

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2015/2016



EL TELETRABAJO

TELEWORKING

Realizado por la alumna Dña. Ana Pérez Mayo.

Tutorizado por el Profesor D. Javier Fernández-Costales Muñiz.

SUMARIO

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
OBJETO DEL TRABAJO.....	7
METODOLOGÍA.....	8
I.- INTRODUCCIÓN. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.....	9
1.- CONCEPTO.....	11
2.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.....	12
II.- MODALIDADES DEL TELETRABAJO.....	14
1.- EL TELETRABAJO SEGÚN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN.....	15
1.1.- Teletrabajo en el domicilio.....	15
1.2.- Teletrabajo en oficinas remotas.....	15
1.3.- Teletrabajo móvil, itinerante o nómada.....	16
2.- EL TELETRABAJO EN ATENCIÓN AL ELEMENTO COMUNICATIVO ENTRE EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA.....	17
2.1.- Teletrabajo “off line” o desconectado.....	17
2.2.- Teletrabajo “one way line”.....	17
2.3.- Teletrabajo “on line”.	18
3.- EL TELETRABAJO SEGÚN EL REGIMEN JURÍDICO APLICABLE.....	18
3.1.- Teletrabajador por cuenta propia.....	18
3.2.- Teletrabajador por cuenta ajena.....	18
4.- EL TELETRABAJO SEGÚN LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA.....	18
5.- EL TELETRABAJO SEGÚN EL TIPO DE EMPRESA.....	19

III.- ASPECTOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TELETRABAJO.....	19
1.- PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO.....	19
1.1.- Forma del contrato.....	19
2.- JORNADA LABORAL.....	20
2.1.- Horario.....	21
2.2.- Teledisponibilidad.....	22
2.3.- Vacaciones, horas extraordinarias y trabajo nocturno.....	23
3.- REMUNERACIÓN.....	23
3.1.- Salario.....	24
3.2.- Complementos salariales.....	25
3.3.- Percepciones extrasalariales.....	26
4.- CONTROL Y PRIVACIDAD.....	27
4.1.- Controles audiovisuales.....	27
4.2.- Control informático y protección de datos.....	28
4.3.- Control del correo electrónico y las llamadas telefónicas.....	29
5.- OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR.....	30
5.1.- Deber de secreto y pacto de exclusividad.....	30
5.2.- Deber de custodia y conservación.....	31
5.3.- Deber de permanencia.....	32
6.- DERECHOS DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL SOBRE LOS PROGRAMAS INFORMÁTICOS.....	32
7.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DEL CONTRATO DEL TRABAJO.....	33
7.1.- Modificación de las condiciones de trabajo.....	33
7.2.- Suspensión del contrato por incapacidad temporal y maternidad.....	35
7.3.- Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos.....	35
7.4.- Poder disciplinario y extinción del contrato de trabajo.....	36

IV.- ASPECTOS COLECTIVOS DEL TELETRABAJO.....	38
1.- DERECHOS SINDICALES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.....	38
2.- HUELGA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	39
V.- TELETRABAJO Y ASPECTOS PREVENTIVOS.....	40
CONCLUSIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA.....	44

RESUMEN

Con la aparición de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y los cambios en la organización de trabajo se están produciendo numerosos avances y transformaciones en las formas de trabajar.

En el presente trabajo se va a desarrollar un estudio sobre el teletrabajo, cuando y donde surgió y como ha sido su evolución a lo largo de los años. Así como, las ventajas y desventajas que conlleva este nuevo modo de trabajar para las empresas y la sociedad. Además se prestará especial atención a las diferentes modalidades en que puede efectuarse el teletrabajo atendiendo al elemento comunicativo, el lugar en el que se realiza la prestación o el régimen jurídico aplicable, entre otras.

Por otro lado son tratados aspectos como la forma del contrato, la jornada de trabajo y la remuneración. Y estudiadas las obligaciones del teletrabajador, y las modificaciones del contrato de trabajo como la suspensión, excedencia o extinción.

Finalmente, se examinan aspectos colectivos como los órganos de representación de los teletrabajadores o el derecho de huelga, y las medidas de prevención que deben adoptarse para el desarrollo de esta forma de trabajo.

ABSTRACT

With the advent of new information technologies and communication and changes in work organization, numerous advances and changes in ways of working are being introduced.

The present project is going to develop a study on teleworking, when and where it was originated and how it has been its evolution over the years, as well as the advantages and disadvantages associated with this new way of working for companies and society. Moreover, special attention to the different ways in which teleworking can be made is provided, taking into account the communicative element, the place where the provision or the applicable legal regime is performed, among others.

On the other hand, aspects like the contract, working hours and remuneration are also treated. Furthermore, teleworker obligations, and changes in the employment contract as suspension or termination leave are studied.

Finally, issues such as teleworkers' collective representation bodies or the right to strike, and preventive measures to be taken for the development of this form of work are examined.

OBJETO DEL TRABAJO

El objeto de este trabajo es mostrar el teletrabajo como una modalidad de trabajo apoyado en las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, lo que posibilita que el trabajador pueda realizar la prestación sin necesidad de estar presente en el centro de trabajo, realizando toda o parte de su jornada, desde su propio domicilio o en centros de la empresa.

El estudio realizado para este trabajo comienza con la evolución que ha supuesto la aparición de las nuevas tecnologías en el mundo laboral y en cuanto a las formas de realizar la prestación. A su vez se han enumerado algunas de las características del teletrabajo, así como, las ventajas e inconvenientes que este conlleva.

Asimismo, han sido evaluados los distintos tipos en que puede desarrollarse este modo de prestación atendiendo a diversos criterios.

A continuación, se dedica especial interés al establecimiento de la jornada de este modo de trabajo y su remuneración, así como a los diferentes tipos de control que la empresa puede ejercer sobre el teletrabajador y las obligaciones que conlleva el teletrabaj. También se hace especial hincapié en las modificaciones que pueden producirse en las condiciones trabajo y en las causas de suspensión, excedencia o extinción del contrato de teletrabajo.

Para terminar, se hace referencia a los órganos de representación de este colectivo de trabajadores y a algunos riesgos que puede suponer el teletrabajo así como una serie de medidas preventivas que deben ser adoptadas.

METODOLOGÍA

La metodología empleada para este trabajo es la propia de una investigación jurídica.

En primer lugar, se han utilizado diversos manuales y fuentes bibliográficas, tanto en soporte papel, como en soporte electrónico. Además, se ha realizado un análisis de la jurisprudencia y también de los convenios colectivos de algunas empresas de nuestro país.

Una vez leída y analizada la información se ha estructurado el trabajo mediante un índice con los puntos que han sido considerados más importantes, para poder desarrollar la información posteriormente.

Por último, la lectura y análisis de las diferentes fuentes de información y la estructura del trabajo ha servido para desarrollar los puntos del mismo, llegando a las conclusiones alcanzadas.

I.- INTRODUCCIÓN. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.

En los últimos años se ha producido una importante revolución en las tecnologías de la información y la comunicación, lo cual ha impactado en la calidad de vida y el bienestar de la humanidad y a su vez, ha provocado un cambio radical en la estructura productiva¹, esto quiere decir, que ha influido en el uso y gestión de los procesos de trabajo y por consiguiente en la relación laboral sobre la que se ha conformado el Derecho del Trabajo².

Esta renovación tecnológica ha dado paso a nuevas estrategias organizativas más flexibles, lo que conduce a los trabajadores a cambiar su modo de trabajar, permitiéndoles hacerlo desde casa u otros lugares remotos y a las empresas mejorar sus niveles de competitividad y productividad³.

Precisamente, este progreso tecnológico que ha dado lugar a la descentralización de los puestos de trabajo y a la externalización de la mano de obra, ha propiciado la aparición en el mundo laboral del “teletrabajo”, fenómeno que compagina la utilización de nuevas tecnologías con la prestación de servicios a distancia.

El teletrabajo surgió en Estados Unidos en torno a los años setenta, durante la crisis del petróleo, con el fin de reducir los desplazamientos de los trabajadores hasta el lugar de trabajo, llevando el trabajo a casa. De este modo se pone fin a dos ecuaciones tradicionales, de un lado, la relación entre el trabajador y su lugar de trabajo, y de otro lado, el trabajo y el horario.⁴ Pero su evolución absoluta e instauración en los mercados de los países europeos no tiene lugar hasta los años noventa del siglo XX.

¹ GARCIA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Civitas Thomson Reuters, Navarra, 2012, pág. 13.

² PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990, pág. 33.

³ PRADAS MONTILLA, R., “Organización del trabajo y nuevas tecnologías”, *Documentación Laboral*, núm. 53, 1997, pág. 6.

⁴ THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, Consejo Económico Social, Madrid, 2000, pág. 19.

En la actualidad, el teletrabajo ha abandonado su fase embrionaria gracias a un proceso de evolución desde los sistemas de producción fijos hacia los procedimientos flexibles de la organización, según el modelo denominado “trébol”⁵ por algunos autores, de acuerdo con el cual la actividad se realiza en cierto porcentaje con el personal interno, en otra parte con empresas contratadas o subcontratadas (*outsourcing*) y el resto con personal y colaboradores externos.

Este cambio viene provocado por la tendencia cada vez más frecuente a la utilización por parte de las empresas de mecanismos de externalización y descentralización de una parte importante del trabajo y del empleo. Por un lado, la descentralización, da lugar a que las empresas para cubrir determinadas actividades o servicios puedan recurrir a diversos mecanismos de gestión de la mano de obra, desde la subcontratación hasta la contratación directa de su prestación, bien con colaboradores externos o disponer de sus propios trabajadores para la realización de estas actividades en su domicilio o en cualquier lugar distinto del tradicional, o también mediante la contratación de trabajadores para dicho fin. Y por otro lado, con la externalización de la mano de obra, la empresa puede expulsar de sus espacios físicos ciertos servicios o actividades realizables por una sola persona para que sean cubiertos por colaboradores externos (autónomos o trabajadores a domicilio)⁶.

En cuanto a la naturaleza jurídica del teletrabajo, cabe mencionar la reforma laboral de 2012⁷, la cual supone un antes y un después en cuanto a la regulación del mismo, puesto que hasta este momento se trataba de una regulación muy escasa y era el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo⁸, el encargado de regular todas estas necesidades descubiertas en esta materia a nivel legal.

⁵ GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem, Madrid, 1998, pág. 9.

⁶ GARCIA ROMERO, B., *El teletrabajo, op. cit.*, pág. 15.

⁷ Reforma realizada por el RDL 3/2012, de 1 de febrero (BOE de 11 de febrero 2012), y a partir de dicho precedente normativo, por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 7 de julio de 2012).

⁸ Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo firmado por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) en Bruselas, el martes 16 de julio de 2002.

De un lado, hasta la reforma laboral, el art. 13. ET definía el contrato de *trabajo 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”.

Mientras que en la nueva versión actualizada, este mismo artículo establece que tendrá la consideración de *trabajo a distancia* “aquel 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”.

La nueva versión del art. 13. ET sigue estableciendo como elemento esencial la libre elección del lugar para llevar a cabo la prestación y considera importante que prevalezca la prestación a distancia, sin embargo, deja inoperante la exigencia de falta de vigilancia empresarial.

1.- CONCEPTO.

Existe una gran variedad terminológica sobre el teletrabajo. Podría decirse que es trabajo a distancia utilizando técnicas informáticas y de telecomunicación. También es considerado teletrabajo aquel que se realiza a través de aparatos informáticos cuando el resultado de este se envía o recibe mediante correo, mensajería o por transporte convencional.

En efecto, el teletrabajo es aquella forma de trabajar a distancia, es decir, fuera del lugar donde el resultado del trabajo es esperado y es realizado con herramientas informáticas y de telecomunicación para comunicar con su empresa.

Ahora bien, el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo define este como “una forma de organización y/o ejecución del teletrabajo que utiliza la tecnología de la información, en el contexto de un contrato o relación de trabajo, donde el trabajo, que también podría ser ejecutado en el local del empresario, es realizado fuera de este local conforme a unos términos acordados”.

En el ámbito del Derecho del Trabajo el teletrabajo es trabajo a distancia ya que es un trabajo no presencial y efectuado lejos de la unidad de trabajo y prestado mediante el uso de telecomunicaciones ya que el trabajo a distancia sin que medie la utilización de telecomunicaciones es considerado trabajo a domicilio tradicional.

Las principales características del teletrabajo son básicamente tres. La primera es el lugar, que debe situarse fuera de los locales de la empresa, no tiene porqué ser necesariamente el domicilio del trabajador ya que puede llevarse a cabo en telecentros o puede ser teletrabajo móvil o itinerante. La segunda, la utilización de tecnologías de la información y telecomunicación avanzadas, por tanto el teletrabajador debe ser una persona adaptada a las nuevas tecnologías. Y por último, cambios en la forma de organización y realización del trabajo, como son la independencia del trabajador a la hora de organizar su trabajo o el establecimiento de mecanismos de control a través de programas informáticos para conocer la actividad del trabajador⁹, entre otros.

2.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

El teletrabajo presenta una serie de ventajas para los trabajadores y las empresas e incluso, para la sociedad. Entre los efectos positivos, destacan los siguientes:

- 1) Flexibilidad y autonomía en la jornada laboral. El teletrabajo permite a quien lo realiza decidir el entorno de trabajo así como el horario y pautas a seguir para ejecutar la actividad, esto supone mayor motivación para el trabajador.
- 2) Disminución de los costes económicos. La disminución viene dada por la menor necesidad de instalaciones en la empresa para albergar a los trabajadores¹⁰ y por consiguiente el menor gasto en calefacción, luz, herramientas, etc.

⁹ POQUET CATALÁ R., “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, Estudios financieros. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 351, 2012, pág. 144.

¹⁰ GARCIA ROMERO, B., *op. cit.*, pág. 19.

- 3) Conciliación entre tiempo de trabajo y tiempo libre. La flexibilidad que conlleva supone una ventaja capital ya que da lugar a una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.
- 4) Aumento de la productividad. Este aumento se atribuye a la satisfacción en el trabajo que viene asociada a la libertad de poder elegir las actividades en las que participar, a una mejor concentración en la tarea debido a la ausencia de interrupciones y al menor nivel de absentismo y faltas de puntualidad.
- 5) Contratación y conservación del personal. El teletrabajo permite a determinadas personas que se plantean dejar de trabajar la posibilidad de seguir llevando a cabo sus actividades, como a ciertas mujeres después de un periodo de licencia por maternidad o a operarios antiguos o próximos a la jubilación.
- 6) Posibilidades de empleo a determinados colectivos. El teletrabajo brinda la oportunidad de poder pertenecer al mundo laboral a personas discapacitadas¹¹, las cuáles deben realizar un programa de formación específico con su correspondiente reciclaje adaptado a la evolución de las tecnologías.
- 7) Desarrollo rural y de regiones aisladas. El teletrabajo es una opción para fomentar empleo en las zonas rurales. La Comisión de las Comunidades Europeas ha subrayado las posibilidades del teletrabajo “para reducir los desfases socioeconómicos entre las zonas rurales y urbanas, centrales y periféricas”¹².
- 8) Reducción del tiempo de desplazamiento y menor contaminación. Esto da lugar al ahorro en gastos de transporte y a menores molestias y estrés para los trabajadores. También disminuye las congestiones de tráfico, lo que supone una contaminación menor.

¹¹ SSTS de 14 de octubre de 2009 (RJ 2009/5730); 23 de abril de 2009 (RJ 2009/3115), y 30 de enero de 2008 (RJ 2008/1984), en las que se declara la compatibilidad del trabajo por cuenta ajena en jornada ordinaria con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, sin que pueda revisarse el grado por la simple realización del trabajo, al no concurrir mejoría del estado invalidante.

¹² Comisión de las Comunidades Europeas: *Opportunities for Applications of Information and Communication Technologies in Rural Areas*, Bruselas, 1990, págs.57 y 58.

Ahora bien, el teletrabajo además de unas ventajas tan atractivas también presenta una serie de desventajas tanto para los trabajadores como para las empresas. Algunos de estos efectos negativos son:

- 1) Individualización y deterioro en las relaciones laborales. El hecho de no acudir a un lugar de trabajo y la ausencia de contacto con otros trabajadores produce una sensación de aislamiento del trabajador y por consiguiente una disminución de la motivación.
- 2) Sobreposición de la vida laboral a la vida privada. La autonomía que otorga el teletrabajo puede llegar a ser un gran inconveniente si el teletrabajador no sabe diferenciar entre la vida privada y la laboral¹³.
- 3) Discriminación frente a los trabajadores internos de la empresa. Cabe la posibilidad de que se establezcan estatus entre los trabajadores pertenecientes a la empresa, situando a los teletrabajadores en una posición de inferioridad frente a los trabajadores internos. Además muchos trabajadores pueden llegar a no sentirse integrados en la empresa para la que trabajan.
- 4) Aumento del número de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Las viviendas no fueron construidas para albergar actividades laborales por lo que entrañan varios riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Además este aumento también se debe a la ausencia en el control de las normas de seguridad y salud que son requeridas en las empresas.

¹³ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Teletrabajo”, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del teletrabajo*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Series Laborales, núm. 28, Madrid, 2000, pág. 822.

II.- MODALIDADES DEL TELETRABAJO.

En cuanto a esta cuestión hay varios tipos en que el teletrabajo se puede realizar. Si bien vamos a realizar una clasificación en función de cinco criterios que son: el lugar de la prestación, el enlace existente entre la empresa y el teletrabajador, el régimen jurídico aplicable, la distribución geográfica de dicho trabajo y el tipo de empresa en la que se lleva a cabo el teletrabajo.

1.- EL TELETRABAJO SEGÚN EL LUGAR DE LA PRESTACIÓN.

Atendiendo al lugar de la prestación es posible distinguir tres modalidades básicas del teletrabajo dentro de las cuales puede darse la existencia de subespecies¹⁴.

1.1.- Teletrabajo en el domicilio.

Es la forma más común de teletrabajo. Parte del hogar se transforma en una “oficina” con su correspondiente equipamiento: teléfono, ordenador y en la mayoría de los casos, modem o conexión RDSI (red digital de servicios integrales) a las redes informáticas, entre otras.

Ahora bien, dentro de esta modalidad cabe diferenciar tres “subespecies”.

- a) En primer lugar, distinguimos el teletrabajo realizado por una sola persona de aquellos casos en los que el teletrabajo es llevado a cabo por una comunidad familiar.
- b) De otro modo, si el trabajador presta sus servicios en su domicilio y para un solo empresario o si lo hace en idénticas condiciones pero para varios empresarios.

¹⁴ THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 33.

- c) Y en último lugar, cabe distinguir el teletrabajador que desarrolla solo parte de la actividad en su domicilio de aquellos que realizan en el domicilio la totalidad de la misma.

1.2.- Teletrabajo en oficinas remotas.

El trabajo se realiza en un lugar físico, externo a la empresa y alejado geográficamente del establecimiento central. Dentro de esta modalidad de teletrabajo podemos encontrar dos variantes:

- a) Centros de teletrabajo o telecentros. Se trata de oficinas que poseen un gran equipamiento de tecnologías informáticas y de la telecomunicación necesario para llevar a cabo el teletrabajo. Estas oficinas ofrecen sus servicios, generalmente, a trabajadores autónomos, trabajadores de distintas empresas o de distintos departamentos de la misma empresa y a pequeños empresarios. Son centros que aglutinan en un solo edificio una serie de recursos con los que suelen contar las oficinas tradicionales, para obtener mayor efectividad y flexibilidad, como son los despachos o la fotocopiadora, entre otros. Dentro de esta modalidad encontramos una más específica, las “oficinas satélites” que son departamentos ubicados en diferentes lugares y alejados geográficamente de la sede central pero en continua comunicación electrónica con la misma.
- b) Telecottages¹⁵. Es un tipo especial de teletrabajo que se encuentra situado en las zonas rurales económicamente deprimidas o en la periferia de grandes ciudades con fácil acceso y buena comunicación. A su vez, pueden estar diseñados de manera que en ellos se pueda combinar el trabajo con actividades de ocio.

¹⁵ La expresión “telecottage” designa una clase especial de telecentro, caracterizado por estar ubicado en una zona rural, y que pone el acento en el “apoyo social” que ofrece. Este concepto surgió en Suecia a principios de los años ochenta y de ahí se ha extendido a muchas otras partes de Europa, siendo en el Reino Unido donde mayor desarrollo han experimentado.

1.3.- Teletrabajo móvil, itinerante o nómada.

Aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en diferentes lugares, sin ubicación fija. Este tipo de teletrabajadores necesita disponer de equipos fáciles de usar y transportar y se caracterizan por disponer de un equipamiento informático portátil, dotado del *software* y *hardware* necesarios para realizar su trabajo en cualquier lugar. Además, los teletrabajadores deben permanecer localizables en todo momento, así como poder acceder a cualquier información de la oficina central, recibirla y transmitirla en tiempo real¹⁶.

2.- EL TELETRABAJO EN ATENCIÓN AL ELEMENTO COMUNICATIVO ENTRE EL TRABAJADOR Y LA EMPRESA.

Esto es, a la red que existe de enlace entre el trabajador y la empresa. Caben tres supuestos distintos.

2.1.- Teletrabajo “off line” o desconectado.

No existe interacción constante entre el ordenador del trabajador y el ordenador central de la empresa. Esta modalidad dota de mayor autonomía al trabajador ya que, en cierto modo, realiza la prestación laboral por cuenta propia.

El trabajador a partir de unas instrucciones iniciales desarrolla su actividad sin ninguna conexión electrónica con el ordenador central de la empresa, al cual después hace llegar los datos. Esta última fase puede llevarse a cabo enviando el resultado de su trabajo, bien personalmente mediante discos flexibles o ya impreso, bien por correo tradicional, mensajería urgente o entrega personal o bien mediante transmisión telefónica o vía módem a través de correo electrónico.

2.2.- Teletrabajo “one way line”.

En el teletrabajo “one way line” la conexión entre el trabajador y el empleador es unidireccional, es decir, el trabajador desarrolla su actividad sobre un videoterminal

¹⁶ Un ejemplo es la experiencia desarrollada por el Banco Santander y el BBVA donde se ha dotado a un grupo de trabajadores de los medios técnicos necesarios (ordenador portátil, teléfono celular) con los que se pueden acceder a toda la información disponible en el ordenador central de la entidad y realizar cualquiera de las operaciones que se venían celebrando tradicionalmente desde la sucursal.

conectado a la computadora central de la empresa a la cual llegan los datos directamente, sin posibilidad de control directo y continuo de la actividad del trabajador. La respuesta del empresario ha de realizarse por teléfono, fax o personalmente.

Esta modalidad permite al trabajador una cierta libertad, ya que no trabaja bajo el control constante del empresario.

2.3.- Teletrabajo “one line”.

También denominado a tiempo real o interactivo, es la modalidad de teletrabajo más típica. El trabajador ejecuta su tarea con un videoterminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central y los terminales externos. El control por parte de la empresa, por tanto, es llevado a cabo a tiempo real. En determinadas ocasiones, trabajador y empresa acuerdan que la conexión interactiva se limite a una parte de la jornada, pudiendo estar el tiempo restante en conexión “off line” u “on way line”¹⁷.

3.- EL TELETRABAJO SEGÚN EL RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE.

3.1.- Teletrabajador por cuenta propia o autónomo.

También conocido como “freelance”. Es un teletrabajador que realiza la prestación de servicios desde su propio domicilio para una o varias empresas clientes. Se trata de personas que de manera puntual realizan una tarea para una empresa determinada, pero que no están directamente relacionadas con la actividad de la empresa.

3.2.- Teletrabajador por cuenta ajena o subordinado.

El teletrabajador realiza la prestación de forma exclusiva desde su domicilio pero en conexión con la empresa para la que presta los servicios y siguiendo las directrices de la misma.

¹⁷ MELLA MÉNDEZ, L., “Sobre una nueva forma de trabajar: el teletrabajo” *Aranzadi Social*, 1998/V, pág. 650.

4.- EL TELETRABAJO SEGÚN LA DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA.

Cabe diferenciar, de un lado, el teletrabajo “off shore” o transnacional en el cual la prestación es llevada a cabo en un Estado diferente de aquel en el que se sitúa la empresa matriz. Se trata de una modalidad dirigida a países como India, Singapur o China. De otro lado, se encuentra el telependularismo, que es aquella modalidad de teletrabajo que se lleva a cabo una parte dentro de la empresa y otra parte en las afueras de las oficinas de la empresa.

5.- EL TELETRABAJO SEGÚN EL TIPO DE EMPRESA.

Es preciso distinguir entre empresas reales y empresas virtuales. Las empresas reales son aquellas empresas en las que existe un notable avance tecnológico en cuanto al desarrollo de sus procesos productivos y en las cuales se hace gran uso de las nuevas tecnologías, pero que mantienen un espacio físico donde se las sitúa. Y las empresas virtuales son un tipo de empresas en las que todo el proceso productivo en su conjunto se realiza a través de internet¹⁸.

III.- ASPECTOS DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TELETRABAJO.

1.- PERFECCIONAMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1.1.- Forma del contrato.

El contrato de teletrabajo, como en cualquier tipo de prestación laboral podrá ser pactado por tiempo indefinido o por el contrario por una duración determinada. De igual modo, podrá celebrarse a tiempo completo o jornada parcial.

De acuerdo con el artículo 13.2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato de teletrabajo debe formalizarse por escrito, tanto si se establece al inicio de la relación laboral como si es posteriormente.

¹⁸ IZQUIERDO CARBONERO, F.J., *El teletrabajo*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A., Madrid, 2006, pág. 30.

Atendiendo a las reglas contenidas en el art. 8.3 ET sobre la copia básica del contrato de trabajo se establecen diversas peculiaridades.

En primer lugar, el empresario deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban realizarse por escrito, a excepción de aquellos contratos de relación laboral especial sobre los cuáles se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

A fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica deberá contener todos los datos del contrato exceptuando el número del documento nacional de identidad, el domicilio o el estado civil, y cualquier otro dato que de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica deberá ser entregada por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde que se formalice el contrato, a los representantes legales de los trabajadores, que serán los encargados de firmarla a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia será enviada a la Oficina de Empleo.

Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la Oficina de Empleo.

En segundo lugar, los representantes de la Administración, al igual que los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos deberán observar sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para otros fines que no sean los establecidos.

En último lugar, es preciso recordar que en base al art. 8.5 ET, el empresario deberá informar por escrito a los teletrabajadores de los elementos esenciales del contrato, así como, de las principales condiciones de la ejecución laboral.

2.- JORNADA LABORAL.

Los artículos 34 a 38 ET relativos a la jornada y el tiempo de trabajo son de aplicación “a todos aquellos 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 empresario”¹⁹. Y por tanto, son aplicables a los teletrabajadores cuando cumplan con los mismos indicios de laboralidad.

Con la aparición del teletrabajo el factor tiempo adquiere mayor relevancia ya que supone un sistema de tiempos menos rígido y el aumento de la autonomía personal en la organización y desarrollo de las tareas.

2.1.- Horario de trabajo.

El teletrabajador, en algunos casos, goza de gran libertad en cuanto a la distribución de las horas del día en que realiza la actividad, por cuanto tiempo y cuando quiere interrumpir su tarea.

Sin embargo teletrabajo y autonomía no son sinónimos, ya que los horarios pueden variar según las modalidades de teletrabajo²⁰. Esto quiere decir, que el tipo de conexión del teletrabajador con la empresa y el lugar de la prestación pueden condicionar el tiempo de trabajo.

Entre los diversos tipos de teletrabajo se encuentra aquel que se realiza en comunicación permanente con la empresa y por tanto, el teletrabajador tendrá que cumplir con un horario de entrada y salida al sistema. Un claro ejemplo de horario rígido, lo constituyen los servicios de información y atención al cliente desarrollados en los *call centers*, sometidos a severos turnos de trabajo y de descanso continuados dentro de una misma jornada de trabajo²¹.

¹⁹ SELLAS I BENVINGUT, R., *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Navarra, 2001, pág. 106.

²⁰ THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, op. cit., pág. 68.

²¹ Artículos 21 y 22 del Convenio Colectivo de trabajo para el sector del Telemarketing, suscrito con fecha 11 de diciembre de 1998. Resolución de 10 de marzo de 1998.

En cambio, si el teletrabajo se efectúa desconectado o sólo existen conexiones esporádicas con el empleador para llevar a cabo la entrega de la tarea realizada, puede dar lugar a la libre distribución de la jornada de trabajo y sus descansos²². En esta modalidad, el tiempo que tarde el teletrabajador en entregar la actividad podrá ser medido de acuerdo con el tiempo que emplea un trabajador que realiza la misma tarea dentro de la empresa²³.

De otro lado, si el teletrabajo se realiza en el domicilio propio, proporciona una gran flexibilidad al trabajador ya que lo puede llevar a cabo en cualquier momento del día. No pasa lo mismo si el teletrabajo es ejecutado en los telecentros, ya que los teletrabajadores han de cumplir los horarios de los mismos.

2.2.- Teledisponibilidad.

Aunque el teletrabajo trae consigo una mayor autonomía en cuanto a la ordenación del tiempo empleado para realizar la prestación, surge un fenómeno inverso denominado, teledisponibilidad, la cual consiste en que teletrabajador debe estar localizable y disponible para el intercambio de información o incluso, recibir instrucciones por parte de la empresa para resolver un problema posterior o responder de forma inmediata a un problema importante.

Esta posibilidad lleva a la paradoja que cuanto más se aleja el teletrabajador del centro de trabajo más omnipresente puede estar en su vida²⁴.

La teledisponibilidad es propia de los teletrabajadores que llevan a cabo la prestación de servicios sin la obligación de cumplir horarios de trabajo y a los cuales el empresario puede exigirles que se encuentren localizables en ciertos momentos como pueden ser un determinado número de horas, días o meses, hasta una disponibilidad total que abarca las veinticuatro horas al día y los siete días de la semana. Así, por ejemplo, el Acuerdo sobre el Teletrabajo en BBVA de 27 de julio de 2011, dispone que “el Empleado se compromete a garantizar su correcta localización y disponibilidad son su superior

²² GARCIA ROMERO B, *El teletrabajo*, op. cit., pág. 106.

²³ Artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores: “El empresario podrá adoptar las medidas que estime más 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”.

²⁴ THIBAUT ARANDA, J., *op. cit.*, pág. 90.

jerárquico para cualquier tipo de comunicación y control con la Empresa, dentro del horario de referencia”.

Del mismo modo, también es posible exigir la presencia del trabajador en cualquier centro de la empresa o telecentro durante un mínimo de quince horas²⁵.

2.3.- Vacaciones, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

- a) Vacaciones. Los teletrabajadores tal y como dispone el ET en su artículo 38 tienen derecho al igual que los trabajadores internos al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas. Será en los convenios colectivos donde se establezca la época del disfrute y su remuneración.
- b) Horas extraordinarias. En cuanto a las horas extraordinarias, al igual que en el caso de los trabajadores internos de la empresa, el exceso de trabajo del teletrabajador será considerado como horas extraordinarias y por tanto debe ser contemplado en convenio colectivo. Ahora bien, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellos excesos de trabajo en los que la tarea asignada requiera más tiempo que el de la jornada ordinaria, y el trabajador se vea obligado a trabajar durante la noche o el fin de semana para poder cumplir con el plazo de entrega acordado.
- c) Trabajo nocturno. La consideración del teletrabajo como trabajo nocturno depende de que el trabajador que lleva a cabo la prestación lo haga por encargo o no del empresario. Por tanto, la realización de la prestación en horario nocturno por voluntad del trabajador no tendrá ninguna consecuencia para el empresario ni constituirá ningún derecho para el teletrabajador.

²⁵ ESCUDERO RODRIGUEZ, R., *op. cit.*, págs. 824-825.

3.- REMUNERACIÓN.

La remuneración que los teletrabajadores deben percibir dependerá en gran medida del tipo de contrato de trabajo y de las funciones que realicen²⁶.

Los teletetabajadores, en la mayoría de los casos, suelen tener la condición de asalariados al igual que idéntica remuneración y condiciones que los trabajadores que realizan sus funciones en la sede central. Y, en otros casos, perciben la retribución correspondiente a la que paga a un trabajador en las mismas condiciones en el mercado local.

3.1.- Salario.

La composición del salario ha ido variando progresivamente en relación a la transformación y evolución de los procesos productivos, entre otros criterios²⁷.

Resulta muy característico del teletrabajo que supone un regreso a los sistemas de retribución de la prestación “por unidad de tiempo” o “por unidad de obra o a destajo”²⁸.

El salario por unidad de tiempo se refiere a la duración del trabajador para llevar a cabo la prestación, es decir, el número de horas, días, semanas o meses trabajados²⁹. Aunque lo importante sea el tiempo invertido en la realización de la tarea, el resultado obtenido por el trabajador debe alcanzar un nivel de rendimiento que sea considerado normal. “Lo que el trabajador debe no es exactamente tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un determinado tiempo”³⁰.

El control del tiempo de trabajo es posible en la mayoría de los casos de teletrabajo interactivo y en algunos de teletrabajo “off line”, debido a que algunos programas informáticos ofrecen la posibilidad de almacenar en la memoria del ordenador el tiempo real en que el teletrabajador ha hecho uso del mismo.

²⁶ DI MARTINO, V. y WIRTH, L., “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 4, 1990, pág. 480.

²⁷ GONZALEZ POSADA, E., “La determinación y estructura del salario”, *Revista de Política Social*, núm. 141, 1995, pág. 55-56.

²⁸ Artículo 26.3. del Estatuto de los Trabajadores.

²⁹ SELLAS I BENVINGUT, R., *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, op. cit., pág. 129.

³⁰ ALONSO OLEA, M., “Consideración general sobre las clasificaciones del salario”, en AAVV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Universidad de Madrid. Facultad de Derecho, Madrid, 1971, pág. 36.

Pero la modalidad salarial que más destaca en el teletrabajo es la de trabajo a destajo, “posiblemente partiendo de la dificultad existente para controlar de otro modo el tiempo de trabajo y para evitar posibles abusos empresariales”³¹.

El salario por unidad de obra, es aquel fijado en base al rendimiento o resultado, es decir, por obras producidas, independientemente del tiempo invertido. Para que el teletrabajador pueda percibir este tipo de remuneración se le exige haber alcanzado el rendimiento mínimo señalado en convenio colectivo o en el contrato de trabajo.

Sin embargo, esta modalidad de retribución del teletrabajo trae consigo algunos inconvenientes como es la prolongación excesiva del tiempo de trabajo, e incluso, la colaboración de otros miembros de la familia, para aumentar las ganancias. Para evitar esto, el art. 13.3. ET establece que “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones”.

3.2.- Complementos salariales.

El teletrabajo dota de una especial relevancia a los complementos salariales por teledisponibilidad o puesta a disposición de los teletrabajadores.

Respecto a la teledisponibilidad no existe ninguna norma en nuestro ordenamiento que exija la obligación de remunerar esta disponibilidad por parte del trabajador³². Sin embargo, cabe la posibilidad de pactar en convenio colectivo o en el contrato de trabajo la retribución mediante un complemento que compense esta disponibilidad por parte del teletrabajador, el cual puede ser una cuantía fijada o compensarse por períodos de descanso.

³¹ DE LA VILLA GIL, L. E. y GARCIA NINET, J., “Contrato de trabajo a domicilio”, en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, (dirigido por BORRAJO DACRUZ), Tomo III, Edersa, Madrid, 1985, pág. 496.

³² STS de 3 de marzo de 1993 (AS 1993,1700) “para que la empresa quede obligada al pago de esta compensación (horas de localización) es de todo punto necesario que así lo disponga una norma específica legal o el correspondiente pacto individual o colectivo, pues si no es así ha de aplicarse el criterio general de no remuneración”.

3.3.- Percepciones extrasalariales.

El artículo 26.2 ET realiza una distinción de tres grupos de cantidades percibidas por el trabajador y que de acuerdo a su naturaleza retributiva carecen de la consideración de salario. En el teletrabajo toma especial importancia el primero de ellos que son las indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral.

Dentro de este primer grupo quedan comprendidos los gastos que puede tener el teletrabajador a domicilio como son los equipos y herramientas con los que realiza su prestación y el mantenimiento de los mismos³³, las llamadas telefónicas, la energía eléctrica, la calefacción, los gastos de vivienda, e incluso, el espacio del hogar que es ocupado por el trabajador para llevar a cabo su actividad.

Por otro lado, en el teletrabajo móvil o en telecentros los desplazamientos ordenados por el empresario o para asistir a reuniones en el centro de trabajo, el uso de su coche propio o las dietas, también provocan gastos al teletrabajador³⁴.

Ahora bien, habrá de concretarse en negociación colectiva o convenio colectivo, o en su defecto, en contrato de trabajo, quien debe asumir los gastos que se originen para el desempeño de la prestación³⁵. Por ejemplo, en el Acuerdo Colectivo de Teletrabajo de BBVA de 2011 se dispone que la empresa abonará al empleado en concepto de “complemento por teletrabajo” la cantidad de cincuenta euros brutos mensuales, teniendo por objeto compensar al empleado por aquellos gastos que pudieran derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo.

³³ RODRIGUEZ SAÑUDO, F., “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, en AA.VV., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Ed. Tecnos, Madrid, 1999, pág.166.

³⁴ ESCUDERO RODRIGUEZ, R., *op. cit.*, pág. 62.

³⁵ RODRIGUEZ SAÑUDO, F., “La integración del teletrabajo...” *op. cit.*, pág. 116.

4.- CONTROL Y PRIVACIDAD EN EL TELETRABAJO.

En el teletrabajo el instrumento de producción es a su vez el de control, lo que puede dar lugar a un excesivo control del trabajador por parte de las empresas e ir más allá de la esfera estrictamente profesional.

El derecho a la intimidad se transforma, por tanto, en el derecho del trabajador a controlar la utilización que se hace con los datos relativos a su persona³⁶.

4.1.- Controles audiovisuales.

La vigilancia por parte de la empresa puede realizarse a través de videocámaras o de cámaras de videograbación, lo que permite controlar continuamente la realización de la prestación por parte del trabajador.

El uso de videocámaras podría estar justificado cuando se trate de la protección de los bienes de la empresa por lo que los centros de trabajo deberán contar con este modo de vigilancia centrado al recinto de trabajo en general y no centrarse en ciertos teletrabajadores en concreto.

Pero aun estando justificada la implantación de estos medios y de acuerdo con el art. 64.4 ET el comité de empresa deberá emitir un informe previo a la instalación de las videocámaras este instrumento, de otro lado, el empresario deberá informar a sus trabajadores de las mismas y en tercer lugar, las imágenes obtenidas deberán conservarse el tiempo estrictamente necesario³⁷.

Sin embargo, resulta inadmisibles la instalación de este tipo de vigilancia en caso de que el teletrabajador realice su prestación en su domicilio debido a que resulta desproporcionado para la intimidad del trabajador.

³⁶ THIBAUT ARANDA, J., "Aspectos jurídicos del teletrabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 11, 1998, pág. 101.

³⁷ STSJ de Galicia de 21 abril de 1995 (AS 1514) "el uso de la cámara de televisión ha de estar limitado a esos fines lo que excluye de todo tipo de publicación y de difusión de imágenes captadas, o de conservación de las mismas de una vez visualizadas dentro de un tiempo razonable y en las instalaciones de la empresa por la persona encargada del control, salvo que se haya apreciado infracción sancionable en cuyo supuesto podrán ser conservadas durante y a los solos efectos de prueba".

4.2.- Control informático y protección de datos.

Aunque el control informático parece menos lesivo que otras técnicas de control llevado al extremo puede constituir una gran amenaza para el trabajador. A través del ordenador no se pueden observar los movimientos del trabajador en cuanto a si está sentado o lo que está diciendo como mediante los controles audiovisuales, pero si nos permite contemplar las pausas que realiza el trabajador, las operaciones erróneas que ha llevado a cabo o el tiempo que ha empleado para la prestación, entre otras cuestiones.

Esta forma de vigilancia constante puede provocar un alto nivel de tensión en el trabajador ya que trabaja bajo la presión y el estrés debido a las exigencias por parte del empresario del aumento de productividad.

El tratamiento de estos datos permite analizar el perfil completo del trabajador y destacar no sólo aspectos como su rendimiento en el trabajo o su capacidad de innovación, respecto a lo que es preciso añadir que para evitar posibles abusos por parte de la empresa, “no deberá utilizarse ningún dispositivo mínimo de control cuantitativo o cualitativo sin que los trabajadores hayan sido informados y previa consulta con sus representantes”³⁸. Asimismo, esta práctica permite a su vez conocer aspectos ideológicos o morales del trabajador.

Y aquí es donde surge la necesidad de proteger los derechos del trabajador. Por ello los datos recogidos deben ser los estrictamente necesarios dependiendo del tipo de empleo.

En cuanto a la protección de datos la recopilación de los mismos debe seguir ciertos principios recogidos en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal para el tratamiento de la información obtenida o la elaboración de ficheros. Estos principios son los siguientes:

1. Principio de finalidad. La empresa deberá comunicar la finalidad para la que se recogen los datos que en todo momento debería ser para temas vinculados con la relación laboral. De ser para otro fin, la empresa necesitara una autorización previa del trabajador.

³⁸ TASCÓN LÓPEZ, R., *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores (Análisis del estado de la cuestión)*, Madrid, 2005, págs. 102 y ss.

2. Principio de pertinencia. En base a este principio los datos que se recojan sobre los trabajadores deben ser los adecuados para el objetivo previsto y en ningún caso excesivos.
3. Principio de licitud. De acuerdo con este precepto los datos no deben ser recogidos mediante técnicas de investigación ilícitas o en contra del principio de la buena fe, ni deben ser utilizados para actividades fraudulentas o desleales.
4. Principio de cancelación o actualización. Los datos recogidos deben ser lo más actuales y exactos posibles para que tengan mayor veracidad.

4.3.- Control del correo electrónico y las llamadas telefónicas.

El correo electrónico constituye la vía más adecuada para ser utilizada por el teletrabajador ya que le permite estar en contacto permanente con la empresa y otros compañeros y así poder intercambiar información o atender a las instrucciones del empresario de forma más rápida.

Pero también puede ser utilizado de forma incorrecta para cuestiones personales del trabajador o para filtrar información empresarial a terceros, entre otras. Todas estas actuaciones llevadas a cabo durante el horario de trabajo y mediante los equipos de la empresa pueden ir en contra de la buena y ser causa de sanción legal.

Ahora bien, para evitar este tipo de conductas, las empresas instalan complejos sistemas que permiten controlar desde los contenidos a los que acceden los trabajadores hasta si los mensajes que reciben y envían tienen relación con la actividad de la empresa o por el contrario tienen otros fines³⁹.

Respecto a las llamadas telefónicas también pueden existir controles por parte de la empresa, para evitar que estas sean realizadas para temas diferentes a los laborales.

³⁹ STSJ de Cataluña, de 14 de noviembre de 2000 (AS, 3444).

Sin embargo, este tipo de vigilancia constituye una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, de modo las condiciones de uso de este tipo de herramientas han de establecerse en el convenio colectivo de la empresa o en el contrato de trabajo.

Ahora bien, resulta especialmente importante la obligación del empresario de informar a los teletrabajadores de la existencia de los mecanismos de vigilancia, así como, de la finalidad de estos controles o de las condiciones de almacenamiento y uso de la información recogida.

5.- OBLIGACIONES DEL TELETRABAJADOR.

El teletrabajador tiene una serie de obligaciones y dependiendo del modo en que lleve a cabo la prestación algunas de estas pueden acentuarse como es el caso del deber de la buena fe que adquiere especial relevancia debido a que el teletrabajador posee mayor autonomía dado que realiza la prestación fuera de la empresa y haciendo uso de las nuevas tecnologías⁴⁰.

Ahora bien, esta utilización constante de las nuevas tecnologías supone un aumento del riesgo de que puedan producirse filtraciones de los datos y contenidos empresariales.

5.1.- Deber de secreto y pacto de exclusividad.

El teletrabajador mediante la utilización de los programas y ordenadores de la empresa tiene fácil acceso a archivos e informaciones reservadas de la empresa por lo que el deber de secreto adquiere una dimensión más estricta que en una forma de trabajo más habitual.

Esta obligación de deber de secreto no se encuentra contemplada como deber laboral de los trabajadores en el ET, pero si se encuentra reconocido dentro del deber de buena fe que corresponde a empresarios y trabajadores. A diferencia de esto la LOPDCP en su artículo 10 si contempla el deber de secreto por parte del trabajador.

⁴⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *op. cit.*, pág. 834.

De igual modo también se elaboran nuevos sistemas de seguridad y más complejos para conocer que personas acceden a la información ya que en muchas ocasiones, el ordenador que utiliza el teletrabajador para realizar su prestación también puede ser usado por otras personas, como pueden ser sus hijos o terceros.

Sin embargo el riesgo de que se produzcan filtraciones siempre está presente, por tanto, serán los convenios colectivos o contratos de trabajo los que establezcan cláusulas que recuerden al teletrabajador la necesidad de mantener absoluta discreción sobre las informaciones de empresa y sus procedimientos organizativos, así como la prohibición de comunicar a otras personas cualquier información contenida en los archivos y la responsabilidad del teletrabajador en el caso de que se produzca la pérdida de documentos secretos de la empresa.

Asimismo, el empresario puede exigir un pacto de exclusividad o plena dedicación al teletrabajador⁴¹, mediante el establecimiento de cláusulas en el contrato de trabajo en las cuáles se establezca la obligación del teletrabajador de comunicar a su empresario las actividades que este realice por cuenta propia o ajena. De este modo, el empresario puede limitar las ocasiones en que el teletrabajador pueda utilizar la información que posee o comunicársela a terceras personas.

5.2.- Deber de custodia y conservación.

El deber de diligencia, custodia y conservación de los equipos informáticos, regulado en el art. 20.2 ET, se convierte en una obligación prioritaria del teletrabajador, debido esto a que en la mayoría de los casos, los equipos y herramientas con los que el teletrabajador lleva a cabo su prestación son cedidos por la empresa.

En el caso del teletrabajo a domicilio debido a que los equipos informáticos salen fuera de la empresa o centro de trabajo, las posibilidades de deterioro o extravío se ven aumentadas y por ello, el cuidado y conservación de estos se convierte en una de las obligaciones más relevantes del teletrabajador⁴².

⁴¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., *op. cit.*, pág. 835.

⁴² SANTOS FERNÁNDEZ, D., “El poder disciplinario en el teletrabajo”, en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, *op. cit.*, pág. 979.

En ocasiones, se podrá exigir al teletrabajador que sea él quien exclusivamente utilice el equipo informático con la finalidad de evitar el espionaje industrial, la infección de virus o el deterioro de estos aparatos⁴³. De igual modo, el teletrabajador debe comprometerse a efectuar copias de seguridad y a insertar una clave que le permita identificarse, así como a la devolución de los equipos en caso de larga enfermedad o finalización de contrato⁴⁴.

5.3.- Deber de permanencia.

La formación profesional del trabajador para que pueda ejecutar el teletrabajo resulta muy importante ya que en numerosas ocasiones muchas personas quieren teletrabajar pero no saben hacerlo.

Por ello, la cláusula de permanencia ofrece al empresario que ha formado al teletrabajador una garantía de que éste seguirá prestando sus servicios para él durante un determinado tiempo. Y en el caso, de que el teletrabajador abandone la prestación antes del tiempo acordado, el empresario tendrá derecho a percibir una indemnización por daños y perjuicios⁴⁵.

6.- DERECHOS DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL SOBRE LOS PROGRAMAS INFORMÁTICOS.

La capacidad de innovar que posee el teletrabajador es una competencia que algunas empresas valoran e impulsa. Ya que muchos teletrabajadores son capaces de producir innovaciones de gran interés para la empresa.

De todas estas creaciones, la tutela sobre la creación de los programas de ordenador merece una mención especial. De acuerdo con el art. 97.4 de la Ley de Propiedad Intelectual⁴⁶ “cuando un trabajador asalariado cree un programa de ordenador, en el

⁴³ GRAY M., HODSON, N. Y GORDON, G., *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995, pág. 279.

⁴⁴ THIBAUT ARANDA J., *op. cit.*, pág. 197.

⁴⁵ STS de 14 de febrero de 1991 (AR. 837).

⁴⁶ Ley 21/2014, de 4 de noviembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por el Real Decreto Ley 1/1996, de 12 de abril y la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

ejercicio de las funciones que le han sido confiadas o siguiendo las instrucciones de su empresario, la titularidad de los derechos de explotación correspondientes al programa de ordenador así creado, tanto el programa fuente como el programa objeto, corresponderán exclusivamente al empresario, salvo pacto en contrario”.

Dicho esto, pueden darse dos situaciones. Por un lado, cuando el empresario encarga la realización del programa de ordenador a un tercero, trabajador autónomo, el autor material del software y quien posee el derecho de propiedad intelectual será el trabajador autónomo y el empresario sólo tendrá la propiedad del soporte físico en el que se encuentra incorporado el programa, salvo que exista una cláusula de cesión de los derechos de propiedad intelectual al empresario.

De otro lado, la propiedad de los programas informáticos producidos por un trabajador asalariado corresponderá exclusivamente al empresario cuando hayan sido creados “en el ejercicio de las funciones que le han sido confiadas o siguiendo las instrucciones de su empresario”⁴⁷.

Por último cabe decir que es conveniente adoptar medidas preventivas o dejar constancia sobre los términos precisos en que el empresario encarga o el trabajador acepta crear un programa, para evitar litigios innecesarios.

7.- MODIFICACIONES SUSTANCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

El teletrabajo puede ser una modalidad pactada inicialmente entre el trabajador y la empresa o por el contrario, puede decidirse posteriormente.

7.1.- Modificación de las condiciones de trabajo.

Cuando el teletrabajo es la modalidad pactada desde el origen de la contratación no tienen por qué surgir problemas debido a que los trabajadores han aceptado este modo de realizar la prestación. Por ello y salvo que exista cláusula expresa en el contrato de trabajo, los trabajadores no tendrán derecho a pedir un reingreso en la empresa, ni el empresario

⁴⁷ GARCÍA ROMERO, B., op. cit., pág. 116.

podrá imponer a los teletrabajadores que pasen a prestar sus servicios de forma interna en la empresa.

Sin embargo, cuando el cambio es propuesto a los trabajadores que ya vienen prestando sus servicios dentro la empresa, pueden ocurrir dos circunstancias. De un lado, que trabajador y empresario estén de mutuo acuerdo, lo que es posible ya que el trabajo a distancia se encuadra dentro de los supuestos de modificación contractual y salvo que se produzca un abuso por parte del empresario el acuerdo es válido⁴⁸.

Por otro lado, que el trabajador no acepte voluntariamente esta modificación pero el empresario si quiera llevar a cabo esta variación de las condiciones de trabajo. Este cambio sería algo más que una mera alteración del lugar de la prestación, ya que suele ir acompañado de variaciones en cuanto a la jornada, retribución, etc⁴⁹.

El problema surge dependiendo del lugar físico al que se pretenda trasladar al trabajador interno, ya que cuando el empresario quiere llevar a cabo el traslado de un trabajador interno a un centro satélite o telecentro no se plantea ninguna dificultad de acuerdo con las previsiones contenidas en el art. 41.1 ET.

Sin embargo, las dificultades surgen cuando el empresario quiere enviar al trabajador a su domicilio o reintegrarlo de nuevo en la empresa⁵⁰. Debido esto a que el ET en su artículo 41 reconoce la disponibilidad por parte del empresario de los locales en los que debe desarrollarse la prestación de trabajo, y si el trabajo es realizado en el domicilio del trabajador esta condición no se cumple. Y además, se produce una variación en la modalidad del vínculo contractual, pues conlleva el paso del contrato de trabajo común a un contrato de trabajo a distancia o a la inversa⁵¹. Por tanto, en estos supuestos no basta con la decisión unilateral del empresario para obligar al trabajador ni tampoco puede aprobarse mediante convenio colectivo, es por ello que, deberá existir mutuo acuerdo entre las partes para llevar a cabo esta modificación.

⁴⁸ DE VAL ARNAL, J.J., “La necesidad de una regulación del tele-trabajo”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 7, 1998, pág. 219.

⁴⁹ ESTEBAN LEGARRETA, R., “Teletrabajo y Derecho Colectivo del Trabajo. Algunas reflexiones” en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, *op. cit.*, pág. 1016.

⁵⁰ STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2005 (RJ 4060, 2005).

⁵¹ GARCÍA ROMERO, B., *op. cit.*, pág. 131.

En último lugar, es importante añadir que el empresario durante la relación laboral puede ordenar el cambio del lugar de la prestación, si este hecho no produce modificaciones de cierta importancia.

7.2.- Suspensión del contrato por incapacidad temporal y maternidad.

En primer lugar, en cuanto a la suspensión del contrato por incapacidad temporal el lugar de la prestación puede limitar algunos de los supuestos en los que la alteración de la salud justifica la ausencia al trabajo. Del mismo modo, las enfermedades contagiosas o pequeñas indisposiciones pueden no ser consideradas suficientes para suspender el contrato de trabajo.

Cuestión distinta es la que se plantea en el caso de que se produzca la alteración de la salud en un trabajador interno y este pueda optar por llevar a cabo su prestación telemáticamente desde su domicilio, evitando así la baja médica. Ahora bien, esta posibilidad podrá llevarse a cabo siempre que exista un acuerdo entre las partes y no por imposición del empresario.

Por otro lado, en cuanto al derecho al periodo de descanso por maternidad o paternidad para los teletrabajadores a domicilio no plantea ningún problema⁵². Resulta inadmisibles la posibilidad de renunciar al periodo de disfrute de los citados descansos para sustituirlos por la realización de la prestación de trabajo en el domicilio, debido a que con su reconocimiento se trata de proteger un conjunto de bienes superiores como son la integridad de la madre y del recién nacido⁵³.

7.3.- Excedencia voluntaria y por cuidado de hijos.

En relación con la excedencia voluntaria, el derecho a la misma debe ser concedido a los teletrabajadores en iguales condiciones que a los trabajadores internos. Y el teletrabajo comienza a verse como una alternativa a la suspensión de la relación laboral

⁵² En este sentido, el Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad (revisado) núm. 103 (1952) especificaba que esta situación suspensiva se aplicaba también a las “mujeres asalariadas que trabajen en su domicilio”.

⁵³ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *La protección por maternidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 58-61.

para así poder atender a los intereses particulares como la conciliación entre la vida profesional, familiar y social de los trabajadores. Este recurso del teletrabajo a domicilio deberá ser acordado, en todo caso, de forma voluntaria.

Expuesto lo anterior, cabe añadir que el Tribunal Supremo ha calificado de insuficiente la regulación jurídica que contiene el art. 46.2 ET y establece el pleno derecho para disfrutar de la excedencia voluntaria sin establecer reservas o restricciones⁵⁴.

Ahora bien, cuando la excedencia voluntaria tiene lugar en el caso de una persona que teletrabaja y puesto que sólo tiene derecho al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría que se produzcan en la empresa, surgirá el problema en determinar si hay o no una plaza vacante de su misma categoría o similar. Corresponde al empresario acreditar que la plantilla está completa, incluida la plaza que había dejado libre el teletrabajador al acceder a la excedencia. Por otro lado, el regreso del teletrabajador en situación de excedencia ha de producirse en vacantes de la empresa con el mismo carácter que tenía la relación laboral y sin modificar la modalidad contractual. Por tanto, si el teletrabajador estaba contratado para realizar la prestación a distancia, tendrá derecho a rechazar la vacante ofertada si el puesto se encontrase en la sede central de la empresa o en un telecentro.

Y en último lugar, en cuanto a la excedencia voluntaria por cuidado de hijos, cabe mencionar que solo por voluntad de las partes podrá recurrirse a la ejecución de la prestación a través del teletrabajo para compatibilizar en mejor medida las responsabilidades profesionales y familiares del teletrabajador.

7.4.- Poder disciplinario y extinción del contrato de trabajo.

Podrá tener lugar el despido de un teletrabajador cuando este incurra en los incumplimientos contractuales contenidos en el art. 54 ET, además de por aquellas sanciones que establezcan los convenios colectivos de cada empresa.

En atención al art. 54.2.b ET será causa de despido que el teletrabajador subcontrate o encargue la realización de las tareas que le han sido encomendadas para llevar a cabo

⁵⁴ STS de 18 de mayo de 1990 (AS 1990, 4358), FJ8°.

personalmente. Así como, que sea ayudado por sus familiares, dado que el trabajador es quien se compromete a ejecutar la prestación y no debe tolerar ni ayudas ni que sea otra persona la que realice su trabajo.

Otra de las causas que pueden dar lugar al despido del teletrabajador será la utilización de los medios e instrumentos que la empresa pone a su disposición, para su propio beneficio o para beneficiar a terceros revelando datos e informaciones privadas de la empresa sin el consentimiento de la misma⁵⁵.

Asimismo, las ofensas físicas que puedan producirse en los telecentros también serán causa de despido. Y de otro lado, las faltas de asistencia y de puntualidad, podrán ser objeto de despido de los teletrabajadores cuando se produzcan retrasos tanto en la recogida de las tareas como en la entrega de las mismas.

La falta de adaptación de los trabajadores internos en trabajadores a distancia constituirá una de las causas objetivas de extinción del contrato.

En último lugar, las causas técnicas, económicas, organizativas y de producción pueden ser alegadas por el empresario tanto si el trabajador ya se encuentra teletrabajando como si se trata de un trabajador interno y el objetivo es que pase a la situación del teletrabajo. Así, el empresario puede servirse de dos posibilidades: llevar a cabo el cambio de acuerdo con el art. 41 ET o acordar con los trabajadores internos el cambio al teletrabajo.

En esta situación, si el empresario persevera en la modificación y los trabajadores no están de acuerdo, la solución será despedir a estos trabajadores por cuestiones organizativas y contratar a otros trabajadores que accedan a estas condiciones.

⁵⁵ SSTS de 21 de febrero de 1989 (AR. 921) y de 23 de enero de 1990 (AR. 198).

IV. ASPECTOS COLECTIVOS DEL TELETRABAJO.

1.- DERECHOS SINDICALES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Se trata de una cuestión indiscutible el hecho de que cualquier teletrabajador puede ser elector o elegible en una convocatoria a elecciones sindicales, el problema surge a la hora de fijar la unidad electoral y el centro donde se ejercite dicho derecho puesto que el sistema de representación y elecciones sindicales ha sido creado para empresas en las cuales todo el personal se encuentra agrupado en los centros de trabajo⁵⁶.

Atendiendo al art. 62 ET, la unidad electoral debe ser la “empresa o centro de trabajo”, mientras que el domicilio o telecentro, desde donde el teletrabajador realiza su actividad es un mero lugar de trabajo puesto que no posee una dirección técnico-organizativa propia⁵⁷. Así pues, si el teletrabajador lleva a cabo su prestación conectado de forma telemática con el proceso o la sección de producción de un determinado centro, deberá considerarse que forma parte de la plantilla de ese centro y por tanto, se tendrá en cuenta a los efectos del número de representantes unitarios y de representantes sindicales.

En conclusión, los teletrabajadores bien realicen su prestación desde su domicilio o bien desde un telecentro, se computarán con el resto de la plantilla de la empresa a efectos de la determinar los órganos a constituir, el censo de electores y los candidatos elegibles.

Ahora bien, el problema surge en cuanto a que centro de trabajo de la empresa deben adscribirse los teletrabajadores cuando haya varios. Dicha adscripción es esencial en primer lugar y de acuerdo con los arts. 62 y 66 del ET, para concretar el número de miembros de comités de empresa y de delegados de personal. En segundo lugar y atendiendo al art. 69 ET, para delimitar en qué centros serán electores y elegibles. Y en último lugar para fijar en qué centro deberán ser tenidos en cuenta a efectos de computar el número de trabajadores exigido por el art. 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

⁵⁶ GARCÍA ROMERO, B., *op. cit.*, pág. 141.

⁵⁷ SALA FRANCO, T., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., “El concepto de centro de trabajo (problemas interpretativos del artículo 1.5 ET)” *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 33. 1985, págs. 1650 y ss.

En último lugar cabe señalar, que la vinculación a un centro de trabajo no sólo se podrá delimitar en el teletrabajo *on line*, sino también cuando el trabajador se encuentra conectado a la red de la empresa, e incluso, en el teletrabajo *off line* en que la prestación se ve privada del componente interactivo⁵⁸.

2.- HUELGA Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En cuanto al ejercicio legal de huelga, se trata de un derecho que corresponde individualmente a todos los trabajadores, incluidos los teletrabajadores.

Ahora bien, en el caso del teletrabajo las diversas fases de la huelga podrán desarrollarse por vía telemática desde su convocatoria y administración, hasta la declaración de conformidad por parte del teletrabajador, con la correspondiente interrupción en el trabajo apagando el equipo informático. De igual modo, en cuanto al cumplimiento por parte de los trabajadores de los servicios mínimos que deben ser prestados durante la jornada de huelga podrán ser controlados por vía informática.

Sin embargo, el teletrabajo limita en gran medida el control sobre las situaciones de esquirolaje externo que puedan darse en la empresa, puesto que para el empresario es fácil sustituir a los trabajadores en huelga por otros trabajadores no incluidos en la plantilla a través de contratistas o subcontratistas para disminuir los efectos de la huelga. Dicha prohibición se encuentra recogida en el art. 6.5 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las relaciones de trabajo.

Idéntica dificultad supone el control de la sustitución interna que puede realizar el empresario cuando desvía un pedido o servicio hacia otro trabajador que tiene la misma cualificación profesional que el trabajador que se encuentra en huelga. Este hecho aunque no se encuentra prohibido expresamente por ninguna norma es considerado ilícito por la doctrina judicial⁵⁹.

En último lugar y respecto a la negociación colectiva, los teletrabajadores, sean internos o a domicilio deben estar sometidos al convenio colectivo aplicable a la empresa

⁵⁸ RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *op. cit.*, pág. 119.

⁵⁹ STSJ de Navarra de 28 de abril de 1995 (AS 1995, 1351), sobre un supuesto de desviación de pedidos de clientes a otras empresas del grupo.

igual que cualquier trabajador subordinado. Todo ello, sin perjuicio de que determinadas categorías de teletrabajadores puedan quedar excluidos cuando haya sido previsto en convenio colectivo y el nivel de condiciones pactadas individualmente supere globalmente a las condiciones pactadas en el convenio⁶⁰.

V.- ASPECTOS PREVENTIVOS Y TELETRABAJO.

En lo que respecta a la prevención de los riesgos y la seguridad en el trabajo cabe destacar que el teletrabajo se encuentra sometido a las mismas obligaciones de aseguramiento que el trabajo ordinario sin embargo, surgen una serie de problemas en su aplicación a la práctica al desarrollarse éste fuera de la empresa.

Conocidos son los nuevos focos de nocividad y nuevas patologías que han surgido con la aparición de las nuevas tecnologías.

De un lado, surgen problemas de asilamiento tanto físico como psíquico o ansiedad que pueden afectar de forma negativa al trabajador y suelen venir motivados, por el hecho de no mantener contacto con otros trabajadores como ocurre en las empresas tradicionales⁶¹. Otros riesgos que pueden surgir son los derivados por la posible falta de adecuación del lugar de prestación, como son la mala ventilación, una escasa iluminación, falta de espacio o la existencia de equipos inadecuados entre otros.

Asimismo, de otro lado, aparecen riesgos más específicos producidos por el trabajo continuado frente a pantallas de visualización, el cual conlleva la aparición de dolencias posturales, agotamiento de la visión y mental, estrés, desequilibrios y depresiones.

Estas patologías anteriormente descritas dan lugar a la necesidad de establecer mecanismos para controlar la adaptación del trabajador al ambiente de trabajo, la renovación de los sistemas de producción y para que permitan prevenir los riesgos que puedan aparecer⁶², como es el caso del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, el cual fija

⁶⁰ STSJ de Aragón de 22 de octubre de 1997 (AS 1997, 3850) y STSJ de Valencia de 4 de noviembre de 1997 (AS 1997, 4021).

⁶¹ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del teletrabajo*, Eolas, León, 2011, pág. 322.

⁶² AA.VV., *Protocolos de vigilancia sanitaria específica. Pantallas de visualización de datos*, Ministerio de Sanidad y Consumo, Madrid, 1999.

las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

De conformidad con lo descrito en los arts. 25 a 28 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario es quien debe informar a los trabajadores de los riesgos del puesto de trabajo o la función que desempeñan y sus correspondientes medidas de prevención, además de suministrar los equipos de trabajo y medios de protección y controlar su buena utilización, así como dotar de la formación tanto teórica como práctica en materia preventiva⁶³ y por último, es a quien corresponde realizar los reconocimientos médicos que sean necesarios para garantizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.

Por su parte, el trabajador tiene la obligación de cumplir las medidas de prevención establecidas y el deber de cuidar su seguridad y salud y la de las otras personas que puedan verse afectadas por sus actos a la hora de realizar su trabajo. Además también debe utilizar correctamente los materiales y equipos que la empresa pone a su disposición.

Respecto a la inspección de trabajo, el art. 4.1.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que la actuación inspectora comprende “los centros de trabajo y en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral”. Ahora bien, el art. 5.1 de esta misma ley dispone 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 autorización judicial”.

Sin embargo, en último lugar, cuando el teletrabajo se desarrolle en telecentros los inspectores de trabajo podrán acceder al telecentro y realizar un control sobre el cumplimiento de las medidas de seguridad, sin necesidad de autorización previa.

En definitiva, es conveniente que el convenio colectivo de cada empresa incluya cláusulas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

⁶³ DE VICENTE PACHÉS, F., “Seguridad y salud en el teletrabajo” en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, op. cit., pág. 1081.

CONCLUSIONES

Primera.

La evolución de las tecnologías trae consigo la aparición de una nueva forma de trabajar, el teletrabajo, que permite a las personas realizar sus funciones profesionales sin necesidad de desplazarse a las oficinas de la empresa. El teletrabajo debe ser considerado como un modo más de trabajo, pero sobre todo, como una opción personal y voluntaria para los trabajadores, es decir, ambas partes deben estar de acuerdo. Al mismo tiempo, su aparición da lugar a una importante innovación tanto en la organización del trabajo por parte de la empresa como en las formas de trabajar.

Segunda.

En cuanto a la flexibilidad y libertad de horarios que conlleva el teletrabajo constituye una opción para los trabajadores respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que permite al teletrabajador atender sus exigencias familiares sin dejar a un lado sus tareas profesionales y ello es debido, a que es el teletrabajador quien elige el momento que considera más adecuado para realizar el trabajo. A su vez, este sistema de organización supone un aumento del compromiso, rendimiento y satisfacción por parte de los teletrabajadores y una reducción de costes para la empresa.

Tercera.

Las modalidades en que puede efectuarse el teletrabajo son diferentes y la elección de una de ellas, dependerá en gran medida de diversos factores como el tipo de actividades que han de ser desempeñadas y su duración o el equipamiento necesario, entre otras. Asimismo, algunas actividades profesionales pueden abarcar dos o más modalidades de teletrabajo.

Cuarta.

Los gastos que supone la realización de las tareas como el mantenimiento de los equipos informáticos y herramientas, el gasto en llamadas telefónicas, suministro eléctrico, calefacción o las conexiones a internet deben ser abonados por el empresario. El reconocimiento del pago de estos gastos no puede ser considerado como salario, sino como

percepciones extrasalariales que deben ser abonadas para suplir los gastos derivados de la actividad laboral.

Quinta.

Adquiere especial relevancia el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal tanto por parte del empresario como del teletrabajador. En este sentido, el análisis jurídico llevado a cabo en este estudio da lugar a poder afirmar que lo más adecuado es que se haga constar por escrito el consentimiento tanto para el control de la actividad del trabajador por parte de la empresa como para aquellos casos en los que el teletrabajador deba hacer uso de información confidencial de la empresa.

Sexta.

Los teletrabajadores podrán formar parte de agrupaciones sindicales en las cuales podrán negociar sus condiciones laborales y por supuesto, participar como electores o elegibles en las elecciones sindicales, entre otras cuestiones. De otro lado, el derecho a huelga por parte de los teletrabajadores dependerá en gran medida del lugar donde se realice la prestación, puesto que si la tarea es desempeñada desde su propio domicilio, los teletrabajadores podrán ejercer este derecho apagando sus ordenadores.

Séptima.

En lo que respecta a la prevención de los riesgos laborales, el empresario es quien debe proporcionar a los teletrabajadores los medios y herramientas necesarios para el desarrollo de la prestación, así como las instrucciones de utilización de los mismos pero es el teletrabajador quien se debe ocupar de hacer un uso adecuado del material y realizar la prestación de un modo seguro, evitando posibles accidentes. Por estas razones es aconsejable que se establezcan, entre la empresa y el teletrabajador, inspecciones periódicas al lugar del teletrabajo.

BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Protocolos de vigilancia sanitaria específica. Pantallas de visualización de datos*, Ministerio de Sanidad y Consumo, Madrid, 1999.

ALONSO OLEA, M., “Consideración general sobre las clasificaciones del salario”, en AAVV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Universidad de Madrid. Facultad de Derecho, Madrid, 1971.

DE LA VILLA GIL, L. E. y GARCIA NINET, J., “Contrato de trabajo a domicilio”, en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, (dirigido por BORRAJO DACRUZ), Tomo III, Edersa, Madrid, 1985.

DE VAL ARNAL, J.J., “La necesidad de una regulación del tele-trabajo”, *Acciones e Investigaciones Sociales*, núm. 7, 1998.

DE VICENTE PACHÉS, F., “Seguridad y salud en el teletrabajo” en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, op. cit., pág. 1081

DI MARTINO, V. y WIRTH, L., “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 4, 1990.

ESCUADERO RODRÍGUEZ, 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 teletrabajo*, MTAS, Colección Informes y Estudios, Series Laborales, núm. 28, Madrid, 2000.

ESTEBAN LEGARRETA, R., “Teletrabajo y Derecho Colectivo del Trabajo. Algunas reflexiones”, 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, Series Laborales, núm. 28, Madrid, 2000.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., *La prevención de riesgos laborales y las nuevas formas de organización empresarial y del teletrabajo*, Eolas Ediciones 2011

GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem, Madrid, 1998.

GARCIA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Civitas Thomson Reuters, Navarra, 2012.

GONZALEZ POSADA, E., “La determinación y estructura del salario”, *Revista de Política Social*, núm. 141, 1995.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., *La protección por maternidad*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

GRAY M., HODSON, N. Y GORDON, G., *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid, 1995

IZQUIERDO CARBONERO, F.J., *El teletrabajo*, Difusión Jurídica y Temas de Actualidad, S.A., Madrid, 2006.

MELLA MÉNDEZ, L., “Sobre una nueva forma de trabajar: el teletrabajo” *Aranzadi Social*, 1998/V.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1990.

POQUET CATALÁ R., “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, Estudios financieros. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 351, 2012

PRADAS MONTILLA, R., “Organización del trabajo y nuevas tecnologías”, *Documentación Laboral*, núm. 53, 1997.

RODRIGUEZ SAÑUDO, F., “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, en AA.VV., *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo, Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Ed. Tecnos, Madrid, 1999.

SALA FRANCO, T., y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M., “El concepto de centro de trabajo (problemas interpretativos del artículo 1.5 ET)” *Revista de Actualidad Laboral*, núm. 33. 1985.

SANTOS FERNÁNDEZ, D., “El poder disciplinario en el 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, Series Laborales, núm. 28, Madrid, 2000.

SELLAS I BENVINGUT, R., *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Navarra, 2001.

TASCÓN LÓPEZ, R., *El tratamiento por la empresa de datos personales de los trabajadores (Análisis del estado de la cuestión)*, Madrid, 2005.

THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo*, Consejo Económico Social, Madrid, 2000.

- “Aspectos jurídicos del teletrabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 11, 1998.