El presente estudio se va a centrar en los trabajadores a distancia que realizan su trabajo desde su domicilio. Se pueden distinguir tres grandes modalidades de teletrabajo: el trabajo en el domicilio, los centros de trabajo o telecentros y los teletrabajadores móviles o itinerantes<sup>295</sup>.

El trabajo en el domicilio, se trabaja en el hogar con el ordenador conectado a la empresa, de forma regular. De esta forma los teletrabajadores sustituyen la oficina o el centro de trabajo de la empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio, como lugar en el que llevar a cabo el trabajo habitual.

---

distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e *incluidos los trabajadores a distancia*, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral”.

<sup>293</sup> En este sentido, GALA DURÁN, C., “Teletrabajo y sistema de Seguridad Social”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2001, págs. 1189-1214.

<sup>294</sup> Tipologías de teletrabajo que ya se desarrollaron en el presente estudio, pero que se diferencian de nuevo a continuación.

<sup>295</sup> PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A., LUIS, P., y VELA JIMÉNEZ, M.J., “The synergism of teleworking and information and communication technologies”. *Journal of Enterprise Information Management*, 2005, pág. 18.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Dentro del teletrabajo en el domicilio se pueden distinguir algunas “subespecies”, “de un lado habrá que diferenciar los supuestos en los que el teletrabajo se ejecuta individualmente de aquellos otros que se realiza por una comunidad familiar, en cuyo caso se podría insertar en el contrato de trabajo en grupo. De otro lado, conviene distinguir los supuestos en que el teletrabajador realiza toda su prestación en el domicilio y para un solo empresario. Por último, hay que diferenciar también a los teletrabajadores que desarrollan en el domicilio solo parte de su de aquellos otros que realizan en el domicilio la entera prestación”<sup>296</sup>.

Los centros de teletrabajo o telecentros son oficinas de recursos compartidos que disponen de instalaciones de telecomunicaciones y de los equipos necesarios para desarrollar actividades de teletrabajo. Estos centros operan como una oficina que oferta servicios y alquiler temporal para los usuarios. En este supuesto el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del teletrabajo (los usuarios de esta modalidad suelen vivir cerca del telecentro, requiriéndose únicamente un breve desplazamiento).

El telecentro sirve de soporte físico al teletrabajo al estar dotado de una infraestructura compuesta por cuantos recursos acostumbra a encontrarse en una oficina de corte tradicional, “pero además pueden proporcionar servicios paralelos como sala de reuniones o conferencias, servicio de secretariado, de atención telefónica, de traductor de idiomas, comedores, guardería y actividades de esparcimiento, y también pueden destinarse a otros fines como la formación, la consultoría o las compras a distancia. Estos centros se ubican en la periferia de las grandes ciudades, para rebajar el coste del metro cuadrado, pero en emplazamientos de fácil acceso y buena comunicación, y también, en zonas rurales, económicamente deprimidas y, a menudo, con financiación pública. De ahí la variada terminología en función de las circunstancias de su instalación “*telecottages*” (telecabanas, telepabellones, centros vecinales o telecentros

<sup>296</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, págs. 50 y ss.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

rurales), telealdeas y telepertos. Así mismo pueden estar diseñados para permitir combinar el trabajo con actividades de recreo u ocio (“*resort offices*”)<sup>297</sup>.

Los telecentros pueden ser propiedad de la Administración y lo normal es que las empresas usuarias paguen por los servicios aunque también cabe la posibilidad de que el uso del telecentro sea gratuito<sup>298</sup>. También cabe la posibilidad de que varias empresas tengan una iniciativa común para dar cobertura a los teletrabajadores de una zona concreta, de manera que por separado no sería económicamente viable<sup>299</sup>.

La “oficina satélite” es una modalidad de telecentro que se trata de una unidad geográficamente alejada de la sede central, pero en constante comunicación telemática con la misma. Suele situarse en una fase bien diferenciada de su actividad. “Su creación puede responder a una estrategia comercial (presencia en nuevos mercados), o bien, a una mejor gestión (reducción de costes o creación de una estructura empresarial más difusa o descentralizada). Las oficinas satélites reproducen el equipamiento tecnológico de los departamentos o secciones de la empresa que se han reubicado en la oficina satélite, y añaden la infraestructura necesaria que permita la deslocalización de los trabajadores”<sup>300</sup>. Son, por tanto, una situación intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio<sup>301</sup>. “Se favorece así la “suburbanización” y la descentralización productiva, al tiempo que se conservan las ventajas del “trabajo en compañía”, pues desde el punto de vista de la gestión puede resultar más fácil organizar y supervisar a un pequeño grupo de empleados en un centro de teletrabajo que a esos mismos empleados dispersos en sus

<sup>297</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, págs. 51 y ss.

<sup>298</sup> ESCUDERO RODRIGUEZ, R., “Teletrabajo”, Ponencia Temática III al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Zaragoza en mayo de 1999, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Serie Estudios Laborales, núm. 28, Madrid, 2000.

<sup>299</sup> SELLAS I BENVINGUT, R., “El teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales”. *Tribuna Social*, 1998, pág. 22.

<sup>300</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 54.

<sup>301</sup> GRAY, M., HODSON, N. y GORDON, G., *Teleworking Explained*, John Wiley & Sons, Inglaterra, 1993, pág. 65.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

domicilios. Estas oficinas pueden también recibir a los trabajadores de una determinada empresa de forma intermitente y cumplir una función de apoyo a los teletrabajadores que presten sus servicios de modo preferente en sus propios domicilios o con carácter móvil, al tiempo que se favorece una relación más próxima con los clientes<sup>302</sup>.

El teletrabajo móvil o itinerante, o nómada (*“mobile teleworking”*, *“location independent work”* o *“telework on the road”*), se realiza a través de ordenadores portátiles u otro equipamiento informatizado y con comunicación, es decir, el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, dispone de un equipamiento telemático portátil que le permite desarrollar su actividad en cualquier lugar. Se trata por ejemplo de los empleados (auditores, consultores, formadores de empresa) o directivos que están frecuentemente en movimiento. De esta forma para muchos empleados, el trabajo no es un lugar para ir, sino una actividad que se puede hacer en cualquier lugar y/o en cualquier momento<sup>303</sup>. “Esta modalidad de teletrabajo conecta con otras formas de trabajo móvil, conocidas ya desde el pasado, como las de los representantes de comercio (relación laboral especial) y de los agentes comerciales (excluidos del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo), que adquieren actualmente un aspecto renovado por la posible utilización en el desarrollo de su trabajo de equipos informáticos y de telecomunicaciones, pero cuya configuración o no como teletrabajo no está exenta de dificultades”<sup>304</sup>.

En España, el teletrabajo móvil se ha introducido a través del sector de la distribución, aplicándose en tareas de venta y atención al cliente. Los trabajos móviles se llevan a cabo en los lugares donde surja la necesidad de teletrabajar. Sin embargo, “entendemos que esto no obliga a que sea necesaria una conexión permanente telemática con la empresa, puesto que las instrucciones del empresario pueden enviarse al ordenador mediante una conexión *“one way line”*, y en todo caso cabe que el empresario las

<sup>302</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 36.

<sup>303</sup> TIEZTE, S. y MUSSON, G., “Working from home and managing guilt”, *Organization and People*, 2002.

<sup>304</sup> GARCÍA ROMERO, B., op.cit., págs. 56 y ss.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

facilite mediante un teléfono móvil. No obstante, la eficacia de este modelo de teletrabajo empleado cuando en un área geográfica determinada no compense la creación de un centro de trabajo o la actividad externa empresarial se realice suficientemente con uno o varios teletrabajadores, está basada en una comunicación rápida facilitada por el ordenador portátil conectado a las bases de datos del ordenador central de la empresa. Entendemos que para la aplicación de la normativa jurídico-laboral y de seguridad social es necesario identificar el elemento locativo (teletrabajo realizado a domicilio, en telecentros, o de manera itinerante o móvil), si bien es cierto que, por su trascendencia, también habrá que atender de forma especial a aquellas materias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo”<sup>305</sup>.

Hay que señalar que las denominadas formas colectivas de teletrabajo descritas anteriormente tienen ciertas ventajas sobre las formas más individualistas del teletrabajo. Por ejemplo, “para los sindicatos, esta fórmula asegura en mayor grado que el teletrabajador mantenga su condición de asalariado y, por lo tanto, la percepción de la remuneración y de las ventajas sociales inherentes a dicho estatuto laboral. Para los empresarios, estas soluciones plantean menos problemas en materia de supervisión, gestión y seguridad de datos”<sup>306</sup>.

Esta clasificación atendiendo al criterio locativo de las modalidades de teletrabajo es la más extendida, toda la descrita anteriormente, pero también hay clasificaciones del teletrabajo en función al criterio comunicativo o, por otro lado, según el régimen jurídico aplicable.

El criterio comunicativo permite distinguir las modalidades de teletrabajo en función del tipo de enlace entre el teletrabajador y la empresa. Diversos autores coinciden en clasificar el teletrabajo en función de este criterio de la siguiente forma:

<sup>305</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011, Págs. 77 y ss.

<sup>306</sup> GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 58.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

- A) “*Off line*” o desconectado, cuando el trabajador, recibe unas instrucciones iniciales de las tareas a realizar y desarrolla su actividad sin enlace directo telemático con la empresa. Una vez finalizadas las tareas las hace llegar a la empresa de forma telemática o por mensajería. Esta variante concede más autonomía al trabajador ya que no existe control continuo por parte del empresario, lo que en cierta manera esta falta de control hace pensar en una prestación laboral por cuenta propia<sup>307</sup>.
- B) “*On line*” o conectado, cuando el trabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo<sup>308</sup>. La comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional (“*One way line*”) o bidireccional (“*Two way line*”). Ésta última, también denominada interactiva, es la más usual, y permite la interacción continua entre empresario y teletrabajador. Ello permite que tanto las directrices como el control del empresario se lleven a cabo en tiempo real<sup>309</sup>.

## 2. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS EN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

A efectos de Seguridad Social, los teletrabajadores están sujetos a las mismas obligaciones de aseguramiento que los trabajadores ordinarios. Sin embargo, a la hora de aplicar estas medidas pueden surgir problemas derivados de las condiciones de trabajo y de necesidades propias de los trabajadores a distancia<sup>310</sup>. “El problema

---

<sup>307</sup> MELLA MÉNDEZ, L., “Sobre una nueva forma de trabajar: el teletrabajo”, *Aranzadi Social*, 1998/V, pág. 649.

<sup>308</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, *op. cit.*, pág. 38.

<sup>309</sup> *Ibid.*, pág. 39.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

principal con el que nos encontramos son las serias dificultades que existen para controlar el posible fraude en los casos en que se compatibiliza el ejercicio de una actividad de teletrabajo con la percepción de una prestación a cargo de la Seguridad Social, situación que se agrava cuando el teletrabajador desempeña la actividad laboral en su propio domicilio”<sup>311</sup>. La conexión a internet puede ayudar a la hora del control empresarial, pero cuando se trata de un tipo de teletrabajo “*off line*”, puede escapar de la vigilancia empresarial y puede llevar al fraude. La dificultad de regulación puede provocar la aparente inexistencia de actividad desarrollada por la economía sumergida y apartada de los mínimos legales que se caracterice por ser una contratación a bajo precio y escasa protección con un difícil control e inspección<sup>312</sup>.

Así, un teletrabajador se encuentra incluido dentro del Sistema de Seguridad Social en su modalidad contributiva, en cuanto, al “... ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social, el teletrabajador que realiza una prestación de servicios (art. 1.1 ET) se encuentra incluido dentro del ámbito subjetivo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. (...) el teletrabajo no constituye una profesión en sí misma, sino una actividad o manera de realizar la prestación de servicios asalariada incluida en el ámbito de aplicación del artículo 7.1 a) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Estos trabajadores están obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social (artículo 141 LGSS)”<sup>313</sup>. De este modo, debe afirmarse que los teletrabajadores están sometidos a las mismas obligaciones de aseguramiento que el resto de los trabajadores.

<sup>310</sup> *Ibid.*, pág. 253.

<sup>311</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit. pág. 97; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 258.

<sup>312</sup> BENITO-BUTRON OCHOA, J.C., “Teletrabajo y Seguridad Social”, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pág. 1113.

<sup>313</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit. pág. 98.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En cuanto a la adscripción a los centros de trabajo de los teletrabajadores, jugarán básicamente las mismas reglas que hay para el ejercicio de derechos colectivos: adscripción al centro con el que existe conexión telemática, y si se trata de trabajo “*off line*”, el centro de adscripción será aquél del que depende técnicamente la prestación, es decir, el centro que imparte las directrices y al que se destina el resultado de la actividad<sup>314</sup>. Habrá que incidir en el silencio regulador en cuanto a la adscripción de un teletrabajador a un centro de trabajo, ya que cuando el teletrabajador realiza sus funciones fuera del mismo, es cuando aparecen los problemas de gestión y control por parte de la Administración.

El control de inicio y cese de actividad se presenta especialmente problemático en el teletrabajo, en cuanto al respeto al derecho a la inviolabilidad del domicilio, cuando el teletrabajador preste sus servicios desde casa o cuando los preste con carácter itinerante. Igualmente, en estos casos se presentan dificultades en la prevención de riesgos laborales.

En el ámbito del teletrabajo resulta más difícil la comprobación y depuración de responsabilidades por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). El artículo 18.2 CE señala el respeto a la inviolabilidad del domicilio, por lo que la ITSS deberá de contar con el consentimiento expreso del teletrabajador o en su defecto con una autorización judicial. Esto en ocasiones puede ser utilizado como vía de escape al control de las obligaciones de Seguridad Social. La mayor parte de los mecanismos de control existentes en nuestro ordenamiento jurídico, cuando se pretenden utilizar dentro del domicilio del trabajador, chocan de pleno con los derechos constitucionales a la “intimidad personal y familiar” (art. 18.1 CE) y a la “inviolabilidad del domicilio” (art. 18.2 CE).

<sup>314</sup> *Ibid.*, pág. 99; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 253.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 2.1. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO. DETERMINACIÓN FORMAL DEL LUGAR DE TRABAJO Y EJERCICIO DEL CONTROL EMPRESARIAL

La especial naturaleza del trabajo a distancia hace en ocasiones difuso y difícil la adscripción a un centro de trabajo. El artículo 13.5 del ET hace referencia al ejercicio de los derechos de representación colectiva, pero de una forma indeterminada señala la necesidad de la adscripción del teletrabajador a un centro concreto de la empresa<sup>315</sup>. Ésta podría ser una solución para el encuadramiento del teletrabajador, es decir, el tomar como base el centro donde el teletrabajador ejerza sus derechos de representación colectiva.

Cuando existe conexión telemática con el centro de trabajo por parte del trabajador a distancia, la adscripción del teletrabajador al centro desde el que se imparten las instrucciones y al que se reporta el resultado del trabajo, éste será el considerado centro de trabajo<sup>316</sup>.

En los supuestos en los que se combine el trabajo presencial con el trabajo a distancia, la adscripción al centro de trabajo será en el que se desarrollen la mayor parte de las horas de prestación de servicios, aquí el elemento definidor será el carácter residual o no del teletrabajo respecto al trabajo presencial. Así cuando el teletrabajo tenga carácter residual el centro de trabajo al que debe estar adscrito será la propia empresa, o cuando se trabaje en mayor medida en el domicilio será éste el considerado centro de trabajo<sup>317</sup>.

Otro problema relacionado con los actos de encuadramiento de los teletrabajadores es el control del inicio y cese de actividad, y la dificultad de genera el determinar la responsabilidad.

---

<sup>315</sup> Artículo 13.5 ET, “Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.

<sup>316</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo...*, op. cit., pág. 252.

<sup>317</sup> SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, 2001, pág. 39.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

## 2.2. COTIZACIÓN.

Los sujetos obligados serán tanto el empresario como el teletrabajador. Como es de esperar, las bases de cotización para el teletrabajo son las mismas que se prevén en el régimen general para el resto de los trabajadores por cuenta ajena; la obligación de ingreso en la Tesorería General de la Seguridad social corresponde exclusivamente al empresario.

No obstante la obligación de cotización presenta particularidades por cuanto algunos conceptos excluidos de la base de cotización difícilmente podrían darse en el ámbito del teletrabajo (o al menos se verían reducidos), especialmente en el caso del teletrabajo a distancia (a domicilio). Es el caso de conceptos como pluses o gastos de transporte que tienen en cuenta los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo o pluses por vestuario. Otros conceptos, como se ha recordado por la doctrina<sup>318</sup>, requieren de una “reinterpretación”, como ocurre con las dietas y asignaciones para gastos de viaje o el de las horas extraordinarias, especialmente por los problemas derivados de su realización y de su control. También se plantea el problema de los efectos de la cotización por accidente de trabajo y enfermedad profesional, por cuanto su normativa reguladora no menciona específicamente el teletrabajo.

## 2.3. ACCIÓN PROTECTORA.

La Seguridad Social es el medio por el cual se garantiza la protección frente a determinadas contingencias tasadas por la ley a las personas que cumplan los requisitos allí establecidos, así como a los familiares o asimilados a su cargo (artículo 2.2 LGSS). La protección se concreta a través de prestaciones, en dinero o en especie, para prever,

<sup>318</sup> GALA DURÁN, C., “Teletrabajo y sistema de Seguridad Social”, *Op. cit.*, págs. 1203-1204.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

reparar o superar un estado de necesidad derivado de la aparición de la contingencia prevista.

### **2.3.1. CONTINGENCIAS PROTEGIDAS. ESPECIAL REFERENCIA A LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES**

Las contingencias comunes, a diferencia de las contingencias profesionales, no presentan especialidades. Las contingencias profesionales presentan dificultades cuando la prestación de servicios se realiza en el domicilio. En el teletrabajo, es posible que el teletrabajador tenga un accidente en casa, y tenga la consideración de accidente de trabajo y su correspondiente indemnización y suspensión del contrato de trabajo. Igualmente ocurre con las enfermedades profesionales<sup>319</sup>.

#### **A. Accidente de trabajo.**

El artículo 156.1 de la LGSS señala lo que es accidente de trabajo, “*Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”, por tanto, en el domicilio del teletrabajador suele ser uno de los lugares más seguros que hay y puede tener carácter residual. Lo que sí que empieza a tener relevancia con respecto al tema en cuestión es “la aparición de tipos de riesgo incipientes como los psicosociales, que empiezan a ser tenidos en cuenta por los tribunales de justicia”<sup>320</sup>.

El artículo 156.2 de la LGSS contempla una serie de inclusiones expresas como con el accidente *in itinere*, el accidente ocurrido con ocasión o como consecuencia de cargos electivos de carácter sindical, los accidentes ocurridos en la ejecución de tareas distintas

<sup>319</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 99.

<sup>320</sup> *Ibid.*, págs. 99-100; Como el estrés profesional SSTSJ País Vasco de 7 octubre 1997 (AS 1997/3163) y 2 de noviembre 1999; STSJ Madrid de 5 octubre 2005 (AS 2005/2555); o bien STSJ Andalucía/Sevilla de 13 de mayo 2010, Rec. 1488/2009, sobre el suicidio de un trabajador íntimamente relacionado en la problemática laboral padecida por éste.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

a las habituales que se realicen por el cumplimiento de órdenes del empresario en pro del buen funcionamiento de la empresa, los accidentes en actos de salvamento y análogos que tengan conexión con el trabajo; y las enfermedades de trabajo no tipificadas como enfermedades profesionales pero sobre las que se puede demostrar que guardan relación directa con el trabajo realizado.

La mayor dificultad de probar que se trata de un accidente laboral cuando el accidente se produzca en el domicilio del teletrabajador. El artículo 156.3 LGSS establece “*se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivos de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*”. Este artículo debe interpretarse por tanto en el sentido de que el domicilio del teletrabajador o lugar donde realice su prestación laboral debe entenderse que es lugar de trabajo y, por tanto, en caso de accidente éste se considerará laboral, salvo prueba en contrario. Sólo cuando no exista un horario predeterminado, porque sea el teletrabajador quien libremente determine su jornada de trabajo, la carga de la prueba se invierte y será éste quien deberá probar la relación de causalidad entre el accidente y su trabajo. Resulta fundamental admitir que la redacción de la ley es clara en este aspecto, pues establece una presunción con vocación de generalidad, sin excepciones o limitaciones de ninguna clase, salvo las expresamente previstas.

En los casos en que no exista un horario predeterminado y sea el teletrabajador quien diariamente elija su tiempo de trabajo, “le corresponderá a él demostrar la relación de causalidad entre el accidente y su trabajo, teniendo en cuenta que en caso de duda se resuelve a favor del trabajador en virtud del principio *pro operario*”<sup>321</sup>. También el denominado accidente *in itinere*, esto es, aquél que sufre el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo, es, en principio, compatible con el teletrabajo, aun cuando el lugar de trabajo coincida con el domicilio del teletrabajador. El domicilio se entiende no sólo el domicilio legal o habitual sino también el acostumbrado punto de partida y llegada del productor al o del lugar de trabajo, como ha venido declarando la jurisprudencia.

<sup>321</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 100; THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 256.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

De este modo, debe ser considerado accidente de trabajo el que se produce durante el trayecto entre el domicilio del teletrabajador y la sede empresarial para participar de las reuniones, entregar el resultado de trabajo y en general cualquier desplazamiento motivado única y exclusivamente por el trabajo. Como el accidente *in itinere* no se presume, corresponderá al teletrabajador probar que se produjo tal circunstancia.

Es el art. 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales el que contempla la prevención de los riesgos laborales no sólo como un derecho de los trabajadores, sino también como un deber de cumplimiento estricto por parte del empresario contratante. En concreto, el citado precepto, especifica que "el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo". Habida cuenta de las características intrínsecas del teletrabajo, parece lógico entender que en este tipo de ocasiones, bastaría con una actualización y renovación periódica de la información preventiva, a través de la que se recuerden y actualicen las indicaciones que ha de seguir el trabajador durante la prestación de servicios. Y es que aunque como regla general, los empleadores tienen obligación no sólo de ofrecer información e instrucciones adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales, sino también de comprobar en todo momento que tales indicaciones se cumplen.

Por último, tendrán igualmente la consideración de accidente de trabajo "aquellos que sufran los cargos electivos de carácter sindical en el ejercicio de sus funciones de representación, así como los ocurridos al ir o volver al domicilio del teletrabajador o a un telecentro. No serán en cambio aplicables en el teletrabajo algunos de los restantes

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

supuestos del artículo 156 LGSS, como accidente ocurrido en salvamento, al menos cuando se realiza a domicilio”<sup>322</sup>.

## B. Enfermedades profesionales

En cuanto a la enfermedad profesional su definición se encuentra recogida en el art. 157 TRLGSS: “*Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional. En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad y Consumo*”. Por tanto, que sea reconocida como enfermedad profesional o no depende de su inclusión o no en el vigente cuadro de enfermedades profesionales. “Habrà que ver si en el cuadro de enfermedades profesionales tienen cabida las que sean contraídas como consecuencia del teletrabajo o, en general, las derivadas de la sociedad de la información, ya que es necesario que se encuentren formalmente en el listado de las consideradas como profesionales, ya que si no solo cabe asimilarlas al accidente de trabajo por la vía del art. 156 TRLGSS”<sup>323</sup>.

A modo de conclusión con este tema que nos ocupa, se señala que lo más adecuado sería “revisar la lista enunciativa de enfermedades frecuentes en el teletrabajo y que impliquen una presunción del carácter profesional de la misma”<sup>324</sup>. El RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en

<sup>322</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., págs. 256 – 257.

<sup>323</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 104.

<sup>324</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 257.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. En éste apenas aparecen enfermedades que se puedan incluir en la actividad del teletrabajo. A modo de ejemplo: nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenibles de la voz por motivos profesionales (aplicable a teleoperadores) o síndrome del túnel carpiano por compresión del nervio mediano en la muñeca (si bien ésta no parece asociada al teletrabajo)<sup>325</sup>.

### 2.3.2. PRESTACIONES

#### A. Asistencia Sanitaria

La asistencia sanitaria al teletrabajador se dará siempre que se ostente la condición de beneficiarios del derecho, sin ningún tipo de peculiaridad con respecto a otros asegurados que no teletrabajen. Aquí es donde sí que existe una especialidad, cuando se trate de enfermedades contagiosas o infecciosas que afecten al teletrabajador, que supongan tratamiento domiciliario, éste pueda seguir prestando sus funciones desde casa, siempre y cuando no incida en su capacidad de trabajo. Se trata por tanto de una herramienta para evitar el absentismo laboral<sup>326</sup>.

#### B. Incapacidad Temporal

La prestación por incapacidad temporal, cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio del teletrabajador, pueden restringirse los supuestos en que la alteración de la salud justifica la ausencia del trabajo<sup>327</sup>. Por pacto el trabajador interno puede pasar a teletrabajar por el tiempo que dure su situación impeditiva. Ello se traduce en que el

<sup>325</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 104.

<sup>326</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág. 258.

<sup>327</sup> *Ibid.*, pág. 257.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	FRANCISCO JAVIER CAÑADAS SÁNCHEZ UNIVERSIDAD DE GRANADA

trabajador percibe el total de la remuneración y el empresario se ahorra el abono de la prestación a la Seguridad Social. El problema principal en el teletrabajo es la dificultad de control del posible fraude. Se señala al respecto que, "...la situación incapacitante en la modalidad de teletrabajo off line es difícil de controlar debido a la dificultad de constatar la ausencia del trabajo o el absentismo laboral, como lo es también en la modalidad de teletrabajo a domicilio. Los controles del empresario limitados al posible reconocimiento médico del trabajador (artículo 20.4 ET) y de la Administración laboral y sanitaria no son suficientes cuando el lugar de trabajo es el domicilio del teletrabajador, salvo que se establezcan una serie de medidas específicas de control de la incapacidad temporal destinadas si no a evitar, al menos a paliar los efectos del fraude en esta contingencia. Es necesario que el concepto de incapacidad temporal y los requisitos de imposibilidad de la prestación de servicios se adapten al modelo de organización del teletrabajo, contando para ello con la ayuda de las nuevas tecnologías"<sup>328</sup>.

### **C. Maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia.**

Aquí es donde pueden aparecer, por su dificultad de control, posibles fraudes mientras tanto el teletrabajador sea beneficiario de la prestación, con la consiguiente suspensión del contrato de trabajo, y siga realizando sus funciones desde casa a través del teletrabajo, simultaneando la percepción del subsidio con su actividad laboral normal.

En cuanto al descanso por maternidad (arts. 177 TRLGSS), se aplica la normativa laboral y de Seguridad Social para la suspensión del contrato, además de la protección por incapacidad temporal, "desde el punto de vista de la alteración de la salud, así como también de las prestaciones económicas. No obstante, las situaciones de fraude en el teletrabajo a domicilio siguen persistiendo en el caso de que la mujer trabajadora simultanee el subsidio de maternidad para el descanso de la madre, y en su caso el cuidado del hijo después del parto, la adopción y/o el acogimiento con la prestación de

<sup>328</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., pág. 106.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

servicios telemática en su propio domicilio. Este supuesto puede evitarse cuando se pacte la posibilidad de compatibilizar el teletrabajo con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50% en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad. En cuanto a la prestación por riesgo durante el embarazo, si el teletrabajo se realiza en el domicilio de la trabajadora, no cabe duda que los riesgos posibles van a ser escasos. Sin embargo, no es posible la aplicación del art. 26 de la LPRL en los casos en que el empresario deba cambiar a la trabajadora de un puesto de trabajo a otro sin riesgo y, salvo en los supuestos de conexión interactiva, existe la dificultad de controlar que la trabajadora cumple con esa medida en el caso de la suspensión del contrato por riesgo, tanto durante la maternidad como durante el período de lactancia”<sup>329</sup>.

#### **D. Incapacidad permanente y personas con diversidad funcional.**

La incapacidad permanente contributiva se define en el artículo 193 LGSS como sigue: “es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima medicamente como incierta o a largo plazo”. Se puede deducir que la incapacidad permanente en cuanto al teletrabajo se refiere, puede ser compatible la percepción de la pensión con la actividad laboral a distancia debido a la peculiaridad del teletrabajo.

En cuanto a los diferentes grados de incapacidad permanente regulados en el artículo 194 LGSS, más concretamente, el artículo 194.2 LGSS señala: “a efectos de la determinación del grado de la incapacidad, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente”. Cuando se trata de incapacidad permanente total, ésta inhabilita al trabajador a las tareas de la profesión

<sup>329</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, *op. cit.*, págs. 106 – 107.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

habitual, a todas o a las más importantes. Es en estos supuestos cuando la percepción por incapacidad permanente parcial el teletrabajo no plantea problemas, incluso el recurso del teletrabajo podría ser una alternativa para que el trabajador siga prestando servicios en el mismo puesto, en otro o con reducción de funciones y retribución; o en última instancia, la extinción por ineptitud sobrevenida<sup>330</sup>. “En principio, cabría pensar que si el teletrabajo se realiza a tiempo completo debería plantearse la revisión de la capacidad del teletrabajador, a la que posiblemente debería acompañar una revisión de su grado de incapacidad permanente, bien de oficio o a instancia del propio interesado (artículo 200.2 LGSS). En estos casos, la revisión del grado de invalidez previsto en el artículo 200.2 LGSS consiste en hacerla depender no sólo de la modificación de las secuelas orgánicas o funcionales, sino del ejercicio de un nueva profesión, la cual evidenciaría un grado inferior de incapacidad permanente aunque se mantengan intactas las patologías iniciales. No obstante, no cabrá hablar de ejercicio de nueva profesión cuando el trabajo se realiza en centro especializado en la integración laboral de los minusválidos y esa minusvalía haya sido el factor determinante en la contratación, ni la actividad realizada en la ONCE si quien la ejerce tiene la condición de afiliado a la misma; ni tampoco la actividad realizada en virtud de un contrato para la formación de los regulados en el art. 11.2 ET por quien tiene la condición de minusválido”<sup>331</sup>.

Los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez vienen alineados por la jurisprudencia en torno a dos posiciones, una corriente jurisprudencial restrictiva y otra corriente flexibilizadora. La corriente jurisprudencial restrictiva, que es la mayoritaria, considera que la compatibilidad solo será posible respecto a los trabajos, a los que atendiendo fundamentalmente a la jornada y a la retribución, son de tipo marginal e intrascendente, es decir han de ser de mínima significación y relieve<sup>332</sup>. “Si

<sup>330</sup> THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, op. cit., pág 258.

<sup>331</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 107 – 108.

<sup>332</sup> STS de 7 de julio de 1986 (RJ 1986/3967).

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

el trabajo que realiza el pensionista es compatible con su capacidad residual, podrá simultanear dicha pensión y salario<sup>333</sup>.

Por otro lado, la corriente jurisprudencial flexibilizadora, “...el derecho del trabajo reconocido en el artículo 35 CE impide prohibir el ejercicio de una actividad laboral ni aun estando en situación de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, sin perjuicio de las consecuencias económicas que de ello se desprendan, propugnándose una interpretación moderada de los términos que se expresa legislador de manera que la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez son compatibles con cualquier actividad productiva que pueda desarrollar el interesado, incluso la desempeñada a tiempo completo, no pudiendo el INSS suspender el pago de la pensión por este hecho”<sup>334</sup>.

En estos supuestos, las nuevas modalidades de trabajo a distancia pueden ser sin duda, una oportunidad para determinados colectivos, bien para mantener su empleo en los supuestos de incapacidad sobrevenida, bien para favorecer la inserción profesional en caso de recuperación de la capacidad, o bien para reordenar la protección por incapacidad permanente<sup>335</sup>.

### **E. Jubilación y teletrabajo.**

En nuestro sistema de Seguridad Social la prestación por jubilación viene señalada en los artículos 204 y siguientes de la LGSS. Para el caso que nos ocupa, el teletrabajo puede ser un instrumento idóneo en los supuestos de compatibilidad con la jubilación parcial y la jubilación flexible.

<sup>333</sup> DE LAS HERAS GARCÍA, A., *La regulación del teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, 2015. pág. 356. Publicada como: DE LAS HERAS GARCÍA, A.: *El teletrabajo en España. Un análisis crítico de normas y prácticas*, Centro de Estudios Financieros CEF, Madrid, 2016.

<sup>334</sup> *Ibid.*, págs. 356-357.

<sup>335</sup> *Ibid.*, págs. 359 y ss.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

En los casos de jubilación parcial, sea necesario o no contrato de relevo, en función de si se ha cumplido la edad ordinaria de la jubilación o no; el teletrabajo puede contribuir a la flexibilización de la prestación de servicios a tiempo parcial.

En los casos de jubilación flexible, el teletrabajo igualmente puede favorecer este supuesto, en términos muy similares a la jubilación parcial (en cuanto a la flexibilización de la prestación de servicios).

### 3. TELETRABAJO TRANSFRONTERIZO

En lo relativo a la materia de normativa de Seguridad Social aplicable al trabajo transfronterizo, destaca que el tratamiento de la protección social es prácticamente nulo fuera de las fronteras comunitarias. En este sentido se es partidario de realizar una interpretación flexible del lugar de trabajo al realizar el trabajo a distancia utilizando medios telemáticos, “en el sentido de incluir al teletrabajador en el sistema de Seguridad Social del país de la Unión Europea donde esté radicada la empresa que recibe el fruto del trabajo, al entender que al realizarse la prestación virtualmente es como si efectivamente prestase servicios en dicho país y no en aquél en el que el teletrabajador tiene su residencia”<sup>336</sup>. “Se propone una posible intervención consistente en incluir el pago por parte de la empresa de una tasa fija por cada trabajador procedente de fuera. Aunque la propuesta de este sistema puede ser válida, lo más probable es que sea problemática tanto en su regulación como en su control. En el plano internacional existen dos instrumentos normativos que establecen un nivel de protección mínimo en materia de Seguridad Social: uno, la Carta Social Europea de 1961; y otro, el Convenio 102 de la OIT, válido para todos los países pero de incumplimiento sistemático de los mínimos requeridos”<sup>337</sup>. Por tanto, en este tema hay un déficit de regulación efectiva mínima, pero sobre todo ausencia de mecanismos de control de estas actividades.

<sup>336</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido...*, op. cit., págs. 108-109.

<sup>337</sup> *Ibid*, pág. 109.



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

## **CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES**

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Como se mencionaba al principio la literatura existente se ha visto obstaculizada por problemas de definición, defectos metodológicos y la falta de control de las variables importantes, no habiendo un consenso empírico sobre los resultados del teletrabajo, aunque teóricamente si coinciden todos los investigadores en los puntos más relevantes de éste.

Hay que tener en cuenta, que el término teletrabajo se acuñó con anterioridad al desarrollo de las Nuevas TICs y, por ello, se precisa una revisión del concepto adaptándolo a la nueva realidad laboral.

Siendo preciso un consenso universalizado que delimite con mayor rigor la magnitud y alcance del término teletrabajo y sus tipologías, y posibilite un marco conceptual aceptado a partir del cual se pueda hablar de esta modalidad con un criterio único en todos los países.

Al existir una falta de consenso sobre la definición y metodología para evaluar el teletrabajo, y que cada investigador toma como referencia unas variables diferentes para realizar su estudio empírico, tenemos que decir que es difícil hacer generalizaciones en cuánto a los resultados que se obtienen en los diferentes estudios revisados.

Desde un principio y cómo indica la definición de teletrabajo que se ha visto, este está asociado al desarrollo de las TIC, la mayoría de los investigadores realizan sus estudios en torno a esta evolución, pero dejan de un lado la estrategia empresarial, únicamente mencionan que es una forma de organizar el trabajo flexible, sin definirla, por lo que podrían tratar el teletrabajo como una estrategia empresarial o estrategia de la organización y no cómo un simple programa, las futuras investigaciones sobre el tema deberían de coger este punto y a partir de aquí investigar, por ejemplo, qué rol ha de cumplir cada miembro de la empresa, que pautas serían necesarias para la implantación de estos programas. El teletrabajo debe ser analizado como una nueva herramienta empresarial y no como el resultado del desarrollo tecnológico, aunque ambos vayan cogidos de la mano.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

La revisión realizada sobre el teletrabajo no es homogénea, y aparece cargada de contrasentidos o paradojas; libera y esclaviza, es una oportunidad y significa una renuncia. A pesar de ello los efectos negativos que este puede llegar a tener no llegan a ensombrecer su potencial laboral ni los beneficios que este le reporta al trabajador.

El teletrabajo es, pues, una nueva forma de concebir la organización, que puede revolucionar la estructura de las empresas, aunque, incluso en las empresas en las que están más acostumbradas a las nuevas tecnologías, todavía les queda un largo camino por recorrer a fin de transformar el teletrabajo como una herramienta en una "filosofía de organización". Igualmente, desde el punto de vista jurídico, la falta de regulación legal específica del teletrabajo puede llevar a aprovechar esta modalidad de trabajo para el beneficio de empresarios frente a trabajadores poco cualificados de los empleos más precarios dentro de los susceptibles de ser realizados mediante el teletrabajo. Al igual que el posible fraude a la Seguridad Social ante determinadas situaciones de incapacidad temporal o excedencias analizadas en el apartado correspondiente a dicho tema.

Hoy día existen muchas organizaciones, organismos y personas que ahora ven el teletrabajo como un medio directo para aumentar la productividad y flexibilidad, una herramienta socioeconómica en el desarrollo y la creación de empleo, y una manera de aumentar el control del trabajo y de lograr un mejor ajuste el trabajo y la vida.

La introducción del teletrabajo puede ser vista como parte de una estrategia global hacia la flexibilidad laboral. Un gran número de empresas están aplicando iniciativas de teletrabajo, sin tomarse el tiempo para evaluar, diseñar, desarrollar, y evaluar sus programas, debido a esto, muchos programas de teletrabajo no han tenido el éxito esperado, Y cómo ya se mencionaba anteriormente todo esto es trabajo de la organización en su conjunto, debiendo de ser dirigido este cambio por el departamento de Recursos Humanos de la empresa. La incorporación de la mujer al mundo laboral, la necesidad de conciliar vida personal y laboral, la introducción y evolución de las nuevas

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

tecnologías que permiten nuevas formas de conectividad y de trabajo, son algunos de los cambios que hacen necesario implantar nuevas formas de flexibilidad.

El cambio evolutivo en las prácticas de trabajo a largo plazo es la consecuencia de la revolución de la tecnología de la información. Con toda probabilidad, el teletrabajo será cada vez más una práctica natural de trabajo. La actual distinción entre domicilio, trabajo de oficina y de telecentros de trabajo comenzará a desdibujarse. Cada vez más trabajadores estarán dispuestos a pasar una parte de su jornada laboral fuera de la oficina y cambiarlo por tiempo en el domicilio.

Además, cada vez más es viable el teletrabajo como una alternativa a los estilos de trabajo convencionales con los sistemas de información electrónica que permite redes de relaciones laterales, operando desde casi cualquier lugar, atravesando la cadena jerárquica de mando y, con ello se alterara la forma de organizar el trabajo. A pesar de sus desafíos, el teletrabajo ofrece a las empresas un enorme potencial en términos de aumento de la productividad y la satisfacción de los trabajadores.

Se puede considerar el teletrabajo como una gran inversión que se amortizará a lo largo del tiempo, ya que adoptar programas de teletrabajo, resultará costoso a corto plazo, pero a largo plazo es rentable tanto para empresarios, como para trabajadores.

Vistas las ventajas e inconvenientes, parece ser, que el teletrabajo sirve como vía de escape a personas con un elevado nivel de independencia a las cuales les gusta trabajar autónomamente, sin interrupciones de los compañeros de trabajo o de sus propios jefes, recibiendo únicamente las instrucciones necesarias para la realización de su trabajo.

No obstante, el teletrabajo parece ser una actividad de beneficio mutuo que también está creando beneficios económicos, ambientales y sociales. El teletrabajo es una nueva fuente de empleo, siendo más utilizada en las tareas de desarrollo de software, revisiones de documentos, análisis de datos y de entrada.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Si se tienen en cuenta los obstáculos comunes que enfrentan las organizaciones y los empleados en la aplicación de diversos tipos de acuerdos de teletrabajo, se puede afirmar, el teletrabajo es ventajoso para las organizaciones y sus empleados. Además cree que los contratos de teletrabajo pueden producir ahorros significativos de costes y flexibilidad. Para que las organizaciones tengan éxito, deben tener un buen soporte de mensajería (correo electrónico) de software y herramientas de trabajo en grupo, o de otras tecnologías de intranet para los empleados.

Es importante volver a señalar que a pesar de la abundante literatura relativa al teletrabajo existen muchos puntos negros sobre los que hay que seguir investigando y otros muchos sobre los que se necesitaría un acuerdo por parte de los académicos. Y el desarrollo convencional de la regulación del teletrabajo es fundamental ante la ausencia de regulación legal específica del teletrabajo. La negociación colectiva es el medio más idóneo teniendo en cuenta con las diferentes variables que el teletrabajo se presenta debido a su flexibilidad y heterogeneidad inherente. Todo ello, entre otras cosas, para evitar las condiciones de abuso y economía sumergida.

Lo necesario hubiese sido una Directiva, estableciendo los objetivos que todos los países de la UE deben cumplir en relación con el teletrabajo, esto hubiese sido la solución, utilizando como base el AMET, pero al no haber esto sucedido, el ámbito de la negociación colectiva a nivel de empresa, se han de establecer los parámetros y margen de actuación necesarios para que en la empresa se puedan establecer acuerdos sobre el teletrabajo. Incluso que pudieran, medir y establecer el grado óptimo en el que un trabajador podría pasar a ser en todo o parte teletrabajador, si la empresa considera adecuada su implantación dentro de su ámbito organizativo. Fórmulas como la gestión organizativa por competencias u otras que permitan medir las cualidades de un trabajador y su grado óptimo para poder acceder al teletrabajo, combinadas con otra serie de situaciones personales del trabajador como la necesidad de conciliar vida personal y familiar, pueden ser algunas medidas que podrían beneficiar a las partes implicadas en este fenómeno.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

A pesar de haber sido reformado el artículo 13 del ET y después de más de treinta años sin modificación alguna, hay más puntos de encuentro que de desencuentro entre el anterior trabajo a domicilio y el actual trabajo a distancia. Las nuevas notas introducidas por el legislador ya eran las previstas por los convenios colectivos sobre el teletrabajo, o muchas encontraban ya su aplicación legal a través de otros preceptos.

Convendría que se desarrolle el teletrabajo, especialmente en la inserción de personas con discapacidad, con grandes cargas familiares o empresas que buscan recortar costes y ven el teletrabajo como una vía para prestar sus servicios. Para ello es fundamental un reconocimiento legal que recoja ampliamente la protección de derechos y las especialidades de los diferentes tipos de teletrabajadores.

Es importante el sistema indiciario para ver las notas de ajenidad y dependencia para evitar la simulación y fraude de ley que pretenden eludir la normativa laboral ante la expansión del teletrabajo autónomo.

A modo de resumen se puede decir que:

1. El teletrabajo surgió como un modo de ahorrar los costes de combustible, aunque está asociado al desarrollo de las TICs.
2. Existe una tendencia positiva en cuánto al desarrollo de esta modalidad de trabajo.
3. No existe un consenso sobre la definición de teletrabajo, siendo abordado este desde diferentes perspectivas, a pesar de ello los investigadores coinciden en cuatro aspectos fundamentales de este:
  - a. No existe la necesidad de desplazamientos.
  - b. El trabajador debe estar permanentemente conectado con la empresa utilizando las TICs.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

- c. El trabajo se realiza en casa o en algún otro lugar, no siendo este la oficina.
  - d. Existe flexibilidad a la hora de gestionar el tiempo de trabajo.
4. Existen tres grandes modalidades de teletrabajo: el trabajo en el domicilio, los centros de trabajo o telecentros y los teletrabajadores móviles o itinerantes.
  5. El término teletrabajo no es reconocido jurídicamente, por ello no existe una regulación normativa que lo aborde.
  6. Las ventajas que ofrece el teletrabajo, a priori, superan los inconvenientes que puede tener, tanto desde el punto de vista del trabajador, como del empresario. Habría que tratar casos concretos para dilucidar si es más ventajoso o no para los trabajadores y empresas.
  7. El teletrabajo es una nueva forma de organizar la producción en la empresa, que se adapta a las nuevas demandas de la sociedad (flexibilidad, autonomía, conciliación, vivir en un lugar y poder trabajar a cientos de kilómetros sin necesidad de desplazamientos, etc.), y proporciona fundamentalmente un aumento en la productividad de la empresa.
  8. En cuanto a los teletrabajadores; sus preocupaciones, sus condiciones de trabajo, los derechos colectivos, la seguridad y la higiene en el trabajo, y en su mayor parte, las ventajas y los inconvenientes causados por el teletrabajo, que son una referencia básica, si queremos conocer la dimensión real del mismo.
  9. A la hora de diferenciar: trabajo, familia y ocio, existen unas ambiguas fronteras, de las cuales aún no existen estudios, prácticas o normativas, que ayuden a diferenciar estos límites. No obstante hay que destacar la potencialidad del teletrabajo en el empleo, como casos de discapacidad, prolongación de la vida activa, reducción del absentismo o conciliación.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

10. Igualdad de derechos de los teletrabajadores. El acceso a la formación y al desarrollo de la carrera profesional ha de ser la misma que para el resto de trabajadores. La retribución tampoco variará aunque es inevitable que queden exentos si procediese de algunos complementos salariales como el plus de transporte, asistencia o puntualidad,.. y ser remplazados por otros como complementos por el uso de la vivienda para fines laborales que favorezcan a la empresa.

11. En cuanto a los aspectos colectivos del teletrabajo puede dificultar la participación de los trabajadores en su vertiente colectiva. Así son necesarias medidas que favorezcan la participación de los trabajadores en todos los aspectos colectivos de la empresa, especialmente a través de herramientas telemáticas aunque con carácter general éstas van a resultar insuficientes.

Si bien el teletrabajo conlleva innumerables ventajas, los problemas que puede plantear son de gran magnitud, en cuanto que pueden quedar afectados los derechos de los teletrabajadores.

Si no se establece un control del teletrabajo, la situación dará lugar a un mayor crecimiento de la economía sumergida y a una explotación de los teletrabajadores.

Por tanto, es importante que se les garanticen los mismos derechos que un trabajador ordinario, puesto que, en este caso, al estar más desprotegidos es fácil que nos encontremos con continuadas y repetidas vulneraciones de derechos.

Esto se debe a que nuestra actual legislación laboral no puede dar respuesta a las nuevas situaciones en las que nos encontramos como consecuencia de la irrupción de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral, por lo que, seguramente, dicha regulación, venga por la vía de la negociación colectiva.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

De este modo, siempre debemos atender a un criterio de no discriminación del teletrabajador en su condición de tal.

Sin embargo, como ya hemos comentado, el principal problema radica en la difícil separación de la vida laboral y familiar, puesto que la frontera entre ambos es muy difusa.

Hay que partir de la idea de que el poder de control que se realiza en el teletrabajo supone una posibilidad de vigilancia muy superior a la fiscalización realizada en el trabajo ordinario, llegando a lo que se ha dado en llamar “poder informático”.

De este modo, llegamos a un poder tan absoluto que podemos hablar de una vulneración de los derechos fundamentales del teletrabajador.

Debemos tener presente que hablar de teletrabajo, no puede conllevar, en ningún momento, una devaluación de los derechos del teletrabajador. Así pues, ésta debe ser la regla general aplicable en cualquier supuesto de teletrabajo, que nos permitirá salvaguardar la intimidad del teletrabajador.

Se ha de tener en cuenta de que, al ser el teletrabajo un tema multidisciplinar, que puede ser tratado desde diversos puntos de vista y que existe una gran bibliografía sobre el tema, hemos de señalar que aquí se tratan los aspectos generales, como su definición o las ventajas y desventajas de éste, y el régimen jurídico aplicable con los diferentes problemas que presenta. Aspectos de interés son las empresas ideales para adoptar este tipo de organización del trabajo, cuáles son las medidas a adoptar para que el teletrabajo en su implantación sea exitoso, cuestiones éticas, cuestiones tecnológicas, etc. Aunque se ha de mencionar que estas cuestiones no entran en el alcance del objetivo general del tema de estudio.

Para finalizar, es importante destacar que con respecto a la LGSS, los principales aspectos problemáticos son principalmente aspectos prácticos de aplicación del RGSS

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

en el teletrabajo. Se detectan principalmente en los actos de encuadramiento, donde el elemento locativo adquiere especial importancia, junto a las dificultades de control del inicio y cese de actividad.

Por otro lado, existe la problemática de delimitar el centro de trabajo al que se ha de adscribir al teletrabajador. En este sentido, para garantizar la protección del teletrabajador, una opción es la individualización de una cuenta de cotización para este colectivo.

El control del inicio y cese de actividad plantea inconvenientes a la hora de determinar responsabilidades en el pago de las prestaciones, ya que aquí a la ITSS le resulta más complicado por el respeto constitucional a la inviolabilidad del domicilio. Igualmente ocurre con la obligación de cotización que lleva implícita la inclusión de los teletrabajadores en el RGSS, que existen unas particularidades y que deberían de ser delimitadas a efectos de inclusión o no en la base de cotización, como pueden ser determinados complementos salariales.

La LGSS no contempla especialidades en la acción protectora del teletrabajo, las contingencias tienen una relación directa con la actividad profesional. Así la configuración actual de las prestaciones revela problemas de aplicación en el ámbito del teletrabajo.

Se puede poner de manifiesto la falta de regulación específica para el teletrabajo en materia de Seguridad Social. No obstante, no es necesario un sistema especial de Seguridad social, basta con su inclusión en el RGSS; pero sí sería conveniente una adaptación y modificación parcial de los preceptos de la normativa de seguridad social en las que se han detectado disfuncionalidades en su aplicación. Al teletrabajador, y en particular al teletrabajador a distancia, para solventar tales aspectos problemáticos.



Teletabajo: Revisión  
teórica y análisis jurídico - laboral

Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Francisco Javier Cañadas Sánchez

## **CAPÍTULO VII. BIBLIOGRAFÍA**

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

ÁGUILA, A.R., CÁMARA, S.B. y PADILLA, A., “*An analysis of teleworking centres in Spain*”, *Facilities*, núm. 20, 2002.

AKSELSEN, S., “*Telework and Quality of Life: Basic Concepts and Main Results*”, Heidelberg: Eurescom, 2001.

ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., *La clasificación profesional del trabajador: Tecnología, organización del trabajo y régimen jurídico*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), Sevilla, 2002

ALONSO GARCÍA, M., *Curso de Derecho del Trabajo*, 9ª ed., Ariel, Barcelona, 1985.

ALONSO OLEA, M., “*Consideración general sobre las clasificaciones del salario*”, en AA.VV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1971.

APICELLA, M. y JEFFERSON, S., “*Telecommuting proves beneficial and detrimental*”, *InfoWorld*, núm. 23, 2001.

ATKYNS, R., BLAZEK, M., y ROITZ, J., “*Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations*”, *AT&T Survey Methodology and Results, Resources, Conservation and Recycling*, núm. 36, 2002.

BAILEY, D. y KURLAND, N., “*A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*”, *Journal of Organizational Behavior*, núm. 23, 2002.

BARUCH, Y., “*Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers*”, *New Technology, Work, and Employment*, núm. 15, 2000.

BARUCH, Y., “*The status of research on teleworking and an agenda for future*

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

*research*”, International Journal of Management Reviews, núm. 3, 2001.

BAYLOS GRAU, A., *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva, Bomarzo*, Albacete, 2003.

BELANGER, F., “*Communication patterns in distributed work groups: a network analysis*”, IEEE Transactions on Professional Communication, núm. 42, 1999.

BELZUNEGUI ERASO, A., “*El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo itinerante*”, Sociología del Trabajo, núm. 45, 2002.

BENITO-BUTRON OCHOA, J.C., “Teletrabajo y Seguridad Social”, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.

BRANNEN, J., “*Time and the negotiation of work-family boundaries: autonomy or illusion?*”, Time and Society, núm. 14, 2005.

BROWNSON, K., “*The Benefits of a Work-at-Home Program*”, The Health Care Manager, núm. 23, 2004.

BURCHELL, B., DEAKIN, S. y HONEY, S. *The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment*, Employment Relation Research Series 6, Department of Trade and Industry, 1999.

BURT, R.S., “*Attachment, decay, and social network*”, Journal of Organizational Behavior, núm. 22, 2001.

BUSSING, A. *Teleworking and quality of life*. Teleworking: International Perspective, Routledge, London, 1998.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

Centro de Investigaciones Sociológicas <http://www.cis.es>

CLARK, S.C., “*Work/family border theory: a new theory of work/family balance*”, Human Relations, núm. 53, 2000.

Comisión Europea, “*Libro Blanco Crecimiento, Competitividad y Empleo*”, Comisión Europea, 1993.

Comisión Europea eWork 2001 (<http://www:telework-mirti.org>)

Communications News, “*Teleworking making strides*”, Communications News, núm.45, 2008.

CONNELLY, J., “*Let's hear it for the office*”. Fortune, núm, 131, 1995

COONEY, M. “*Telecommuting: Security a top issue*”, Network World, núm. 24, 2007.

COOPER, C.D. y KURLAND, N.B., “*Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations*”, Journal of Organizational Behavior, núm, 23, 2002.

CPA Practice Management Forum, “*Telecommuting Has Mostly Positive Consequences for Employees and Employers*”, CPA Practice Management Forum, núm. 3, 2007.

CPA Practice Management Forum, “*Was the Year that Redefined the Concept of "Telecommuting"*”, CPA Practice Management Forum, núm. 5, 2009.

CRAMTON, C.D., “*The mutual knowledge problem and its consequences for dispersed collaboration*”, Organization Science, núm. 12, 2001

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

CRUZ VILLALÓN, J., “*El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 desde la perspectiva jurídica*”, RL, núm. 21, 2003.

DANIELS, K., LAMOND, D., & STANDEN, P., “*Teleworking: frameworks for organizational research*”, Journal of Management Studies, núm. 38, 2001

DAVARA RODRÍGUEZ, M.A., “*La mecanización de la actividad profesional o un nuevo concepto de trabajo*“, X Encuentros sobre Informática y Derecho, 1996/1997.

DAVARA RODRÍGUEZ, M.A., *Manual de Derecho Informático*, Editorial Aranzadi, Pamplona, 1997.

DE ANDRÉS GILS, J.J. y otros, *Perspectiva internacional del teletrabajo. Nuevas formas de trabajo en la Sociedad de la Información*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

DE LA VILLA GIL, L.E., *Trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966.

DE LAS HERAS GARCÍA, A., *La regulación del teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, 2015. pág. 356. Publicada como: DE LAS HERAS GARCÍA, A.: *El teletrabajo en España. Un análisis crítico de normas y prácticas*, Centro de Estudios Financieros CEF, Madrid, 2016.

DE VICENTE PACHÉS, F. “*Seguridad y salud en el teletrabajo*”, Comunicación a la Ponencia Temática III, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, mayo de 1999.

DEMARIE, M.S. y HITT, A.M., “*Strategic implications of the information age*”, Journal of Labor Research, núm. 21, 2000

DUXBURY, L., HIGGINS, C., y NEUFELD, D., *Telework and the balance between work and family. The virtual workplace*, London: Idea Group Publishing. 1998

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

DUXBURY, L. y HIGGINS, C., *Telework: a primer for the millennium introduction*. The New World of Work: Challenges and Opportunities, Sage, Londres, 2002

ELLIS, T.S., y WEBSTER, R.L., “*Innovativeness of information systems managers toward telecommuting: a structural equation model*”, Journal of Computer Information Systems, núm, 39, 1999.

ELLISON, N.B., “*Social Impacts: New Perspectives on Telework*”, Social Science Computer Review, núm. 17, 1999

ESCUADERO RODRIGUEZ, R., “*Teletrabajo*”, Ponencia Temática III al X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebrado en Zaragoza en mayo de 1999, en *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Serie Estudios Laborales, núm. 28, Madrid, 2000.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, La Ley, Madrid, 2005,

FELDMAN, D., y GAINEY, T., “*Patterns of telecommuting and their consequences: framing the research agenda*”, Human Resource Management Review, núm. 7, 1997.

FELSTEAD, A., JEWSON, N., PHIZACKLEA A., y WALTERS S. A Statistical Portrait of Working at Home in the UK: Evidence From the LFS’ (Leicester: ESRC).2000.

FERÁÑDEZ ORRICO, F.J. “*El uso del teletrabajo como relación laboral, y su conexión con la actuación de la Inspección de Trabajo, a la luz del art. 18 CE* “. Comunicación a la Ponencia Temática III. X Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, Mayo de 1999, pág. 11.

GALA DURÁN, C., “*Teletrabajo y sistema de Seguridad Social*”, *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2001.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem, Madrid, 1998

GÁRATE CASTRO, F.J., *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Cívitas, Madrid, 1984.

GARCÍA INDA, A. “*Cuestiones sobre el teletrabajo por cuenta ajena* “.III Jornadas sobre Informática y Sociedad, UPCO. ICADE, 2000.

GARCÍA ROMERO, B. “*El Teletrabajo*”, Civitas Thomson Reuters, Navarra. 2012.

GARRET, K.R., y DANZIGER, J.N., “*Which Telework? Defining and Testing Taxonomy of Technology-Mediated Work at a Distance*”, Social Science Computer Review, núm. 25, 2007.

GARVEY, C. Teleworking HR. *HR Magazine*, núm. 46, 2001.

GIBSON, J., BLACKWELL, C., DOMINICS, P., y DEMERATH, N., “*Telecommuting in the 21st century: Benefits, issues, and a leadership model which will work*”, Journal of Leadership and Organizational Studies, núm. 8, 2002

GRAY, M., HODSON, N. y GORDON, G., *Teleworking Explained*, John Wiley & Sons, Inglaterra, 1993.

GURTHRIE, R. “*The ethics of telework*”, Information Systems Management, núm. 14, 1997

HADDON, L. y BRYNIN, M., “*The character of telework and the characteristics of teleworkers*”, New Technology, Work, and Employment, núm. 20, 2005

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

HANDY, S. L., y MOKHTARIAN, P. L., *“The future of telecommuting”*, Futures, núm. 3, 1996

HARDILL, I. *Gender, Migration and the Dual Career Household*, London: Routledge, 2002.

HARPAZ, I., *“Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society”*, Work Study, núm. 51, 2002.

HAYES, R., *“Challenges posed to Operations management by the ‘New Economy’”*, Proceedings of the First World Conference on Production and Operations Management, POM Sevilla, 2000.

HESSE, B. y GRANTHAM, C.E., *“Electronically distributed work communities: implications for research on telework”*, Electronic Networking: Research Application and Policy, núm. 1, 1991.

HILBRECHT, SHAW, S.M., JOHNSON L.C., y ANDREY, J., *“I’m Home for the Kids’: Contradictory Implications for Work–Life Balance of Teleworking Mothers”*, Gender, Work & Organization, núm. 15, 2008

HOOBS, D. y ARMSTRONG, J., *“An experimental study of social and psychological aspects of teleworking”*, Industrial Management + Data Systems, núm. 98, 1998.

HR Focus, *“Flexible Work Grows as a Work/Life Solution”*, HR Focus, núm. 81, 2004

Human Resource Management International Digest, *“BT employees highlight benefits and drawbacks of teleworking. Survey reveals most work longer hours but have better quality of life”*, Human Resource Management International Digest, núm. 11, 2003.

HUWS U., *Teleworking in Britain: a report to the Employment Department*, Employment Department, London, 1993.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

HUWS, U., *Different Spheres, Different Places*, in E. Gunnarson and U. Huws, *Virtually Free?*, Gender, Work and Spatial Choice (Stockholme: Nutek), 1997.

HUWS, U., KORTE, W.B., y ROBINSON, S., “*Telework: Towards the Elusive Office*”, John Wiley and Sons: Chichester, UK, International Telework Association, 2000, <http://www.telecommute.org/>, 1990.

KERRIN, M. y HONE, K., “*Job Seekers’ Perceptions of Teleworking: A Cognitive Mapping Approach*”, *New Technology, Work and Employment*, núm. 16, 2001.

KHALIFA, M., y DAVIDSON, R., “*Exploring the telecommuting paradox*”, *Communications of the ACM*, núm. 43, 2000.

KIRK, J. y BELOVICS, R., “*Making e-working work*”, *Journal of Employment Counseling*, núm. 43, 2006

KONRAD, A., y MANGEL, R., “*The impact of work-life programs on firm productivity*”, *Strategic Management Journal*, núm. 21, 2000.

KORTE, W.B. y WYNNE, R., *Telework - Penetration and Practice in Europe*, IOS Press, Amsterdam, 1996.

KOSSEK, E. y OZEKI, C., “*Bridging the Work-Family Policy and Productivity Gap: A Literature Review*”, *Community Work and Family*, núm. 2, 1999.

KURLAND, N.B., y BAILEY, D.E., *When workers are here, there, and everywhere: a discussion of the advantages and challenges of telework*, *Organizational Dynamics*, 1999.

LAMOND, D.A., STANDEN P., y DANIELS, K., *Contexts, Cultures and Forms of Teleworking*, *Management Theory and Practice: Moving to a New Era*, 1998.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

LEONARD, B., “*Few employees are embracing telecommuting*”, HR Magazine, núm. 46, 2001.

LIMBURG, D., *Teleworking in a managerial context. In Teleworking Environments, Proceedings of the Third International Workshop on Telework*, Turku: Tucs General Publication, 1998.

MADSEN, S.R., “*The effects of home-based teleworking on work-family conflict*”, Human Resource Development Quarterly, núm. 14, 2003.

MANN, S., y HOLDSWORTH, L., “*The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health*”, New Technology, Work and Employment, núm. 18, 2003

MANOCHEHRI, G., y PINKERTON, T., “*Managing telecommuters: Opportunities and challenges*”, American Business/review, núm. 27, 2003.

MARTÍNEZ, A. y PÉREZ, M., “*Teleworking and New Product Development*”, European Journal of Innovation Management, núm. 9, 2006

MARTÍNEZ, A., PÉREZ, M., LUIS, P., y VELA, M.J., “*Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance*”, Personnel Review, núm. 36, 2007.

MELLA MÉNDEZ, L., “*Sobre una nueva forma de trabajar: el teletrabajo*”, Aranzadi Social, 1998/V.

METZGER, J. y CLEACH, O., “*White-collar telework: Between an overload and learning a new organization of time*”, Sociologie du Travail, núm. 46, 2004

MONSTER, Portal de empleo Monster: <http://www.monster.es/>, 2007.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

MONTREUIL, S., y LIPPEL, K., “*Telework and occupational health: A Quebec empirical study and regulations implications*”, Safety Science, núm. 41, 2003.

MONEREO PÉREZ, J.L., y MORENO VIDA, M.N., *El contenido de la negociación colectiva de empresa en la era de la constitución flexible de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2005,

MONTOYA MELGAR, A., “La Seguridad Social de los trabajadores autónomos”, Revista iberoamericana de Seguridad Social, 1963, núm. 5.

MORGAN, R., “*Teleworking: an assessment of the benefits and challenges*”, European Business Review, núm. 16, 2004.

MORÁN, J.M., “Del teletrabajo a la empresa virtual (El futuro del trabajo en la sociedad digital)”, Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, núm. 11, 1998.

NILLES, J.M., “*Telecommunications and organizational decentralization*”, IEEE Transactions on Communications, núm. 23, 1975.

OJEDA AVILÉS, A., “La sinéresis de lo colectivo como rasgo sustancial del Estatuto del Autónomo”, AS, núm. 4, 2009,

OLSZEWSKI, P., y MOKHTARIAN, P., “*Telecommuting frequency and impacts for State of California employees*”, Technological Forecasting and Social Change, núm. 45, 1994

ORTIZ CHAPARRO, F., *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1995

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *Nuevas tecnologías y la relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A. y LUIS, P., “*Benefits and barriers of telework: perception differences of human resources managers according to company's operations strategy*”, *The International Journal of Technological Innovation and Entrepreneurship*, núm. 22, 2002.

PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A. y LUIS, P., “*The organizational implications of human resources managers' perception of teleworking*”, *Personnel Review*, núm. 32, 2003.

PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A., LUIS, P., y VELA, M.J., “*A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking*”, *European Journal of Innovation Management*, núm. 7, 2004.

PÉREZ, M., MARTÍNEZ, A., LUIS, P., y VELA, M.J., “*The synergism of teleworking and information and communication technologies*”, *Journal of Enterprise Information Management*, núm. 18, 2005.

PETERS, P., TIJDENS, K. G., y WETZELS, C., “*Employees, opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption*”, *Information and Management*, núm. 41, 2004.

PINSONNEAULT, A. y BOISVERT, M., *The impacts of telecommuting on organizations and individuals: a review of the literature*, *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*, Idea Group Publishing, Hershey, 2001.

Portal de la Unión Europea: <http://europa.eu/>

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

POTTER, E., “*Telecommuting: The future of work, corporate culture, and American society*”, Journal of Labor Research, núm. 24, 2003.

PRATT, J.H., *Myths and Realities of Working at Home: Characteristic of Home-based Business Owners and Telecommuters*, National Information Technical Service, Springfield, VA., 1993.

RAGHURAM, S., WIESENFIELD, B. y GARUD, R., “*Technology enabled work: the role of self-efficacy in determining telecommuter adjustment and structuring behaviour*”, Journal of Vocational Behavior, núm. 63, 2003.

RAY, J.E., “*Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*”, Droit social, núm. 6, 1992.

REED, B., *Teleworking without the isolation*, Network World, 2007.

RILEY, F., y DONNA, W., “*GTE’S experience with telecommuting: Helping people balance work and family*”, Computer Personnel Research Annual Conference, Denver, Colorado, 1996.

ROBERTSON, M., MAYNARD, W., y McDEVITT, J., “*Telecommuting: Managing the safety of workers in home office environments*”, Professional Safety, núm. 48, 2003.

ROCA, J.C., y MARTÍNEZ, F.J., “*Teleworking in the information sector in Spain*”, International Journal of Information Management, núm. 25, 2005.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, RL núm. 15-16, monográfico, 2007.

RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*, AA.VV, Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios homenaje al profesor José Cabrera Bazán, Ed. Tecnos, Madrid, 1999,

ROMÁN, M., y SÁNCHEZ-APELLÁNIZ, G.M., *La transformación de las agencias de viajes en agencias virtuales a través del teletrabajo*, Nuevas Tecnologías de la Infocomunicación, turismo y teletrabajo, Actas Del II Congreso de Turismo y Teletrabajo, 2000.

SALAS, V., “*La cultura en la organización*”, Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas, núm. 7, 2000.

SALMON, G., ALLAN, J. y GILES, K., *Training and development for online working*, Managing Telework, Thomson Learning, London, 2000.

SÁNCHEZ, R., *Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la sociedad de la información*, 2005.

SELLAS I BENVINGUT, R. *El Régimen Jurídico del Teletrabajo en España*. Aranzadi. Navarra. 2001.

SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Publicaciones CES de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, Marzo de 2011.

SIHA, S.M., y MONROE, R.W., “*Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda*”, Business Process Management Journal, núm. 12, 2006.

SMITH, I.T., y BARUCH, Y., “*The legal aspects of teleworking*”, Human Resource Management Journal, núm. 12, 2002.

SOLOMON, C., “*Don't forget your telecommuters*”, Workforce, núm. 79, 2000.

 <p>Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

STANDEN, P., *Organizational culture and telework*, Managing Telework, Thomson Learning, London, 2000.

STANDEN, P., DANIELS, K. y LAMOND, D., “*The Home as a Workplace: Work-Family Integration and Psychological Well-Being in Telework*”, Journal of Occupational Health Psychology, núm. 4, 1999.

SULLIVAN, C., “*What’s in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking*”. New Technology, Work & Employment, núm. 18/3, 2003.

Telework Trendlines, WorldataWork, 2009.

TEO, T., LIM, V., y HAR, W., “*Assessing attitudes towards teleworking among information technology (IT) personnel*”, Singapore Management Review, núm. 21, 1999.

THIBAUT ARANDA, J., “*Aspectos jurídicos del teletrabajo*”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 11, CES, Madrid, 1998.

THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

TIETZE, S., “*When work comes home: coping strategies of teleworkers and their families*”, Journal of Business Ethics, núm. 41, 2002.

TIETZE, S., y MUSSON, G., *Working from home and managing guilt*, Organization and People, 2002.

TOPI, H., “*Supporting Telework: Obstacles and Solutions*”, Informations System Management, núm. 21, 2004.

 <p>Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral</p>	<p>Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
	<p>UNIVERSIDAD DE GRANADA</p> <p>Francisco Javier Cañadas Sánchez</p>

TREMBLAY, D., *“Balancing work and family with telework? Organizational issues and challenges for women and managers”*, *Woman in Management Review*, núm. 17, 2002

TREMBLAY, D., *“Telework: a new mode of gendered segmentation? Results from a study in Canada”*, *Canadian Journal of Communication*, núm. 28, 2003.

VAN SCOTTER, J.R., *“Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment”*, *Human Resource Management Review*, núm. 1, 2000.

VEGA, G., *Managing teleworkers and telecommuting strategies*, Westport, CT: Praeger, 2003.

VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2015.

WATAD, M. y DISANZO, F., *“Case study: the synergism of telecommuting and office automation”*, *Sloan Management Review*, núm. 41, 2000.

WELLS, S.J., *“Making telecommuting work”*, *HR Magazine*, núm. 46, 2001.

WIKSTRÖM, T., LINDEN, K.P., y MICHELSON, W., *Hub of Events or Splendid Isolation: The Home as a Context for Teleworking Sweden*, Lund University School of Architecture, 1997.

WILLIAM, C. y LONGGE, G., *“An Update on Telecommuting: Review and Prospects for Emerging Issues”*, *S.A.M. Advanced Management Journal*, núm. 70, 2005.

Work Study, *“Teleworking is good for your health”*, *Work Study*, núm. 52, 2003.

 Teletabajo: Revisión teórica y análisis jurídico - laboral	Doctorado en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
	UNIVERSIDAD DE GRANADA Francisco Javier Cañadas Sánchez

YU, S., “*How to make teleworking work*”, Communications News, núm. 45, 2008.