

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2013 / 2014

CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A
DISTANCIA (TELETRABAJO) – LEGAL
CONFIGURATION OF TELEWORK

Realizado por el alumno Dña. Silvia Rodríguez García.

Tutorizado por el Profesor Dña. Henar Álvarez Cuesta.

I. RESUMEN Y ABSTRACT.

RESUMEN:

El presente trabajo analiza en profundidad la configuración jurídica del trabajo a distancia por cuenta ajena, antes denominado teletrabajo en el ordenamiento español.

Para ello hace un recorrido a través de las normas que lo han regulado a lo largo de su historia y se analizarán los cambios sufridos, utilizando como principales referencias la reforma laboral del año 2012, lo dispuesto en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo del año 2002 y el avance de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para definir con claridad todos los aspectos que afectan a empresarios y trabajadores y cuál es su papel en esta relación laboral.

También lleva a cabo un estudio jurídico sobre su aplicación real en las relaciones laborales en España y como ésta, frente a la escasa regulación que ofrece el Estado, trata de complementar o subsanar las deficiencias existentes.

Así mismo, se hará una exposición de las ventajas e inconvenientes que pueden derivarse del trabajo a distancia, que a su vez pueden traducirse en argumentos para su aplicación o inaplicación en las empresas.

En fin, el trabajo trata de abarcar un amplio conocimiento del trabajo a distancia y el teletrabajo en la sociedad española actual.

ABSTRACT

This work analyzes the legal configuration of telework in Spain.

To that end this work studies the rules that have governed throughout its history and its changes are analyzed, using as main reference the labor reform of 2012, the provisions of the European Framework Agreement on Telework 2002 and the advancement of Information Technology and Communication (ICT) to clearly define the issues affecting employers and workers and what their role in this type of employment.

A study of its actual implementation in Spanish labor relations is also shown and how the collective agreements try to mend the poor regulation offered.

Also, it shows the advantages and disadvantages that may result from telework, which in turn can lead to arguments for their application or non-application in enterprises.

In the end, the paper attempts to cover a broad understanding of telework in Spanish society.

II. OBJETO DEL TRABAJO.

La sociedad, los hábitos de vida, las costumbres, la tecnología... todo está en continuo cambio. En la actualidad, el rápido avance de las tecnologías está haciendo que todo cambie de forma más brusca, y por supuesto, también afecta al modo de realización del trabajo.

El trabajo a distancia y el teletrabajo son conceptos que, pese al gran impacto que tienen o podrían tener en una sociedad cambiante y altamente inmersa en un mundo tecnológico, precisan de reflexión conforme a los nuevos parámetros.

El trabajo y las formas de realizarlo no han sido constantes a lo largo de la historia, han evolucionado según las técnicas existentes en cada momento y, de igual manera que algunas van quedando obsoletas, otras van abriéndose camino según las características del mercado de trabajo.

Por ello parece interesante pensar que una forma de prestación de servicios en la que no es necesaria la presencia física del trabajador en la empresa puede ser una oportunidad, tanto para la empresa como para el trabajador, ya que ofrece un nuevo mundo de posibilidades, de la que ambos pueden beneficiarse.

Es por ello que también se trata de explicar cómo surgió este tipo de trabajo y su evolución a lo largo del tiempo, así como su evolución normativa el ordenamiento jurídico español, realizando así una comparación entre su regulación original y la vigente actualmente.

Es fundamental también conocer qué se entiende por trabajo a distancia y qué se entiende por teletrabajo, es decir, conceptualizar ambos términos y conocer qué aspectos concretos de ese tipo de trabajo se van a tratar.

Podría decirse que el objetivo principal es lograr un amplio conocimiento de ese concepto de trabajo a distancia y teletrabajo para analizar en profundidad sus particularidades y conocer todos los entresijos que tras su nombre se esconden.

Es importante observar las similitudes y las diferencias que guarda con otras modalidades contractuales y las normas que, aunque no le son propias, le son de aplicación. Para ello van a ser valorados todos y cada uno de los derechos y de las obligaciones que poseen ambas partes de la relación laboral y cómo pueden hacer uso de ellos.

También constituye un objetivo de este trabajo conocer qué aspectos de su aplicación resultan beneficiosos desde la perspectiva de los trabajadores y de las empresas, así como cuales resultan desventajosos para ello, además de qué actividades son susceptibles de aplicarlo, para así comprobar su verdadera aportación al mundo empresarial español actual.

Otro aspecto que cabe destacar es el relativo al derecho colectivo, ya que esta nueva forma de trabajar puede suponer cambios también en este aspecto. Para conocer estos cambios, e incluso las similitudes con otro modo de prestación de servicios, se realiza un estudio acerca de la normativa que se aplica y la dificultad que supone su total aplicación, así como las posibles soluciones a los conflictos que puedan aparecer.

III. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN UTILIZADA.

Para llevar a cabo el desarrollo de este trabajo previamente ha existido una labor investigadora necesaria para recabar la información que posteriormente se utilizaría. Esta tarea requirió modos diferentes según la finalidad del apartado.

Para comenzar, se buscó toda la normativa aplicable, y posteriormente se hizo una recopilación de múltiples libros dedicados en exclusiva a la materia a tratar, así como revistas especializadas, tanto en papel como en recursos electrónicos y bases de datos, en las que se incluía algún artículo relacionado.

Para completar el desarrollo teórico, se revisó la jurisprudencia existente en la materia que, aunque resultó escasa, fue útil en muchos casos. Esta parte fue útil para conocer cómo interpretan los Tribunales la aplicación de la legislación.

Para realizar el apartado de aplicación real en las empresas españolas no bastó con el desarrollo normativo, sino que se llevó a cabo una investigación centrada en el tratamiento convencional del término para descubrir cuál es la forma de aplicar esta modalidad de prestación de servicios.

Con todo esto fue posible realizar un desarrollo del trabajo a distancia y el teletrabajo conforme a la legislación vigente y al modo de proceder real en la sociedad.

IV. CONCEPTO DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

Podría decirse que históricamente el fenómeno del trabajo a distancia, definido como aquel trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, tiene sus orígenes en el siglo XVIII con la Revolución Industrial cuando, con el aumento de la mano de obra disponible, se ideó un sistema conocido como *putting out system* consistente en que comerciantes ponían a disposición de los campesinos materia prima para que éstos elaborasen sus productos.

Complementariamente a éste existía el *domestic system*, que se basaba en que los propios campesinos elaboraban y vendían sus productos.

El primer caso puede considerarse el predecesor del trabajo a distancia por cuenta ajena, y el segundo, el del trabajo a distancia por cuenta propia.

El trabajo a distancia por cuenta propia siempre ha sido mayor en España, probablemente debido a los costes que para un trabajador autónomo supone tener unas

instalaciones en las que desempeñar su función, además de la fuerte tradición existente de presencialidad en el trabajo por cuenta ajena.

Para ser considerado trabajo por cuenta ajena es necesaria la presencia de dos características contempladas en el art. 1.1 ET: dependencia y ajenidad.

Se considera que tales características se dan cuando el trabajo se desarrolla bajo “el ámbito de organización y dirección de otra persona” (art. 1.1 ET), es decir, cuando se trabaja para otra persona y bajo sus órdenes.¹

Con anterioridad a la Ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en España se conocía este fenómeno como trabajo a domicilio, que parecía guardar más relación con el significado originario del término.

“En las últimas décadas se han acentuado los cambios en las estructuras organizativas de las empresas, propiciados, entre otros, por la globalización de la economía y el importante desarrollo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) al alcance de las mismas”², procediendo a conocerse al trabajo a distancia también como teletrabajo, ya que para su desempeño son necesarios medios telemáticos en la mayoría de los casos.

En la actualidad, cuando hablamos de teletrabajo estamos haciendo referencia a una situación laboral caracterizada por que el trabajo se puede realizar, físicamente, fuera de la propia empresa”³.

¹ En este sentido STSJ 1 Abril 1997 (AS 2001) y STSJ 1 Diciembre 2009 (AS 2010/904).

² PADILLA MELÉNDEZ, A. “El teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales: concepto perspectivas de futuro y aplicación al turismo”, en AAVV (Editores: MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; SALMERÓN SILVERA, J.L. y ROCA PULIDO, J.C.), *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*, Huelva (Servicio de Publicaciones Universidad de Huelva), 1998, pág. 12.

³ HERNÁNDEZ PERLINES, F. “El teletrabajo: nuevas perspectivas para la dirección de recursos humanos” en AAVV (Editores: MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; SALMERÓN SILVERA, J.L. y ROCA PULIDO, J.C.), *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*, Huelva (Servicio de Publicaciones Universidad de Huelva), 1998, pág. 38.

A pesar de la antigüedad del concepto no existe una definición única. La Real Academia Española lo define como el “trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas”.

“Una buena definición de Teletrabajo es la que ofrece la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, según la misma, se entiende como teletrabajo a aquel que reúne las siguientes características:

- a) el trabajo se realiza desde un lugar distinto a la empresa,
- b) el trabajo necesita el uso de las telecomunicaciones (computadora, teléfono, fax, internet, etc.).”⁴

“Otra definición la encontramos en uno de los “padres” del concepto, Jack M. Nilles, así el teletrabajo es cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con el trabajo, mediante tecnologías de la información (como telecomunicaciones y computadoras). Se trata de acercar el trabajo a los trabajadores, en lugar de llevar a los trabajadores al trabajo”⁵.

El art. 13.1 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), lo define como aquel trabajo que se realice “de manera preponderante en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

El art. 2 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de Julio de 2002 (en adelante, AMET), considera que el “el teletrabajo es una forma de organización y/o 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

⁴ AA.VV.: *Teletrabajo y su regulación en el sector de la TIC*”. Observatorio Industrial de Electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones. Febrero 2007, pág. 3.

⁵ AA.VV.: *Teletrabajo y su regulación en el sector de la TIC*”, cit., pág. 3.

igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

En conclusión, puede afirmarse que “el teletrabajo es la posibilidad de que una organización empresarial o una institución ofrece a sus empleados para realizar su labor a distancia, utilizando las tecnologías de la información y sin necesidad de acudir diariamente a la oficina”⁶.

En España “los sindicatos y las organizaciones empresariales españolas se atienen, en principio, a la definición expresada en el Acuerdo Marco”⁷, sin embargo, no cabe olvidar que “este Acuerdo no precisó de tramitación legislativa por parte de las Instituciones Europeas, ya que no se debía convertir en Directiva, 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”⁸.

V. EVOLUCIÓN HISTÓRICA: COMPARACIÓN DEL ANTES Y EL DESPUÉS DE LA LEY 3/2012.

El trabajo a distancia está regulado en España en el título primero (de la relación individual de trabajo), capítulo primero (disposiciones generales), sección primera (ámbito y fuentes), art. 13 ET.

Como todo precepto legal, el trabajo a distancia no ha sido constante en el tiempo, sino que ha sufrido modificaciones a lo largo de su historia.

⁶ ZÚNIGA, A.: “¿Estamos preparados para teletrabajar?”, *Escritura pública*, Septiembre-Octubre, 2013, pág. 70.

⁷ BELZUNEGUI ERASO, A.: “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 1, 2008, pág. 131.

⁸ AA.VV.: “Teletrabajo y su regulación en el sector de la TIC”, cit., pág.10.

La primera norma que hace referencia a él es la Ley 8/1980 en el art. 13, redacción que se plasmaría después en el mismo artículo del texto refundido del ET. La redacción original era:

“1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”

Sin embargo, en el año 2012 debido a la fuerte crisis económica mundial iniciada en el 2008, el gobierno llevó a cabo una reforma laboral a través del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que también afectó al trabajo a distancia, y que posteriormente daría lugar a la Ley 3/2012.

El art 6 de esta ley modifica la regulación del trabajo a distancia del siguiente modo:

“1. 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.

2. 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 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. 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 para el empleo, 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.

4. 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, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.”

El cambio fundamental es la denominación, ya que ha pasado de llamarse trabajo a domicilio a trabajo a distancia y eso ha provocado el cambio de algunos matices en su regulación.

El artículo se ha visto modificado en su totalidad.

Anteriormente el trabajo se realizaba íntegramente en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, pero en la actualidad se realiza en estos lugares de manera principal como modo alternativo a su desarrollo en las instalaciones de la empresa. Es decir, la diferencia radica en que con la regulación actual el trabajador puede desarrollar parte de su trabajo en la empresa y parte en otro lugar, ya que “no se excluye (como

antes) que al trabajador así considerado puedan exigírsele obligaciones de presencia en la empresa en un determinado volumen horario”⁹.

“En la definición del nuevo artículo 13 del ET no se hace referencia en ningún momento a la falta de vigilancia, sino que la única característica que se da es que la prestación no se produce en la empresa”¹⁰.

El punto segundo del artículo consideraba al trabajo a domicilio como un contrato en sí, en el que al momento de la celebración, empresario y trabajador acordaban el desempeño de las funciones fuera de las instalaciones de la empresa; y actualmente se celebra un contrato de trabajo de la modalidad que sea en el que puede acordarse, en el momento de la celebración o posteriormente, el desarrollo de parte o la totalidad del trabajo en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste.

“El derogado precepto entendía que el contrato a domicilio era un “*contrato*” de trabajo peculiar, mientras que el actual *a distancia* entiende que lo peculiar es el trabajo, no el contrato, por lo que podrá emplearse esta forma de contrato de trabajo en cualquier modalidad contractual que razonablemente lo permita”¹¹.

Lo que la ley mantiene constante es la exigencia de la forma escrita para dar validez al acuerdo.

La ley 3/2012 reconoce a los trabajadores a distancia los mismos derechos que a los trabajadores que presten servicios en la empresa, con la excepción de aquellos que sean inherentes a la realización del trabajo en el centro. Este reconocimiento no se realizaba en la ley anterior, que solo contemplaba el derecho a percibir el mismo salario que los trabajadores de igual categoría profesional. A esta previsión se añade la obligación de garantizar el acceso de los trabajadores a distancia a la formación profesional continua

⁹ VALENCIANO SAL, A.: “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Información laboral*, núm. 5, 2012, pág. 21.

¹⁰ POQUET CATALÁ, R.: “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, *Trabajo y Seguridad Social*, núm. 351, 2012, pág. 157.

¹¹ VALENCIANO SAL, A.: “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, cit., pág. 21.

para favorecer su promoción y la obligación de informar de puestos vacantes en la empresa.

Se elimina la obligación de tener un documento de control de la actividad laboral que contenga el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, la cantidad de materias primas entregadas, las tarifas acordadas para la fijación del salario, la entrega y percepción de objetos elaborados, etc., pero se incorpora la exigencia de la protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores, debiendo cumplirse la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL).

El derecho colectivo también se ha visto afectado. Se mantiene constante el derecho a la representación colectiva, pero se añade la obligación de estar adscrito a un centro de trabajo concreto de la empresa para poder desempeñar las funciones.

VI. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO.

La normativa laboral, en todo su desarrollo, contempla las obligaciones y derechos que ostentan los participantes en las relaciones laborales en cada una de las materias. En el entramado complejo que supone la regulación de cada una de ellas, se incluyen los específicos de cada modalidad contractual, entre las que se incluye el trabajo a distancia.

1. Forma del contrato.

El punto 9 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores¹² declara que “todo asalariado de la Comunidad Europea tiene derecho a que se definan sus condiciones de trabajo”. Tales condiciones de trabajo y el contenido mínimo obligatorio que se le exige al contrato de trabajo aparecen recogidas en el Real Decreto 1659/1998 de 24 de Julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.

¹² Aprobada por el Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de Septiembre de 1989.

Este Real Decreto tiene como ámbito de aplicación las relaciones laborales reguladas por el ET cuya duración sea superior a 4 semanas, excepto las relaciones laborales de carácter especial de servicio en el hogar familiar y el trabajo de los penados en instituciones penitenciarias (art. 1).

En su art. 2.2 especifica los elementos del contrato de trabajo que el empresario tiene obligación de comunicar al trabajador, siendo estos:

- “a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- c) El domicilio social de la empresa o, en su caso, el domicilio del empresario y el centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios habitualmente.
Cuando el trabajador preste sus servicios de forma habitual en diferentes centros de trabajo o en centros de trabajo móviles o itinerantes se harán constar estas circunstancias.
- d) La categoría o el grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador o la caracterización o la descripción resumida del mismo, en términos que permitan conocer con suficiente precisión el contenido específico del trabajo.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales, así como la periodicidad de su pago.
- f) La duración y la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g) La duración de las vacaciones y, en su caso, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones.
- h) Los plazos de preaviso que, en su caso, estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato o, si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso.
- i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral, precisando los datos concretos que permitan su identificación.”

“Esta información se le hará entrega al trabajador en el plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo (Art. 3.1)”¹³.

No informar por escrito de estos elementos esenciales del contrato de trabajo en los términos y plazos establecidos reglamentariamente supone una infracción leve tipificada en el art. 6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, LISOS) sancionable con multas de 60 a 125 euros en su grado mínimo, de 126 a 310 euros en su grado medio y de 311 a 625 euros en su grado máximo.

La obligación de cumplimiento de esta directiva, y por tanto del Real Decreto, viene recogida en el art. 3 AMET.

Además este artículo reconoce que el teletrabajo requiere informaciones escritas complementarias sobre el departamento de adscripción, el inmediato superior u otras personas a las que pueda dirigirse el trabajador a distancia para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.

La característica clave del teletrabajo expresada en este artículo es la voluntariedad, de manera que la decisión debe ser aceptada por ambas partes. Además el empresario no puede rescindir la relación laboral ni modificar las condiciones de trabajo ante una negativa de un trabajador a teletrabajar.

En lo relativo a las condiciones de empleo, el empresario está obligado a cumplir las mismas normas que para cualquier otra modalidad contractual impuestas por la legislación o por los convenios colectivos aplicables. Así lo recoge el art. 4 AMET, aunque esta obligación también aparece expresada en el art. 13.3 ET cuando éste establece que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en la empresa, haciendo especial mención a la retribución.

¹³ROMÁN GRAVÁN, P.: “El teletrabajo”. Visto en <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/5-2.htm> el 19/03/2014.

Los arts. 3 y 4 AMET prevén la posibilidad de realización de acuerdos complementarios específicos, individuales o colectivos, ya que tienen en cuenta que el trabajo a distancia posee ciertas peculiaridades y necesita un tratamiento más amplio. Tales acuerdos se ocupan de temas como la reversibilidad de la decisión de teletrabajar o el establecimiento de algunas condiciones de empleo, como los detalles de la jornada laboral o controles por parte de la empresa.

A modo de ejemplo cabe citar el “acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco en régimen de teletrabajo” de la entidad bancaria BBVA. Este acuerdo establece en su art. 4 que la prestación de servicios en modo de teletrabajo no modifica la relación laboral existente ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores; y en su art. 6 regula en detalle la jornada laboral propia de un teletrabajador, que obviamente, es diferente a la de un trabajador presencial en la empresa. Este artículo expone que “el empleado realizará una jornada no presencial que se concretará en su contrato de teletrabajo, equivalente al 90% como máximo de la jornada que tiene establecida en la Unidad a la que pertenece. No obstante, dicho porcentaje podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejado en el correspondiente contrato. El tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado por el empleado en las instalaciones de la Empresa.”. Aquí se ve reflejada una verdadera regulación de la jornada de trabajo, de la cual la normativa no dice nada y la deja en manos de las partes interesadas.

En el mismo artículo trata el control empresarial (asistencia, horarios...) y su combinación con la flexibilidad que el teletrabajo supone por definición.

El art. 6 d) está dedicado a la formación de los empleados para facilitar su adaptación al teletrabajo, y además establece que el trabajador “recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos”, ya que el trabajo se desarrollará en su domicilio.

En cuanto a la forma de contrato, el art. 13.2 ET establece obligatoriamente su forma escrita (requisito *ad solemnitatem*)¹⁴ y la aplicación de las reglas del art. 8.3 ET para su copia básica, que especifican que el empresario está obligado a entregar una copia del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores (si existen) en el plazo de diez días desde la formalización del contrato para que éstos la firmen y, posteriormente, se entregue dicha copia a la Oficina de Empleo.

La omisión de la forma escrita está tipificada en el art. 7 LISOS como una infracción grave cuando sea exigible su cumplimiento; además el art. 40.1 b) LISOS establece las sanciones procedentes, consistiendo éstas en multas de 626 a 1.250 euros en su grado mínimo, de 1.251 a 3.125 euros en su grado medio y de 3.126 a 6.250 euros en su grado máximo.

2. Formación e información.

El art. 13 ET hace referencia con mayor hincapié a los derechos de los trabajadores, a diferencia de la normativa comunitaria. Pero esto no significa que haga caso omiso a las obligaciones empresariales, ya que en su apartado 3 dispone que “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” y “deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo”. Ambas obligaciones son incluidas por el RD-L 3/2012 y la Ley 3/2012 y tienen como objetivo equiparar los derechos de los trabajadores presenciales en la empresa con los de los trabajadores a distancia, que por su situación particular precisan de un cauce informativo diferente al no poder acceder a dicha información en las instalaciones de la empresa.

Estas obligaciones son reiteradas en el art. 10 AMET.

¹⁴ PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH. C.H.: “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad laboral*, núm. 2, 2013, pág. 215.

3. Protección de los datos y la vida privada.

El empresario tiene la obligación de tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador para llevar a cabo su labor profesional, prestando especial atención a lo relacionado con el software¹⁵, ya que éste se define como el conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas para ejecutar ciertas tareas en una computadora, y es una parte vital para el desarrollo de un trabajo a distancia; y tiene también la obligación de informar al trabajador de las leyes y normas aplicables con el fin de lograr esa protección (art.5 AMET).

Además el art. 5 AMET exige que se informe especialmente al trabajador de cualquier limitación en el uso de los equipos o herramientas informáticas (como internet) y las sanciones que correspondan en caso de incumplimiento.

El respeto a la intimidad personal y familiar y la inviolabilidad del domicilio, en cuanto a que son derechos fundamentales recogidos en el art.18 de la Constitución Española (en adelante, CE), son de obligado cumplimiento en todos los ámbitos y, especialmente, en el teletrabajo por sus características particulares.

El AMET ha tenido en cuenta este precepto y ha incorporado en su art. 6 la obligación por parte del empresario de respetar a vida privada del trabajador.

La Ley 3/2012 elimina la cláusula del ET que definía el trabajo a domicilio como aquel llevado a cabo sin la vigilancia del empresario y nada dice al respecto de la misma. Sin embargo, “el art. 20.3 ET autoriza al empresario a adoptar las medidas de vigilancia y control que estime más oportunas siempre que las mismas estén encaminadas a verificar única y exclusivamente el cumplimiento de los deberes laborales y guarden en su aplicación la consideración debida a la dignidad del trabajador”¹⁶, de modo que la normativa española faculta al empresario para realizar el control de la actividad laboral, incluyendo el trabajo a distancia como modalidad contractual que es.

¹⁵ Definición extraída de la 22ª edición del Diccionario de la lengua española de la Real Academia.

¹⁶ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones), 2001, pág.84.

Por otra parte el AMET, que recoge la posibilidad de instalación de un sistema de vigilancia, el cual debe ser proporcional al objetivo perseguido y acorde a lo establecido el Real Decreto 488/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, el cual establece que no deben utilizarse sistemas cuantitativos o cualitativos de control sin que los trabajadores hayan sido informados, y previa consulta a sus representantes.

“Los medios técnicos y tecnológicos actuales pueden permitir, a priori, separar y disociar el control de la actividad laboral del ámbito privado, por ejemplo restringiendo la verificación de la actividad productiva a las redes y conexiones de la propia empresa, quedando ajena la restante actividad del trabajador en su domicilio o en el lugar donde preste servicios, y preservando así la intimidad del trabajador”¹⁷, de este modo, sería posible conseguir un control de la actividad desempeñada por el trabajador y, al mismo tiempo, no invadir su esfera privada.

Los medios de vigilancia dependerán del tipo de trabajo que se desempeñe, por ejemplo, para un trabajo de tele-operador sería posible la instalación de un sistema de grabación de voz que registre todas las conversaciones realizadas con el teléfono proporcionado por la empresa.

A pesar del creciente desarrollo del teletrabajo gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación aún no existe una verdadera regulación de la vigilancia por parte del empresario.

4. Equipamientos.

En lo relativo a los equipamientos necesarios para el desempeño del trabajo, su responsabilidad y sus costes, el art. 7 AMET establece claramente una obligación de definirlos con anterioridad al inicio de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

¹⁷ AA.VV.:“El libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial la movilidad y el trabajo en remoto”. Junio 2012, pág.63.

La regla general es que sea el empresario el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios, pero puede darse el caso de que el encargado sea el trabajador si utiliza su propio equipo.

En el primer caso será el empresario el que se haga cargo de los costes, en especial de los derivados de las comunicaciones y los ligados a la pérdida o desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el trabajador.; y será también el encargado de facilitar al trabajador un servicio de apoyo técnico adecuado.

5. Protección de la salud.

En materia de seguridad y salud, el trabajo a distancia puede presentar problemas debido principalmente a dos elementos:

-El “elemento espacial”¹⁸, que “dificulta al empresario la identificación de los riesgos existentes, la adopción de las oportunas medidas preventivas y la verificación de su cumplimiento por parte del teletrabajador”¹⁹.

-El “elemento instrumental”²⁰, es decir, los medios técnicos utilizados, ya que las “Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) genera riesgos nuevos, difíciles de identificar y combatir”²¹.

¹⁸ SOLÁ I MONELLS, X.: El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance, en AAVV (Coordinadores: ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R.). *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Alicante (Bomarzo), 2004, pág. 211.

¹⁹ SOLÁ I MONELLS, X.: El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance, en AAVV (Coordinadores: ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R.), cit., pág. 211.

²⁰ SOLÁ I MONELLS, X.: El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance, en AAVV (Coordinadores: ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R.), cit., pág. 212.

²¹ SOLÁ I MONELLS, X.: El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance, en AAVV (Coordinadores: ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R.), cit., pág. 212.

Debido a estos problemas “lo lógico sería que nuestra normativa regulase de forma expresa la protección del trabajador que realiza esa peculiar prestación de servicios”²², pero no es así y el ET indica la aplicación obligatoria de la LPRL. Además, puede interpretarse también la aplicación de esta ley conforme al art. 3.1 LPRL que establece como ámbito de aplicación de la misma “las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

Para dar cumplimiento a esta obligación el RD 488/1997 contempla en su art. 3 las obligaciones generales del empresario, estableciendo que deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de equipos con pantallas de visualización no entrañe riesgos o que sean reducidos al mínimo. Para ello deberá realizarse un análisis de los puestos de trabajo teniendo muy en cuenta los relativos a la vista, problemas físicos y de carga mental, así como su efecto combinado, tomando en consideración las características del puesto y sus exigencias, entre las que cabe destacar el tiempo de utilización de los equipos, el tiempo de atención continuada y el grado de atención que exijan las tareas. Si tras esta evaluación se detecta la existencia de algún riesgo, el empresario está obligado a adoptar las medidas necesarias para su eliminación o reducción, en particular la de reducción de la duración máxima de trabajo continuado con la pantalla.

Existen también algunas obligaciones preventivas que pueden quedar exentas de cumplimiento dadas las características del trabajo a distancia. Tal es el caso de las previsiones de señalización contempladas en el Real Decreto 485/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo, ya que puede entenderse que “carece totalmente de sentido”²³ al tratarse de un domicilio particular y que deben ser suplido por los formación e información que se proporcione al trabajador.

²² SOLÁ I MONELLS, X.: El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance, en AAVV (Coordinadores: ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R.), cit., pág. 212.

²³ SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Navarra (Aranzadi, S.A.), 2001, pág. 191.

La vigilancia de la salud debe ser realizada por el personal sanitario competente al inicio de la prestación de servicios, periódicamente y cuando aparezcan trastornos que lo hagan necesario.

“El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección”, “deberá informar a los trabajadores sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en su puesto de trabajo” y “deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de los equipos con pantallas de visualización”.

Estas obligaciones de formación e información las contemplan los arts. 4 y 5 RD 488/1997, de acuerdo con lo establecido por la LPRL.

El art. 8 AMET establece que el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar de trabajo previa notificación y consentimiento del trabajador si éste desempeña sus funciones en su domicilio.

El art. 9 AMET determina que el empresario tome las medidas necesarias para prevenir el aislamiento del trabajador, como por ejemplo reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

VII. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

Tanto el ET como el AMET coinciden en la regulación de algunos de los derechos que ostenta el trabajador.

Por un lado, AMET reconoce a los teletrabajadores “los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa” (art. 4); por su parte el ET reconoce “los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de la trabajo de la empresa” (art. 13.3), es decir, a los derechos laborales previstos en el art. 4.1 y 4.2 ET (libre elección de profesión y oficio, huelga, negociación colectiva, ocupación efectiva, promoción y formación profesional, no discriminación, percepción

de remuneración...), haciendo especial mención a la percepción de la retribución contemplada para su grupo profesional y funciones, ya que “la ausencia física del trabajador en la empresa no justifica, sin embargo, una nueva concepción de la relación salarial ni existe ningún fundamento para considerar que su retribución pueda ser inferior a la de un trabajador que realiza la prestación en los locales de la empresa. El teletrabajador debe beneficiarse de las mismas ventajas económicas y sociales que el resto de trabajadores”²⁴.

Sin embargo el ET establece la salvedad de aquellos derechos “que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo [centro de trabajo] de manera presencial”, pudiendo tratarse de algún plus salarial que se perciba como consecuencia de la presencialidad en la empresa, por ejemplo un plus de transporte o vales de comedor para quien sea necesario comer fuera del domicilio. El trabajo a distancia, en cambio, dota “de mayor relevancia a otros, como el de puesta a disposición”²⁵.

Además, hay que tener en cuenta que “las obligaciones del trabajador no desaparecen por el hecho de teletrabajar”²⁶.

También como particularidad, el AMET permite la realización de acuerdos específicos complementarios, individuales o colectivos ya mencionados en las obligaciones empresariales.

“El teletrabajador puede también simultanear varios tipos de relaciones jurídicas”²⁷, por ello debe contemplarse el establecimiento de cláusulas contractuales no obligatorias pero que pueden ser útiles en este tipo de trabajo. Tal es el caso de las cláusulas de no concurrencia, plena dedicación, confidencialidad y custodia y restitución del material.

²⁴ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 59.

²⁵ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2001, pág.113.

²⁶ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág. 191.

²⁷ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 42.

“Teletrabajar para otro empresario es perfectamente lícito y sólo viene prohibido cuando, como consecuencia del trabajo para un empresario distinto de su empresario principal, éste se ve perjudicado (art. 21.1 ET). Por consiguiente, también debe considerarse lícito el trabajo para empresario que entre en competencia con el empresario principal, salvo que se den las circunstancias que permitan apreciar la citada competencia desleal”²⁸. Por ello parece necesario establecer la cláusula de no concurrencia, sobre todo para determinadas profesiones.

Ligada a ella está la cláusula de plena dedicación (art. 21.1 ET) que prevé una compensación económica expresa por no hacer competencia al empresario y que éste “se reserve la exclusividad de los servicios del teletrabajador, limitando así las ocasiones que puede tener éste de utilizar, a título personal, las informaciones que posee o comunicárselas a un tercero”²⁹. Esta cláusula, si supone compensación económica, puede ser rescindida por el trabajador comunicándoselo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días (art. 21.3 ET).

La cláusula de confidencialidad también es muy útil en el teletrabajo ya que “el teletrabajador puede tener fácil acceso a otros ordenadores, programas y archivos de la empresa, y conocer todo tipo de informaciones referidas incluso a los sistemas organizativos y al *know-how*”³⁰ y podrían filtrarse datos privados de la empresa hacia la competencia.

Al igual que el empresario está obligado a garantizar la protección de los datos que utiliza el trabajador, éste tiene la obligación de cumplir las normas que se le indican (art. 5 AMET), incluyendo las restricciones que pueda tener en la utilización de los equipos o herramientas informáticas proporcionadas por la empresa.

²⁸ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 49.

²⁹ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 49.

³⁰ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 48.

En fin, como el “material no está bajo el control directo e inmediato del propietario”³¹, puesto que en la mayoría de las ocasiones es el empresario quien lo facilita, cabe el establecimiento de una cláusula de custodia y restitución el material. De hecho, el art. 7 AMET obliga al trabajador a cuidar los equipamientos que le proporcione la empresa.

Los trabajadores a distancia también deben cumplir los deberes laborales que regula el art. 5 ET (cumplir con sus obligaciones, obedecer al empresario, mejorar su productividad...) como un trabajador de otra modalidad contractual.

También se reitera en ambas normas el derecho a la formación y promoción profesional, ya que “la formación inicial y continua de las experiencias desarrolladas en teletrabajo es una herramienta clave a la hora de obtener unos resultados satisfactorios”³².

El ET indica el derecho que tienen al “acceso efectivo” a la “formación profesional continua a fin de favorecer su promoción profesional” y tienen el derecho de ser informados de puestos vacantes con desarrollo presencial en la empresa (art. 13.3), y el AMET establece lo mismo pero lo expresa como “mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de carrera que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa” (art. 10). Además, va más allá y recoge el derecho a recibir “formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo”.

En cuanto a lo que se refiere a derechos colectivos de los trabajadores también ET y AMET contemplan los mismos que para el resto de trabajadores, estableciendo el art. 13.5 ET la necesidad de adscripción a un centro de trabajo de la empresa. El art. 11 AMET especifica con más detalle el derecho a las “mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones” y su inclusión “en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación”, reiterando la asignación de

³¹ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 50.

³² DE ANDRÉS GILS, J.J.; OLANO OCÁRIZ, M. y LETE MURUGARREN, A.: *Perspectiva internacional del teletrabajo. Nueva formas de trabajo en la Sociedad de la Información*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones), 2001, pág. 81.

un centro de adscripción prefijado de antemano. Sobre este tema se profundizará en el apartado dedicado al derecho colectivo.

También existe el derecho a una “adecuada protección en materia de seguridad y salud” (art. 13.4 ET) bajo la cobertura de la LPRL, y la obligación del trabajador de aplicar correctamente las políticas de seguridad y salud indicadas por el empresario (art. 8 AMET). Además, el AMET autoriza al trabajador a solicitar una visita de inspección.

Sin embargo y pese a que la Ley 42/1997, de 14 de Noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante LITSS) recoge en su art. 4.1 que las inspecciones de trabajo se llevarán a cabo en “las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral”, precepto en el que queda incluido el teletrabajo, y que una de las facultades de la Inspección de Trabajo es el acceso libre y sin aviso al lugar de trabajo (art. 5.1 LITSS), estos derechos entran en conflicto con la inviolabilidad del domicilio prevista en el art. 18.2 CE, por ello ese mismo artículo aclara que “si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial”.

“La dificultad del control de este tipo de servicios a distancia lleva aparejada una consecuencia fácilmente previsible: la proliferación de variadas situaciones de fraude que contribuyen a acentuar la economía sumergida”³³.

1. Lugar.

La normativa española marca como pauta definitoria del trabajo a distancia que se realice “en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste” (art. 13.1 ET), pudiendo ser el segundo “un despacho o un local distinto al de la empresa, siempre que éste haya ido libremente elegido por el trabajador”³⁴.

³³ SELMA PENALVA, A.: “Propuestas y reconsideraciones sobre el teletrabajo”, *Anales de derecho*, vol. 28, 2010, pág. 32.

³⁴ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág.60.

El AMET solamente contempla la voluntariedad y reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia, que funciona igual para empresario y trabajador. Aceptar o denegar una propuesta de teletrabajo no implica que pueda haber modificaciones en la manera que se efectúe el trabajo, el estatus laboral, las condiciones de trabajo... (Art. 3 AMET).

El Tribunal Supremo ha reconocido esta voluntariedad afirmando que “una modificación en una materia no disponible, como es la transformación de un común contrato de trabajo en contrato de trabajo a domicilio”³⁵ no puede ser tomada unilateralmente por el empresario y “concluye que la implantación de un sistema de trabajo a domicilio (en este caso de teletrabajo), pasando el trabajador a desarrollar parte de su actividad en su domicilio, en lugar de las oficinas de la empresa, exige la aceptación voluntaria del trabajador, no pudiendo establecerse por acuerdo o convenio colectivo, ni tampoco por modificación de las condiciones de trabajo”³⁶.

2. Jornada.

En lo referente a la organización del trabajo, el AMET recalca en su art. 9 que es el trabajador el encargado de gestionarlo, siempre que sea dentro del “marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de la empresa aplicables”, estableciendo como límite empresarial que “la carga y resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa”.

“Uno de los criterios diferenciadores del teletrabajo respecto de las formas tradicionales de trabajo es la flexibilidad temporal en la organización de la prestación”³⁷, pero ello no quiere decir que no tenga que cumplir las reglas establecidas en el ET sobre jornada laboral, ya que al igual que el resto de su relación laboral se guía, además del AMET, por las previsiones del ET; además “si el control es telemático o mediante programa informático nada impide a la empresa llevar a cabo un seguimiento del tiempo de trabajo similar al que se realiza en los locales de la misma, por lo que aparentemente, y

³⁵ STS 11 abril 2005 (RJ 4060).

³⁶ BELZUNEGUI ERASO, A.: “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, cit., págs.141.

³⁷ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág.67.

desde un punto de vista técnico, no se plantearían problemas en cuanto a la efectividad del cumplimiento de la jornada”³⁸.

“Sin embargo, cabe la posibilidad de que a través de la negociación colectiva o mediante pacto individual e dispongan contenido y límites sobre esta materia. Empresario y teletrabajador pueden acordar, por consiguiente, períodos mínimos de conexión o interconexión para la realización del trabajo, e incluso que dichos períodos de de interconexión se hagan coincidir en unas franjas horarias determinadas por necesidades del servicio que hagan necesaria o aconsejable la intercomunicación entre empresa y teletrabajador, como tiempo de presencia o teledisponibilidad”³⁹, es decir, que el cumplimiento de la jornada puede quedar sujeta a acuerdos específicos complementarios, contemplados en el art. 4 AMET, en función el tipo de trabajo que se realice y las necesidades que éste demande. Por ejemplo, la jornada laboral de un periodista que trabaje en régimen de teletrabajo puede no estar fijada y dejarlo en manos del trabajador, siempre que cumpla con la fecha de entrega; sin embargo, la de un abogado que preste servicios vía internet requiere un horario de atención al público determinado.

Además, el teletrabajo no es incompatible con la realización de horas extraordinarias pese a su flexibilidad horaria⁴⁰. “Serán calificadas como horas extraordinarias aquellas que son imputables al empresario, porque el trabajo asignado requiere más tiempo que el propio de la jornada laboral, de modo que el trabajador se ve, por ejemplo, en la obligación de trabajar durante el fin de semana a fin de cumplir con los plazo de entrega estipulados. Por contra, no gozarán de tal consideración las que se originan voluntariamente, por ejemplo, por el prurito de dar el último toque a la tarea encomendada”⁴¹.

³⁸ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 51.

³⁹ SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, cit., pág. 103.

⁴⁰ En este sentido, STCT 7 de mayo (RTCT 1981/3087).

⁴¹ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, cit., pág. 58.

DI MARTINO, V. y WIRTH, L.: “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, *RIT*, Vol. 109, núm. 4, 1990, pág. 481.

Es posible también la existencia del teletrabajo nocturno, siempre y cuando el trabajo se realice en horario nocturno por encargo del empresario, pero no si el trabajador es libre de organizar su horario y elige hacerlo por la noche.

VIII. EL DERECHO COLECTIVO EN EL TRABAJO A DISTANCIA.

El art. 11 AMET otorga a los teletrabajadores “los mismos derechos que el resto de trabajadores de la empresa”, ya que su situación “no es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores”.

Por su parte, en la normativa interna española, el art. 13.3 ET, al establecer que “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa”, incluyendo también los relativos al derecho colectivo, especificando en el art. 13.5 ET que “podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley”. Para ello, precisa la necesidad de que estén “adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”, coincidiendo con el AMET, que indica que “el establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano”.

“En resumen, los teletrabajadores, ya realicen su prestación en su domicilio o en un telecentro, se computarán con el resto de la plantilla de la empresa o establecimiento principal para así determinar los órganos a constituir, el censo de electores y los candidatos elegibles.

Por otra parte, cuando se trate de una empresa virtual, esto es, cuando ni siquiera exista un centro de trabajo en el sentido tradicional del término y la unidad productiva no pueda sino identificarse con el conjunto de los servicios realizados por los teletrabajadores desde sus domicilios, habrá de atenderse a un dato formal como el alta del empresario ante la autoridad laboral”⁴².

⁴² THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág. 243.

En el mismo artículo, el AMET contempla para ellos “las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones” y su inclusión “en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación”.

“Aunque tanto los comités de empresa como los delegados de personal representan a nivel de empresa o centro de trabajo a todos los trabajadores, dada la particular condición de los teletrabajadores podría plantearse, cuando estos representan un elevado número en la empresa, la oportunidad de asegurarles una específica representación en los citados órganos. Para ello, el apartado primero del artículo 71 ET contempla la posibilidad de acordar por convenio colectivo la creación de un nuevo colegio electoral, en función de la composición profesional del sector, de la actividad productiva o de la empresa”⁴³. Es decir, que si una empresa se dedicase exclusivamente a prestar servicios en modalidad de trabajo a distancia, o ésta tuviese un elevado número de trabajadores bajo esta condición, sería posible el establecimiento de una representación específica para ellos.

Uno de los problemas que podrían plantarse en las relaciones sindicales de los trabajadores a distancia y los sindicatos es la dificultad de conexión, por ello, “para paliar este déficit se han planteado dos alternativas: una, potenciar los comités de empresa europeos ya que una buena parte del teletrabajo puede desarrollarse en la modalidad de trabajo transfronterizo. Y dos, los sindicatos están viendo la necesidad de crear redes de comunicación telemáticas con sus representantes y con los trabajadores en general, utilizando como vehículo de comunicación las tecnologías de la información y de la comunicación”⁴⁴.

En cuanto al resto de derechos de carácter colectivo previstos en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de libertad sindical (LOLS) y en la Ley 19/1977, de 1 de Abril, de asociación sindical (LAS) gozarán en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores por cuenta ajena, aunque es probable que sea necesario adaptar alguno de ellos a su situación particular.

⁴³ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág. 244.

⁴⁴ VALENCIANO SAL, A.: “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, cit., pág. 19.

“El teletrabajador debe tener los mismos derechos sindicales que cualquier otro trabajador interno de la empresa, a cuya finalidad también podrán ser destinados los equipos informáticos y de comunicación afectos a la actividad de teletrabajo”⁴⁵.

En este sentido, el derecho previsto en el art. 81 ET acerca de la disposición de un tablón de anuncios en la empresa puede carecer de sentido si los trabajadores desarrollan a tiempo completo su jornada en régimen de teletrabajo, ya que no lo verían. Puede sustituirse entonces el tabón de anuncios por una “página web”⁴⁶, un “diario digital”⁴⁷ o “la mensajería electrónica”⁴⁸, ya que “la empresa solo tiene obligación de poner a disposición sindical tablón de anuncios y locales y los otros medios deben negociarse”⁴⁹.⁵⁰

Al igual que el resto de trabajadores, gozarán de los derechos de libre sindicación y huelga reconocidos en el art. 28 CE como derechos fundamentales.

Por su parte, el derecho de huelga también posee algunas peculiaridades, como es el caso de lo dispuesto en el art. 7.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de Marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT), que establece que la huelga habrá de realizarse “mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias”, si bien se entiende que si el lugar de prestación de servicios es el propio domicilio no cabe que el trabajador deba abandonarlo.

IX. APLICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN LAS EMPRESAS.

Durante los últimos años se aprecia un aumento paulatino del teletrabajo a nivel mundial, pero en el caso de España este aumento se produce más lentamente, ya que

⁴⁵ SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, cit., pág. 164.

⁴⁶ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág. 245.

⁴⁷ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág. 245.

⁴⁸ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit., pág. 245.

⁴⁹ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, cit. pág. 245.

⁵⁰ En este sentido, SAN 6 Febrero 2001 (AS 2001/84).

“muchos empresarios y empleados continúan mirando con recelo la propuesta”⁵¹. De hecho, a lo largo del año 2012 “el 91.8 por ciento de los ocupados no trabajó ni un solo día en casa”⁵².

La implantación del trabajo a distancia en una empresa, como se ha dicho anteriormente, depende en gran medida del tipo de funciones que en ella se lleven a cabo, ya que no todos los puestos de trabajo son compatibles con esta forma de prestación de servicios.

La mayoría de los convenios colectivos y planes de igualdad revisados no contienen mención alguna al teletrabajo, bien por no ser su actividad susceptible de aplicación, como es el caso de la mayoría de puestos de trabajo existentes en un hipermercado o superficies comerciales en las que se desarrollan trabajos de dependientes⁵³; o bien por limitarse a aplicar lo contemplado en el ET y el AMET.

Algunos, simplemente prevén la posibilidad de su implantación como un mecanismo para lograr la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y se limitan a reproducir lo establecido en la normativa aplicable⁵⁴ sin entrar en detalle sobre la forma en la que se llevaría a cabo la aplicación.

Sin embargo, hay empresas que regulan en profundidad esta materia, ya que ven una serie de ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores, al entender que es una herramienta que contribuye “a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación”⁵⁵ de sus empleados, posibilitando además un “ahorro de tiempos, costes y

⁵¹ ZÚÑIGA, A.: “¿Estamos preparados para teletrabajar?”, cit., pág. 70.

⁵² ZÚÑIGA, A.: “¿Estamos preparados para teletrabajar?”, cit., pág. 70.

⁵³ A modo de ejemplo cabe citar la resolución de 31 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour y la resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.

⁵⁴ Como ejemplo cabe citar la resolución del 12 de Febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales SAU y el IV convenio colectivo estatal de prensa diaria.

⁵⁵ Resolución del 30 de Mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA.

desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo”⁵⁶.

De hecho, una organización productiva antes de realizar una implantación efectiva, llevó a cabo una experiencia piloto en el año 2008, gracias a la cual concluyó que el éxito “quedó validado por un estudio de satisfacción realizado a los teletrabajadores, a sus jefes, a sus compañeros y a los empleados en general. La valoración fue de 8,7 sobre 10”⁵⁷. Y fue entonces, cuando ante los buenos resultados obtenidos, apostó por “firmemente por el Teletrabajo”⁵⁸.

Para llevar a cabo este programa piloto se siguieron una serie de pasos:

-Primera fase: programa piloto (Abril-Noviembre 2008).

Se “pretendía conocer el grado de aceptación de la propuesta y sus modalidades, saber el grado de adaptación y satisfacción de empleados y jefes con esta forma de trabajar, e identificar inconvenientes para realizar los ajustes necesarios antes de implantar definitivamente el Programa”⁵⁹.

-Segunda fase: programa de Teletrabajo (Enero 2009-Junio 2010).

La empresa y los sindicatos más representativos, ante el éxito obtenido en el programa piloto, procedieron a la negociación de un acuerdo arco de teletrabajo.

“Esta segunda fase sirvió para normalizar el Teletrabajo e integrar sus procesos en los habituales de la compañía, procedimentarlos y consolidar el Programa, sentando las bases para su ampliación a toda la compañía”⁶⁰.

⁵⁶ Resolución del 30 de Mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA.

⁵⁷ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág.10.

⁵⁸ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág. 11.

⁵⁹ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág. 52.

⁶⁰ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág. 59.

-Tercera fase: apertura a toda la plantilla de Madrid (2010) y pilotos en Complejos Industriales y delegaciones comerciales.

Sirvió como base para la posterior realización del convenio colectivo, en el que se recoge una regulación “*ad hoc*” del modo de aplicación del teletrabajo, contemplando las modalidades, los requisitos de acceso, las obligaciones y derechos, cláusulas contractuales aplicables, etc., que habían sido definidas previamente gracias a la experiencia piloto.

La empresa propone aplicar esta forma de prestación de servicios “siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa” y ofrece cuatro modalidades que requerirán consenso entre empleado y empresa:

“1 día/semana.

2 días/semana.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

2 tardes/semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.”

Solamente se ofrece la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y ya “desde el inicio del Programa, la Compañía renunció a incluir una modalidad de Teletrabajo a tiempo completo, evitando así la desvinculación del empleado de la empresa y garantizando la sensación de pertenencia y equipo”⁶¹. Por su parte otras corporaciones prevén la posibilidad de “teletrabajo parcial, permanente o puntual”⁶² como forma de flexibilizar el trabajo.

Así mismo, establece los requisitos necesarios para poder acceder al trabajo a distancia, valorando las características del puesto y el perfil profesional del trabajador. Es decir, “se valorará si el puesto es parcialmente teletrabajable” y una serie de características del empleado como la antigüedad, estableciendo un mínimo de dos años, y que esté “en situación de alta y a jornada completa”. Aunque en este último aspecto se contempla el supuesto de reducción de jornada regulándolo del siguiente modo: “será compatible con

⁶¹ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág.65.

⁶² Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa.

el teletrabajo de día completo y con la modalidad de 20% diario salvo que la reducción de jornada sea igual o superior a 1/3”.

Además se valoran una serie de competencias personales como el conocimiento del puesto, las habilidades informáticas, la responsabilidad o la motivación entre otros a fin de determinar si el desempeño de funciones en un lugar externo a las instalaciones de la empresa sería beneficioso o no.

Otro aspecto importante a destacar de este convenio tiene que ver con la prevención de riesgos laborales, que para dar cumplimiento a lo previsto en el art. 13.4 ET, establece que el trabajador debe “aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona”.

En relación con la prevención se establece que “se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materias de prevención, seguridad y salud”⁶³ que éstas “constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo”⁶⁴ al que hace referencia el art. 4 AMET.

Algunas de estas disposiciones mínimas son:

“-Posibilidad de acceso a una red que cumpla los estándares de la Compañía.

-Mesa o superficie de trabajo poco reflectante y con las dimensiones suficientes para permitir la ubicación del equipo, documentos y material accesorio. Debe tener un espacio suficiente para permitir a los trabajadores una posición cómoda y espacio delante del teclado para que el usuario pueda apoyar las manos y brazos.

-El asiento de trabajo deberá ser estable, proporcionando al usuario libertad de movimiento y procurándole una postura favorable, la altura debe ser regulable y el respaldo reclinable.

-El puesto de trabajo debe tener una dimensión suficiente y estar acondicionado de tal manera que haya espacio suficiente para permitir los cambios de postura y los movimientos de trabajo.

⁶³ Resolución del 30 de Mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA.

⁶⁴ Resolución del 30 de Mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA.

- En función del carácter del trabajo, iluminancia y luminancias adecuadas.
- Se deben evitar deslumbramientos y reflejos en la pantalla y otras partes del equipo.
- El ruido producido por los equipos instalados en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar el mismo.
- Los equipos instalados en el puesto de trabajo no deben provocar un calor adicional que pueda producir molestias a los trabajadores.
- Los niveles de humedad relativa serán los adecuados (30%-70%), si bien se recomiendan valores entre 45 y 65%.
- El puesto de trabajo puede tener otros factores de riesgo (golpes, tropezones, contactos eléctricos o térmicos,...) que deben ser evaluados de forma individualizada, así como el entorno del puesto, si fuese necesario, para garantizar la seguridad del trabajador.”⁶⁵

También se contempla el sometimiento al “control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad”. No se detallan las medidas de control aplicables, ya que éstas pueden variar en función del puesto de trabajo.

El número de trabajadores que se acogían a esta nueva forma de prestación de servicios fue incrementándose progresivamente con el paso de los años. De esta manera en el año 2009 “había 273 empleados adheridos al Programa de Teletrabajo en España, cifra que ascendió a 519 en diciembre de 2010”⁶⁶, llegando a alcanzar los 800 empleados en el año 2012.

Fue tanto el éxito de este programa piloto que se extendió a otros países.

Otras empresas han seguido este modelo y han realizado una prueba piloto sobre la implantación del teletrabajo en la organización.

Telefónica también aplicó este método en el periodo 2003-2005 a “los empleados adscritos a las siguientes actividades:

1. Venta presencial y no presencial.

⁶⁵ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág. 69.

⁶⁶ AA.VV.: El libro blanco del Teletrabajo en Repsol. Pág. 12.

2.Las tareas identificadas de tipo administrativo-comercial (atención de reclamaciones, etc.).

3.Aquellos empleados cuyas tareas sean susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo”⁶⁷.

Un aspecto novedoso fue la dedicación de uno o dos días para la formación y habilidades.

ONO también contempla el desarrollo del teletrabajo, y lo interpreta como un área a potenciar en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En el año 2012 “el porcentaje de la plantilla que tele trabaja es del 1,8%, un total de 54 trabajadores y trabajadoras, de los cuales, 37 son hombres y 17 son mujeres”⁶⁸, siendo el puesto de trabajo más abundante ingeniero especialista de soporte técnico, seguido muy de cerca por las ingenierías en general, y los menos representados los técnicos de soporte, técnico de operaciones, etc.

El Grupo Enel, presente en varios países, también contempla la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo en dos modalidades:

“-Diaria: 1 ó 2 días por semana.

-Horaria: 2 horas por día, al inicio o al final de la jornada laboral.”⁶⁹

Al igual que Repsol, no prevé posibilidad de hacerlo a tiempo completo.

Alcatel Lucent incorpora en la redacción de su convenio que “no se abonará compensación alguna por la participación en el régimen de Teletrabajo ni por la manutención correspondiente a los días de teletrabajo”⁷⁰, haciendo referencia con esto a lo previsto en el art. 13.3 ET acerca de los derechos de los trabajadores a distancia y su retribución. El ET establece que como mínimo la retribución a percibir será la misma

⁶⁷ Acuerdo desarrollo cláusula 12.1 del Convenio colectivo 2003/2005. Prueba piloto de teletrabajo para el colectivo “dentro de convenio”.

⁶⁸ AA.VV.: Plan de Igualdad en el Grupo ONO. 2012. Pág. 28.

⁶⁹ AA.VV.: Teletrabajo en el Grupo Enel. 2013. Pág 4.

⁷⁰ Resolución de 29 de Enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo Alcatel Lucent España, SA.

que un trabajador comparable en la empresa, y el convenio colectivo afirma que será la misma y que no cabrá e cobro de un plus por prestación de servicios bajo el régimen de teletrabajo; sin embargo, establece que “en el caso de empleados que realizan su trabajo bajo el régimen permanente de trabajo en su domicilio o en el lugar libremente elegido por éstos, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, por inexistencia de un Centro de Trabajo de la Empresa en la localidad donde tienen localizado su contrato de trabajo, percibirán una compensación adicional por importe de 53,16 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año”⁷¹.

X. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TRABAJO A DISTANCIA.

El trabajo a distancia no puede aplicarse en cualquier trabajo, sino que “las condiciones del puesto son determinantes”⁷² y serán los sectores más adecuados “los relacionados con el manejo, tratamiento, procesamiento y distribución de información”⁷³.

En estas actividades el teletrabajo aporta numerosas ventajas e inconvenientes, tanto a la empresa como al trabajador.

1. Ventajas.

1.1. Para la empresa.

La principal ventaja del teletrabajo a nivel empresarial es la disminución de costes fijos “que tiene lugar al trasladarse el puesto físico que el empleado requiere para desarrollar su trabajo a su propio domicilio”⁷⁴ como “el alquiler del local, el consumo de

⁷¹ Resolución de 29 de Enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo Alcatel Lucent España, SA.

⁷² ZÚÑIGA, A.: “¿Estamos preparados para teletrabajar?”, cit., pág. 71.

⁷³ FERNÁNDEZ VILLALTA, J.M. “Teletrabajo y discapacidad”, en AAVV (Editores: MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; SALMERÓN SILVERA, J.L. y ROCA PULIDO, J.C.), *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*, Huelva (Servicio de Publicaciones Universidad de Huelva), 1998, pág. 57.

⁷⁴ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

electricidad y agua, etc.”⁷⁵, por ejemplo; y los costes derivados de los desplazamientos de los trabajadores.

Además, “se consigue un incremento de la productividad según manifiestan diversos estudios”⁷⁶ al conseguir los trabajadores una mayor concentración “al sufrir menos interrupciones”⁷⁷.

Desde el punto de vista de los recursos humanos “facilita el acceso a buenos profesionales que necesitan flexibilidad de tiempo y localización”⁷⁸ y reduce el absentismo.

1.2. Para el trabajador.

Fundamentalmente, el teletrabajo otorga una gran flexibilidad a los trabajadores, lo que contribuye a conciliar la vida familiar, personal y laboral.

También existe la “posibilidad de incrementar las retribuciones percibidas como consecuencia del aumento de productividad”⁷⁹ y obtener “una mejor posición en el mercado de trabajo”⁸⁰ gracias a la formación y conocimientos informáticos del teletrabajador.

⁷⁵ SELMA PENALVA, A.: “Propuestas y reconsideraciones sobre el teletrabajo”, cit., pág. 23.

⁷⁶ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

⁷⁷ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

⁷⁸ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

⁷⁹ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

⁸⁰ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

2. Inconvenientes.

2.1. Para la empresa.

“Los principales inconvenientes del teletrabajo son de tipo cultural, de mentalidad, de resistencia a cambiar de métodos de gestión, de inercia, de miedo a perder el control de los empleados”⁸¹.

Puede considerarse un inconveniente “la inversión que supone la instalación de una tecnología que permita poner en práctica el teletrabajo”⁸² así como su mantenimiento.

También existirán costes derivados de la formación de la que debe proveerse a los trabajadores para desarrollar su trabajo desde fuera de la empresa.

2.2. Para el trabajador.

Teletrabajar puede suponer en algunos casos el aislamiento del trabajador. “Hay personas para las que el trato personal y la posibilidad de combinar el ambiente laboral con el hogar es lo más gratificante, y con el teletrabajo se les está sumergiendo en una atmosfera de aislamiento indeseado”⁸³, aunque esto podría ser solucionado gracias a la reversibilidad de la que habla el art. 3 AMET.

Además, puede ser “difícil establecer una frontera claramente delimitada entre la vida privada y la profesional”⁸⁴, lo cual dificultaría la consecución de la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

⁸¹ GARCÍA MOJA, C. “Teletrabajo y psicología de las organizaciones: la revolución de los recursos humanos”, en AAVV (Editores: MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; SALMERÓN SILVERA, J.L. y ROCA PULIDO, J.C.), *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*, cit., pág. 30.

⁸² ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

⁸³ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

⁸⁴ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

También podría darse el caso de que “el trabajador ante una ausencia de control horario y con intención de aumentar sus niveles productivos llegue a excederse en el tiempo dedicado al trabajo”⁸⁵, llegando a producirse algún tipo de riesgo psicosocial como el estrés.

XI. CONCLUSIONES.

Tras el estudio realizado sobre el trabajo a distancia cabe hacer las siguientes conclusiones:

- I. A pesar de que el trabajo a distancia ha existido a lo largo de la historia bajo diferentes nomenclaturas (domestic system, putting out system, trabajo a domicilio...) no existe una definición única, sino que ésta depende de la interpretación que en cada momento hagan los interesados en la relación laboral.

Además, la definición varía también en función del campo desde el que se haga, es decir, será diferente desde un punto de vista jurídico que desde uno económico o sociológico.

- II. No es posible establecer un modo de teletrabajo en todas las profesiones, ya que existen algunas en las que no es posible su aplicación debido a las características del puesto, como es el caso de las que exigen una presencia física del trabajador, como dependiente de un establecimiento comercial, a diferencia de un técnico informático que si podría desempeñar su labor en régimen de teletrabajo.
- III. En España, el cambio fundamental se produjo con la Ley 3/2012, que supuso un cambio de nomenclatura y de regulación en algunos aspectos.

Los mayores cambios que incluyó fueron:

⁸⁵ ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

- La denominación: pasó de llamarse “trabajo a domicilio” a “trabajo a distancia”.
- Se recogen expresamente distintas posibilidades: realizarse íntegramente en el domicilio o el lugar elegido por el trabajador o poder hacerlo conjuntamente con un desarrollo presencial en la empresa.
- Se eliminó la cláusula que suponía su realización sin vigilancia empresarial y nada se contempla al respecto, por lo que cabe entender que puede aplicarse un control de la actividad.
- Anteriormente el acuerdo de trabajar a distancia debía hacerse al comienzo de la prestación de servicios, ya que ese se consideraba el objeto del contrato, mientras que actualmente ese pacto puede ser llevado a cabo en cualquier momento de la relación laboral.
- Se eliminó la obligación de llevar al día un documento de control de la actividad.
- En cuanto al derecho colectivo, se añade la previsión de adscripción a un centro de trabajo concreto para ejercitar los derechos.

IV. Esta materia está regulada en el art. 13 ET sin mayor desarrollo legal, pero esto no implica que no se sea necesaria una regulación “*ad hoc*” y una verdadera intervención del legislador que especifique con claridad el funcionamiento del trabajo a distancia, las obligaciones y los derechos de empresarios y trabajadores, cuestiones particulares relacionadas con el sindicalismo, etc.

V. Actualmente, las directrices que se siguen para aplicar el trabajo a distancia vienen contempladas mayoritariamente por los convenios colectivos, que marcan los aspectos concretos que se han de aplicar para su correcto desarrollo.

VI. La mayoría de los convenios colectivo españoles no contemplan la posibilidad de trabajar a distancia; y de los que lo hacen un número importante se limita a transcribir lo establecido en el ET. Sin embargo, en las empresas que más se aplica el modo de teletrabajo, contemplan una serie de reglas que hacen posible su implantación sin ninguna duda. De hecho, muchas empresas llevaron a cabo programas piloto antes de realizar una implantación efectiva del teletrabajo.

Actualmente, en la mayoría de las empresas no existe un régimen de teletrabajo total, sino que se contempla la posibilidad de hacerlo parcialmente.

VII. La eliminación de la incertidumbre y el desconocimiento de los partícipes en las relaciones laborales de este nuevo modo de trabajar podría suponer un incremento en su aplicación real en las empresas españolas; ya que en la actualidad, aunque se va incrementando paulatinamente el número de teletrabajadores, aún es un concepto que necesita desarrollo.

VIII. Las obligaciones empresariales más destacables relacionadas con el teletrabajo son:

- Garantizar el acceso a la formación y a la información en iguales condiciones que los trabajadores presenciales, a fin de que los teletrabajadores no sufran discriminaciones en el acceso a la promoción profesional.
- Garantizar la protección de los datos y la vida privada del trabajador en el caso de utilización de TIC.
- Proporcionar el material necesario para el desarrollo del trabajo, así como su mantenimiento, siempre que no se haya pactado lo contrario.
- Proporcionar una adecuada protección de la salud, teniendo en cuenta las particularidades del teletrabajo, haciendo hincapié en la formación de estos trabajadores en materia preventiva y en evitar el aislamiento.

IX. Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores presenciales, pero dada su situación concreta tienen también unos derechos especiales ligados al modo de prestar servicios. Cabe destacar:

- La libre elección del lugar de prestación de servicios.
- La obtención de pluses que adquieren mayor relevancia al teletrabajar, como el de puesta a disposición.
- La posibilidad de establecer cláusulas contractuales de custodia y restitución del material proporcionado por el empresario.

- Derecho a recibir formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.

A pesar de que algunas normas sindicales pueden ser de difícil aplicación, el trabajo a distancia no está reñido con el sindicalismo. Aunque las relaciones laborales se individualicen, no implica que los sindicatos se queden al margen, sino que continúan representando a estos trabajadores, aunque en ocasiones sea necesaria una adaptación de las normas.

- X. Existe la posibilidad de crear por convenio colectivo un nuevo colegio electoral para los teletrabajadores si éstos alcanzan un número elevado en la empresa, al amparo del art. 71 ET.
- XI. Trabajar a distancia tiene ventajas e inconvenientes.

Como ventajas principales cabe destacar:

- Para la empresa supone una reducción de los costes fijos (alquiler de locales, gastos de desplazamiento de los trabajadores...).
- Se produce un incremento de la productividad al reducirse las distracciones.
- Se reduce el absentismo laboral.
- Supone una mayor flexibilidad para el trabajador que le ayuda a conciliar su vida personal familiar y laboral.

Como inconvenientes empresariales destacan los costes que puede suponer poner en marcha un programa de teletrabajo, así como los gastos derivados de la adaptación del lugar de trabajo o la formación específica que debe proporcionarse al trabajador; y desde la perspectiva del trabajador, destaca el posible aislamiento en caso de teletrabajo a tiempo completo o riesgos psicosociales derivados de la carga de trabajo y posible ausencia de horario laboral.

XII. Para finalizar, cabe decir que a pesar de los esfuerzos y de las regulaciones que se han llevado a cabo a lo largo del tiempo, aún es necesario trabajar por dotar de un verdadero cuerpo normativo a este concepto.

XII. BIBLIOGRAFÍA.

ARRIBAS URRUTIA, A.: “Teletrabajo y comunicación interna: ¿incompatibilidad?”, 2000, visto en <http://bocc.ubi.pt/pag/urrutia-amaia-teletrabajo.html> el 29/04/2014.

AA.VV.: “El libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial la movilidad y el trabajo en remoto”. Junio 2012.

AA.VV.: “Teletrabajo y su regulación en el sector de la TIC”. Observatorio Industrial de Electrónica, tecnologías de la información y telecomunicaciones. Febrero 2007.

BELZUNEGUI ERASO, A.: “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm. 1, 2008.

CARRASCO PÉREZ, R. y SALINAS LEANDRO, J.M.: *Teletrabajo*, (Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente), 1994.

DE ANDRÉS GILS, J.J.; OLANO OCÁRIZ, M. y LETE MURUGARREN, A.: *Perspectiva internacional del teletrabajo. Nueva formas de trabajo en la Sociedad de la Información*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones), 2001.

DI MARTINO, V. y WIRTH, L.: “Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida”, *RIT*, Vol. 109, núm. 4, 1990.

HERNÁNDEZ PERLINES, F. “El teletrabajo: nuevas perspectivas para la dirección de recursos humanos” en AAVV (Editores: MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; SALMERÓN SILVERA, J.L. y ROCA PULIDO, J.C.), *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*, Huelva (Servicio de Publicaciones Universidad de Huelva), 1998.

PADILLA MELÉNDEZ, A. “El teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales: concepto perspectivas de futuro y aplicación al turismo”, en AAVV (Editores: MARTÍNEZ LÓPEZ, F.J.; SALMERÓN SILVERA, J.L. y ROCA PULIDO, J.C.), *Teletrabajo: una visión multidisciplinar*, Huelva (Servicio de Publicaciones Universidad de Huelva), 1998.

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

PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMÈNECH. C.H.: “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad laboral*, núm. 2, 2013.

ROMÁN GRAVÁN, P.: “El teletrabajo”. Visto en <http://tecnologiaedu.us.es/cursos/28/html/cursos/11/5-2.htm> el 19/03/2014.

SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del Teletrabajo en España*, Navarra (Aranzadi, S.A.), 2001.

SELMA PENALVA, A.: “Propuestas y reconsideraciones sobre el teletrabajo”, *Anales de derecho*, vol. 28, 2010.

SOLÁ I MONELLS, X. “El deber empresarial de protección en los supuestos de teletrabajo: contenido y alcance”, en AAVV (Coordinadores: ALARCÓN CARACUEL, M.R. y ESTEBAN LEGARRETA, R.). *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Alicante (Bomarzo), 2004.

THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, Madrid (Consejo Económico y Social), 2001.

- y PÉREZ DE LOS COBOS, F.: *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones), 2001.

VALENCIANO SAL, A.: “El teletrabajo, ¿un nuevo sistema de organización del trabajo?”, *Información laboral*, núm. 5, 2012.

ZÚÑIGA, A.: “¿Estamos preparados para teletrabajar?”, *Escritura pública*, Septiembre-
Octubre, 2013.

XIII. ANEXO: CONVENIOS COLECTIVOS REVISADOS.

1. Resolución de 31 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de los Hipermercados Carrefour.
2. Resolución del 20 de Marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Santander ConsumerFinance (España).
3. Resolución del 30 de Mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA.
4. Resolución del 25 de Junio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del Convenio colectivo de Comercial Mercedes Benz SA (Resolución de 2 de Julio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la publicación del Convenio colectivo interprovincial por la empresa Mercedes Benz SA).
5. Resolución del 11 de Julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Peugeot España, SA, Comercio.
6. Resolución del 23 de Agosto de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Automóviles Citroën España, SA.
7. Resolución del 3 de Octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de SEAT, SA.
8. Plan de Igualdad en el Grupo ONO. 11 de Diciembre de 2012.
9. Resolución del 14 de Enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Siemens Enterprise Communications, SA.
10. Resolución de 29 de Enero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo Alcatel Lucent España, SA.

11. Resolución de 7 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el personal de la red comercial de Aguas de Fontvella y Lanjarón, SA.
12. Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Global Sales Solutions Line, SL.
13. Resolución del 27 de Marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo interprovincial de la empresa Renault España, SA.
14. Resolución del 18 de Abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU.
15. Resolución de 7 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Gas Natural Fenosa.
16. Resolución del 8 de Octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas SAU para el personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico).
17. Resolución de 16 de octubre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU.
18. Resolución del 14 de Enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cepsa Comercial Petróleo, SA, Cepsa Lubricantes, SA, Cepsa Gas Licuado SA, Cepsa conveniencia, SA y Productos asfálticos, SA.
19. Resolución del 27 de Enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.
20. Resolución del 7 de Febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el 2014 del V Convenio colectivo del grupo Generali.
21. Resolución del 7 de Febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del grupo HC Energía.
22. Resolución del 11 de Febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican los acuerdos de actualización y revisión de las tablas salariales para el año 2014 del Convenio colectivo de Cofely España, SAU.

23. Resolución del 12 de Febrero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales SAU.
24. Resolución del 7 de Marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Essilor España, SA.
25. Resolución del 18 de Marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de acuerdo de modificación del Convenio colectivo del grupo T-Systems.
26. Resolución del 6 de Mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal.
27. Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican los Acuerdos de modificación del Convenio colectivo de Vodafone España, SAU.
28. Resolución del 7 de Mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nuclenor, SA.
29. Resolución del 13 de Mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo entre Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes pilotos.
30. Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco BBVA en régimen de teletrabajo.
31. El libro blanco del teletrabajo en Repsol.
32. PRENSA. Registra y publica el Convenio colectivo de prensa no diaria.
33. PRENSA DIARIA. Registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de prensa diaria.