

Raquel Sánchez Mansilla

TELETRABAJO Y CONCILIACIÓN

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Dirigido por el Dr. Ángel Belzunegui Eraso

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2015

ÍNDICE

RELACIÓN DE ABREVIATURAS.....	1
INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN	2
1. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL TELETRABAJO	4
2. CONCEPTO DE TELETRABAJO Y EXPLICACIÓN DE SU DESARROLLO.....	9
2.1 RASGOS CARACTERIZADORES	12
2.1.1 Localización	12
2.1.2 Uso de tecnologías de la información y comunicación.....	14
2.1.3 Organización	15
2.2 TIPOS	16
2.2.1 Teletrabajo en el domicilio.....	17
2.2.2 Centros de teletrabajo o telecentros	17
2.2.3 Trabajadores móviles o itinerantes.....	18
2.3 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO	19
2.3.1 Ventajas.....	19
<i>a. Para la empresa.....</i>	<i>19</i>
<i>b. Para el trabajador.....</i>	<i>20</i>
2.3.2 Inconvenientes.....	21
<i>a. Para la empresa.....</i>	<i>21</i>
<i>b. Para el trabajador.....</i>	<i>22</i>
3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO	23
4. MARCO REGULATORIO	27
4.1 NIVEL EUROPEO	28
4.2 NIVEL ESPAÑOL	32
5. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO.....	36
6. CONVENIOS COLECTIVOS: CLÁUSULAS REGULADORAS.....	40
7. CONCLUSIONES.....	50
8. BIBLIOGRAFIA	53

RELACIÓN DE ABREVIATURAS

AMET	Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo
CC	Convenio Colectivo
CCOO	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CEEP	Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CTESC	Consejo de trabajo económico y social de Cataluña
Ed.	Editorial
Etc.	Etcétera
ET	Estatuto de los trabajadores
ITAC	Asociación Internacional del Teletrabajo
OIT	Organización internacional del trabajo
Pág.	Página
Págs.	Páginas
PYME	Pequeña y mediana empresa
SS.	Siguientes
TIC	Tecnologías de la información y la comunicación
UEAPME	Unión Europea de la Pequeña y Mediana Empresa, y de la empresa artesana
UGT	Unión General de Trabajadores
UNICE	Unión de confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa

INTRODUCCIÓN: JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto tiene carácter de Trabajo de Final de Grado para la obtención del título de Graduada en Relaciones Laborales y Ocupación.

Cuando se presentó el momento de elegir las líneas temáticas para realizar el trabajo de final de grado, el teletrabajo fue una de las que llamó más mi atención, ya que a pesar de que a lo largo de la carrera hemos estudiado las distintas modalidades contractuales existentes, a mí no me sonaba familiar. En un primer momento pensé que quizás no sería una buena elección ya que desconocía el tema por completo, pero por otro lado me pareció también un reto crear un trabajo de investigación sobre un tema que prácticamente es desconocido para mí.

El presente trabajo tiene diferentes objetivos, y el principal es entender de una manera genérica a que se refiere el término “Teletrabajo”. Por otro lado, me gustaría que fuera una vía para dar a conocer esta modalidad contractual, que a mi parecer es muy interesante, y pienso que no se le saca todo el partido que se debería, ya sea por la falta de legislación al respecto, o por que las empresas son reacias a adoptar el teletrabajo como una nueva modalidad dentro de sus organizaciones.

En el primer apartado de mi trabajo, he hecho una introducción a los antecedentes del teletrabajo, explicando donde surgió el teletrabajo y cuáles fueron los motivos que dieron lugar a esta modalidad. He querido añadir además unas breves anotaciones de su desarrollo a lo largo de los años.

En el punto más extenso del trabajo que es el del *concepto del teletrabajo y explicación de su desarrollo*, ofreceré definiciones de varios autores, destacando la de Jack Nilles que fue creador del teletrabajo, el cual se refería a esta modalidad como “*cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información*”, explicando seguidamente los rasgos caracterizadores del teletrabajo que básicamente son los que hacen especial a esta modalidad.

Siguiendo en el mismo punto, haré una descripción de las diferentes modalidades que presenta el teletrabajo, que más adelante podremos ver desarrolladas, y básicamente son el Teletrabajo prestado en el domicilio, en centros de teletrabajo o telecentros y por último los trabajadores móviles o itinerantes.

Además, se desarrollarán las ventajas e inconvenientes que presenta el teletrabajo tanto para la empresa como para el trabajador, para así saber si la implantación del teletrabajo en una organización puede resultar beneficiosa.

Seguidamente en el apartado tres, haré un análisis de los sectores que son más favorables a la implantación del teletrabajo, así como las diferentes áreas de una empresa. En este punto es realmente donde podremos observar el teletrabajo aplicado al mundo laboral, y la utilidad que éste tiene para resolver las diferentes tareas que surgen en un puesto de trabajo.

En el cuarto apartado, se desarrollará la regulación existente tanto a nivel europeo como a nivel español. En este punto podrá observarse la controversia existente en cuanto a la regulación de las condiciones de trabajo, ya que a nivel español es bastante escasa, y por este motivo se ha tenido que recurrir a la negociación colectiva.

En el quinto apartado del trabajo, se tratará el tema de la conciliación y el teletrabajo. Considero que es uno de los apartados más importantes, ya que es el que ha dado título a esta tesis, y trataré de analizar cómo afecta el teletrabajo en la conciliación de la vida familiar y laboral, teniendo en cuenta diferentes factores como el sexo o tipo de familia. Además en este punto también me centraré en saber si el hecho de trabajar desde casa, es un factor conciliador de la vida familiar y laboral, o si por el contrario, puede ser un motivo de conflicto.

Por último, en el apartado número seis he analizado diferentes Convenios Colectivos tanto de empresas como de sector, para tratar de averiguar el grado de implantación del teletrabajo dentro de las organizaciones, así como la regulación del mismo.

Creo que a través de todos los apartados desarrollados en este trabajo, se da respuesta a muchos de los interrogantes que pueden surgir alrededor del teletrabajo, ya que como para mí, es una modalidad “desconocida” para muchos.

1. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL TELETRABAJO

Para poder introducir la temática del teletrabajo, es necesario hacer una consideración preliminar sobre sus antecedentes históricos. Son varios los sucesos que han conseguido la expansión geográfica y económica del teletrabajo, y son acontecimientos clave para interpretar las fases de emergencia y consolidación internacional del teletrabajo. Estas etapas fueron formadas por distintos actores interesados en el desarrollo del trabajo a distancia.

A partir de la década del setenta, en la cultura política norteamericana se fue proyectando un pensamiento entusiasta en cuanto a las soluciones informáticas. Uno de los exponentes clásicos de esa nueva era tecnológica fue el escritor estadounidense Alvin Toffer, quien publicó en 1970 la conocida obra titulada “La Tercera Ola”. En esa publicación se presenta el estudio sobre el potencial económico y social de la tecnología informática, como pilar fundamental para la modernización del trabajo a domicilio. Es a partir de este cambio informático cuando algunos sectores se arriesgaron a asumir el desafío tecnológico que se había planteado en cuanto a una nueva modalidad de trabajo.

A consecuencia del ambiente científico que se creó en los Estados Unidos, se ofrecieron una serie de herramientas informáticas que se han ido desarrollando hasta llegar a nuestros actuales ordenadores, redes inalámbricas, teléfonos móviles, etc., y este ambiente también llegó al sector productivo lo que derivó en la necesidad de innovar en las formas de producir, inducido en gran parte por la limitación del suministro de combustible en ese país, tras la subida del precio del petróleo.

En cualquier caso, el primer apunte que se tiene de la emergencia organizativa está dado por un grupo de científicos californianos, liderados por el físico Jack Nilles en la década de los setenta. Esa labor le valió al investigador la caracterización como “el padre del teletrabajo”, fruto de los años invertidos en impulsar este desarrollo internacionalmente. Entre 1973 y 1974 se dedicó a poner en marcha un programa de implantación del teletrabajo, y los primeros ensayos que realizó este científico estadounidense, fueron la base para promover nuevas inquietudes y compromisos entre empresas multinacionales y actores gubernamentales, con el fin de reducir los costes productivos tras la crisis del petróleo.

La iniciativa contó con el apoyo institucional del Programa Interdisciplinario de la University of Southern California y con el apoyo financiero del National Science Foundation. Bajo el lema de “llevar el trabajo al trabajador” se puso en marcha una primera experiencia dónde los recursos informáticos jugaban un papel principal y hacían posible el desarrollo de la externalización laboral.

Una década después, el mismo grupo de científicos decidió difundir de manera nacional e internacional los resultados que se iban alcanzando, y con esa finalidad, en 1982 crearon una fundación llamada JALA International Inc., la cual es considerada como una de las primeras consultoras privadas a nivel mundial orientadas al asesoramiento en los programas de teletrabajo.

Esta iniciativa incitó el interés de grandes empresas multinacionales a establecer la externalidad laboral en sus organizaciones, como en el caso de la empresa International Business Machines (IBM), que fue una de las primeras empresas del sector informático interesada en el desarrollo del teletrabajo. A partir de lo sucedido con las empresas multinacionales, especialmente en la industria de la informática, los medios de comunicación actuaron de agente divulgador y esta nueva modalidad también se fue estableciendo en otros sectores empresariales tanto dentro como fuera de los Estados Unidos.

Aún con los buenos resultados que presentaba esta externalización laboral, se debió esperar algunos años hasta que se dieran las condiciones infraestructurales que generasen rentabilidad en cuanto a la inversión de equipamiento informático que se demandaba, lo cual limitó el ritmo en el crecimiento del teletrabajo.

Poco a poco fue surgiendo el abaratamiento de costes productivos y laborales, que permitía la inversión informática. Esta reestructuración económica no sólo se sostenía por la limitación del consumo de combustible, tras la reducción de los traslados de los trabajadores, sino también por la reducción de costes salariales fijos ya no ofrecidos a los sectores externos de las empresas contratantes.

Cuando empezaron a hacerse patentes los resultados de la reducción de costes, se idealizó el teletrabajo como una herramienta fundamental para la concepción del trabajo en el futuro ya que se crearon una serie de expectativas en cuanto a la mejora de la productividad empresarial.

Esa expansión internacional se materializó cuando obtuvo un lugar de privilegio entre las políticas públicas de la Unión Europea. Se proyectó a través de medidas gubernamentales concretas que consolidaron la expansión geográfica y productiva de esta herramienta. En Europa se introdujo la transformación para resolver problemas del orden público donde la modernización productiva sería el medio para resolver el problema del desempleo.

Los límites geográficos se ampliaron en la década pasada, cuando la región central de Europa empezó también a interesarse por el trabajo a distancia. Un factor que influyó notablemente fue el abaratamiento de los recursos informáticos, y que esta nueva modalidad de trabajo empezó a extenderse en un momento de deterioro en el empleo formal, y se buscaba en el teletrabajo una nueva fuente de empleo en los sectores desocupados convirtiéndose así en una herramienta para la inclusión laboral.

El protagonismo institucional de Europa fue clave para consolidar mundialmente esta nueva forma de trabajar fomentándose programas de desarrollo en las empresas y ofreciéndole herramientas de formación a desempleados que pueden ser contratados informalmente en las pequeñas y medianas empresas. También es importante hacer referencia a la acción sindical, que aunque fueron grandes críticos sobre la externalización laboral, algunos participaron en negociaciones donde se regularon las pautas de introducción y fomento en las empresas.

La implicación de los gobiernos europeos además de determinar la consolidación internacional del fenómeno en el mundo desarrollado, han constituido una matriz de intervención institucional sobre esta modalidad productiva, gracias también al apoyo sindical para la defensa del interés laboral.

Según reflejan los documentos de la OIT, se puede suponer que el proceso de expansión del teletrabajo llegó en la década pasada como hemos comentado anteriormente, cuando se consolidó mundialmente tras la utilidad ofrecida por la informática en la producción. Además, esta organización se propuso estudiar el comportamiento de ciertos países considerando las pautas de transformación en esta modernización del trabajo a domicilio, y se concluyó con que el teletrabajo muestra una tendencia a deteriorar la calidad el empleo, aunque ha sido la fuente de supervivencia de muchos sectores

empobrecidos, y se han creado nuevos segmentos de actividad vinculados a la industria informática y al procesamiento de información.¹

Observando las posibles repercusiones del teletrabajo sobre los trabajadores y sobre las regulaciones actuales, se han identificado un número determinado de cuestiones con la finalidad de ajustar la práctica del teletrabajo a una serie de normas de común funcionamiento, para así poder mejorar las condiciones de los teletrabajadores. Esas cuestiones son las siguientes:

- Garantizar la claridad del estatus contractual del teletrabajador, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se aprecie subordinación en la prestación ya que esto podría comportar la conversión de trabajadores autónomos en trabajadores empleados en una empresa.

- El teletrabajo se debe prestar de forma voluntaria, ya sea a propuesta de la empresa o del trabajador.

- Se ha de garantizar el derecho al teletrabajador de volver a las condiciones de trabajo anteriores, es decir, readmitir al trabajador en su puesto de trabajo físico en la empresa cuando el trabajador decida abandonar el teletrabajo, ya sea por motivos personales o profesionales.

- No debe haber distinción en el trato de los trabajadores que trabajan físicamente en la empresa con los teletrabajadores, y no se deben establecer diferencias de trato que sean discriminatorias.

- Los teletrabajadores tienen los mismos derechos de promoción y formación que el resto de los trabajadores.

- Se deben garantizar todos los derechos relacionados con la Seguridad Social, retribuciones y protección de datos.

- La empresa debe respetar el principio de inviolabilidad del hogar cuando el teletrabajo se realice desde el domicilio, y si deben realizarse revisiones siempre será con el consentimiento del trabajador.

¹ LENGUITA, P., *Teletrabajo: el impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*. En "TRABAJO.GBA.GOV.AR". Documento: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Teletrabajo%20doble.pdf>, último acceso 20 de abril de 2015, págs. 7 a 12.

- Regulación del tiempo de trabajo, disponibilidad, y carga de trabajo.
- Garantizar las infraestructuras y equipamiento en el puesto de trabajo para el ejercicio de la prestación.
- La empresa ha de realizar revisiones médicas periódicas para controlar las consecuencias del uso intensivo de los equipos informáticos.
- Por último, el teletrabajo se ha de realizar garantizando la separación entre tiempo de trabajo y vida personal.

A pesar de todos los programas de desarrollo e implementación del teletrabajo llevados a cabo, y de los esfuerzos para hacer del teletrabajo una modalidad que sea utilizada en todo el mundo, es evidente que el número de personas que teletrabajan en Estados Unidos es más elevado de los que lo hacen en Europa. Esto puede tener su origen en que en Estados Unidos cuentan con un mercado de trabajo más flexible, y por el importante despliegue que han realizado en cuanto a las TIC como factor de ventaja competitiva. Lo que ocurre en Europa es que por un lado las iniciativas institucionales han intentado combatir el desempleo con el teletrabajo, y aunque en cierto modo han contado con el apoyo de las centrales sindicales y de los empresarios, han puesto de manifiesto las consecuencias negativas del teletrabajo y se ha desconfiado de este tipo de trabajo.²

² BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Editorial Colección Estudios, Madrid, 2000 págs. 36 y 37.

2. CONCEPTO DE TELETRABAJO Y EXPLICACIÓN DE SU DESARROLLO

Para describir el teletrabajo, habitualmente se han utilizado términos como *telecommuting* (teledesplazamiento), *networking* (trabajo en red), *remote work* (trabajo a distancia), *homeworking* (trabajo en casa), entre otros. En Europa, a diferencia de Estados Unidos donde el término más común es el *telecommuting*, es utilizado el *telework* (teletrabajo). El hecho de que existan tantos términos para un mismo concepto de teletrabajo es debido a la ausencia de regulación legal sobre la materia, y por este motivo todos son usados pero no existe un término definitivo comúnmente aceptado, y es que tanto a la doctrina de investigación como al legislador les cuesta definir con exactitud este fenómeno, ya que prácticamente se está creando casi en tiempo real y por lo tanto es muy difícil fijar sus atributos.³

En los últimos años se han presentado varios estudios que abordan la problemática que sufre el teletrabajo desde el punto de vista del derecho laboral. Principalmente se ha centrado el interés en la falta de regulación de esta novedosa forma de trabajo, y en la relación contractual que une a los teletrabajadores con la empresa. Son precisamente estos estudios los que han revelado que existe una problemática en torno al teletrabajo que no ha sido investigada, y debe centrarse en las implicaciones que tiene el teletrabajo en cuanto a la flexibilidad laboral, en la organización del trabajo así como en las condiciones de trabajo de aquellos que prestan servicios a través del teletrabajo. El valor que han tenido estos estudios es que han logrado hacer hincapié sobre las consecuencias que demuestran las diferentes prácticas del teletrabajo y ha permitido acercar el análisis del teletrabajo a la sociología del trabajo, aunque teniendo en cuenta que la mayoría de estos estudios tienen un carácter muy generalista.⁴

Para saber a qué estamos refiriéndonos cuando hablamos de teletrabajo resulta indispensable dar una definición, pero debido a que no constituye todavía una categoría legal, nos encontramos con que todavía no existe una definición unánimemente aceptada de teletrabajo y ni siquiera una denominación común.

En cualquier caso, el teletrabajo es un término que se ha tratado por varias disciplinas científicas como la economía, la sociología o el derecho lo cual ha dado lugar a variadas definiciones y, según la doctrina, a la existencia de “una cierta polisemia” en su

³ BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad...*cit. págs. 36 y 37

⁴ Ibid., pág. 30.

utilización. Esta realidad sumada a los riesgos de imprecisión, han dado lugar a que los autores tiendan a inclinarse por la descripción y análisis de los rasgos que lo identifican, en lugar de plantear una definición. No obstante existe una amplia variedad de definiciones que nos ayudan a obtener esos rasgos que cubren la carencia de una definición legal.⁵

Jack Nilles (1973), lo definió como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”, o de forma más gráfica, “la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”.⁶ Los autores Gray, Hodson y Gordon (1995) también ofrecen una definición del teletrabajo, incluyendo la flexibilidad, y la definen como “una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”⁷. Estos autores aparte de una amplia definición, también proporcionan matices sobre la consideración de teletrabajadores, y es que ellos consideran que tienen la consideración de teletrabajadores: “el personal que trabaja desde el domicilio y el personal que trabaja en algún centro de teletrabajo, como las telecabañas, centros de teletrabajo en medios rurales y las oficinas relacionadas con ellos.”⁸

Lemesle (1982), se aproxima al teletrabajo como una prestación que depende de servicios, y afirma que “tiene que ser realizada por una persona o grupo de personas asalariadas, que dependen de uno o varios empresarios, desde su domicilio, residencia o telelocal, con una distancia de al menos 4 kilómetros en relación a la sede operativa de la empresa y con una actividad que requiere un sistema organizado mediante las

⁵ SIERRA BENITEZ, M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Consejo Económico y Social, Sevilla, 2011 pág. 32.

⁶ CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Estudi sobre teletreball, en compliment de la Resolució 1692/06 de la Comissió de Política Social del Parlament de Catalunya*. en “CCOO.CAT”. Documento: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/19411.pdf último acceso 29 de marzo de 2015, pág. 14

⁷ BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad...*cit. pág. 25

⁸ *Ibid.*, pág. 25.

telecomunicaciones.”⁹ Olson (1988) añade el componente temporal al de la distancia exponiendo que el teletrabajo es aquel que se realiza de una manera distinta a la tradicionalmente utilizada, tanto en espacio como en tiempo, y que además, ha de hacerse un uso intensivo de las tecnologías informáticas.

Por último, la síntesis entre la flexibilidad y el cambio organizativo, la realiza Rizzo (1995) cuando afirma que “los elementos que caracterizan el teletrabajo son cinco: el trabajo a distancia, el ordenador o video terminal, la existencia de una red de telecomunicaciones que permita el contacto entre la sede central y la descentralizada, la modificación de la estructura organizativa y, como conclusión de los elementos anteriores, una mayor flexibilidad en la distribución, uso y gestión del trabajo.”¹⁰

Además de las definiciones proporcionadas por los diferentes autores, también nos encontramos con que diferentes organismos han creado su propia definición de teletrabajo como por ejemplo la OIT (1990) que lo define como la “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.”¹¹

La ITAC (2001) afirma que el teletrabajo es “una adaptación del trabajo en la cual los empleados trabajan en un lugar alternativo al menos 8 horas cada dos semanas y que facilita la reducción del tiempo y la distancia mediante la conexión con los empleados”¹²

Finalmente, la Comisión Europea (2002), considera dos elementos clave en la aproximación al teletrabajo: “el uso de las telecomunicaciones como instrumento fundamental de trabajo y de comunicación con la empresa o centro principal de trabajo y la realización del trabajo en un sitio diferente del centro de trabajo, sin excluir la presencia periódica del trabajador en las dependencias de la empresa.”¹³

⁹ CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Estudi sobre teletreball, en compliment de la Resolució 1692/06 de la Comissió de Política Social del Parlament de Catalunya...*cit., pág. 15.

¹⁰ CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Estudi sobre teletreball, en compliment de la Resolució 1692/06 de la Comissió de Política Social del Parlament de Catalunya...*cit., pág. 15.

¹¹ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Ed. Colección Estudios, Madrid, 2003 pág. 15.

¹² CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Estudi sobre teletreball, en compliment de la Resolució 1692/06 de la Comissió de Política Social del Parlament de Catalunya...*cit., pág. 16.

¹³ *Ibid.*, pág. 17.

La fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1995) sugiere una visión más amplia del teletrabajo, que comprendería el trabajo por cuenta propia: “el teletrabajo es cualquier forma de trabajo desarrollada, por cuenta de un empresario o de un cliente, por un trabajador dependiente, por un trabajador autónomo o por un trabajador a domicilio efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más sitios diferentes del puesto de trabajo tradicional y con el uso de las tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones” ¹⁴

De lo expuesto hasta ahora, podemos deducir la dificultad de dar una definición exacta de teletrabajo, que habita básicamente en que esta nueva forma de prestación laboral no es un fenómeno unitario. Pese a las diferencias en el análisis de las definiciones de teletrabajo, se extrae la existencia de tres elementos comunes en todas ellas: la localización, la utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación y por último un cambio en la organización y realización del trabajo.

2.1 RASGOS CARACTERIZADORES

2.1.1 Localización

Etimológicamente, el término teletrabajo supone la unión de las voces griega y latina “telou” y “tripaliare”, que significan lejos y trabajar respectivamente. Sin embargo hay que diferenciar entre teletrabajo y trabajo a distancia, ya que el teletrabajo siempre es trabajo a distancia, pero el trabajo a distancia engloba otras relaciones laborales que no son teletrabajo como el trabajo a domicilio, agentes comerciales, etcétera.¹⁵

La localización es el primer rasgo esencial del teletrabajo, ya que la prestación laboral se realiza fuera del lugar típico de referencia laboral: el centro de trabajo, y definido en el artículo 1.5 ET como “la unidad productiva con organización específica, que sea dado de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. La distancia es un elemento imprescindible para la calificación de esta modalidad contractual, según se desprende de la definición legal contenida en el artículo 13 del ET que dice que es “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

¹⁴ CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Estudi sobre teletreball en compliment de la Resolució 1692/06 de la Comissió de Política Social del Parlament de Catalunya...* cit., pág. 16.

¹⁵ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral...* cit., pág. 26.

En cuanto al lugar de prestación, el teletrabajo admite múltiples variantes según la modalidad de la que se trate. De esta manera, la actividad laboral puede ser realizada íntegramente fuera de la empresa: en casa, desde telecentros, de forma móvil o itinerante delante de un video terminal externo, pero también se puede alternar el trabajo en la empresa y fuera de ella, aunque no existe unanimidad doctrinal sobre cuál puede ser el porcentaje de tiempo trabajado a distancia para determinar objetivamente la actividad laboral como teletrabajo.

En definitiva, la ejecución a distancia constituye un dato cualitativo que no impide que en momentos puntuales pueda producirse un contacto personal y directo con la empresa.

En el teletrabajo adquiere relevancia la distinción entre centro de trabajo y lugar de trabajo, ya que esta modalidad de trabajo se realiza en un lugar que no es el centro de trabajo recogido en el artículo 1.5 del ET. Esto resulta tanto en relación con el teletrabajo prestado en el domicilio del trabajador como del teletrabajo prestado de forma móvil. En ambos casos no puede hablarse de centro de trabajo sino de lugar de trabajo, con la diferencia de que en el primer caso se trata de un espacio físico de carácter fijo y en el segundo, el lugar de prestación se podrá localizar en una pluralidad de lugares de trabajo.¹⁶

El lugar de la prestación laboral tiene una incidencia peculiar en el teletrabajo puesto que favorece el desarrollo de las relaciones laborales internacionales y genera una serie de problemas relacionados con el lugar de cumplimiento de la prestación, de la jurisdicción competente y de la ley aplicable al contrato de trabajo. Así mismo, y según la doctrina, el hecho de que el trabajador pueda trabajar en cualquier lugar le facilita el ejercicio del art. 19.1 CE relacionado con la libertad de circulación y residencia en el sentido de que si el trabajo puede realizarse en cualquier lugar gracias a las nuevas tecnologías, “será el lugar de residencia del trabajador el que determine cada vez más su lugar de trabajo”.¹⁷

El teletrabajo por lo tanto no está relacionado con un lugar preciso, y la distancia deja de ser un inconveniente o barrera para una organización eficiente en cuanto a la producción se refiere, y pasa a convertirse en algo positivo.¹⁸

¹⁶ GARCÍA ROMERO, B. *El Teletrabajo*. Ed. Civitas, Cizur Menor (Navarra), 2012 págs. 33 a 35.

¹⁷ SIERRA BENITEZ, M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo...cit.*, pág. 38.

¹⁸ BUIRA J. *El Teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Ed. UOC, Barcelona, 2012. pág. 32.

2.1.2 Uso de tecnologías de la información y comunicación

El uso de las TIC constituye el elemento que no sólo hizo posible el nacimiento del teletrabajo, sino que lo identifica y lo distingue del simple trabajo a distancia, y que ha permitido la externalización del mismo. A efectos de comunicación, hay que destacar que en la actualidad los sistemas de acceso remoto permiten tanto trabajar en la oficina como en cualquier otro lugar siempre y cuando los medios lo permitan, y éstos deben ser relevantes y no servir como un mero elemento de soporte.¹⁹

De esta manera, el teletrabajo se caracteriza por el uso intensivo de medios tecnológicamente avanzados que permiten la separación física del trabajador con el centro de trabajo, facilitando además la comunicación entre ambos. Estos medios pueden ir desde un ordenador, micrófono, altavoces o scanner hasta el correo electrónico, módems, redes de área local o videoconferencias.

La actividad que desarrolla el teletrabajador no consiste en la producción, transformación o intercambio de algún tipo de bienes materiales, sino que básicamente se encarga de tratar, enviar y recibir información de naturaleza inmaterial. Estas tareas pueden ser, por ejemplo, la ordenación de datos, creación de información y por último su transmisión.

En realidad, la necesidad de utilizar equipos informáticos y de telecomunicaciones no viene determinado únicamente por la naturaleza de las funciones a realizar, ya que pueden ser simples tareas mecánicas así como más complejas, sino que tratan de suplir el alejamiento del trabajador del centro tradicional de trabajo.²⁰

Por otro lado, el uso de las TIC no quiere decir que el teletrabajador tenga que estar conectado durante todo su horario laboral con su empresa, sino que puede estar limitado a recibir instrucciones, pedir aclaraciones y enviar el trabajo acabado, y los medios de comunicación también pueden incluir otras tecnologías más antiguas como pueden ser el teléfono o el fax.²¹

El instrumento informático debe ser considerado como una condición necesaria, mientras que las telecomunicaciones serán solo una condición suficiente, dadas las

¹⁹ SIERRA BENITEZ, M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo...*cit., pág. 38.

²⁰ GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo...*cit., págs. 37 y 38.

²¹ JEFFERY, M. “Capítulo V: Derecho del trabajo en la sociedad de la información”. PEGUERA POCH, M. *et al.* (coord.) *Derecho y nuevas tecnologías*., Ed. UOC, Barcelona, 2005, pág. 210.

barreras técnicas y económicas existentes. Por lo tanto, entenderemos también como teletrabajo la actividad realizada mediante herramientas informáticas aun cuando el soporte magnético en el que se contienen las especificaciones del trabajo o el resultado del mismo se reciba o envíe por transporte convencional, correo o mensajería.²²

2.1.3 Organización

El elemento esencial que distingue al teletrabajo es la autoprogramación del mismo, ya que es lo que rompe la clásica relación entre empleado y empleador que se basaba principalmente en la presencia del trabajador en el centro de trabajo. Además, también es esencial la aptitud y actitud del empleado respecto a las actividades ordenadas y controladas por el empresario a través de una comunicación de tipo jerárquico.

El teletrabajo requiere de una organización muy comprometida ya que requiere la administración de unos conceptos muy novedosos en este tipo de relación laboral. Entre estos conceptos, el más destacable es la autodisciplina que debe poseer el teletrabajador, ya que tiene que desempeñar sus funciones lejos del centro de trabajo, y debe autoorganizarse para cumplir con los plazos establecidos por el empleador. El teletrabajador asume también un mayor compromiso con el trabajo que ha de realizar porque está bajo su espacio particular de organización y de ordenación horaria, y esto conlleva un alto nivel de responsabilidad ya que es el dueño y gestor de su tiempo de trabajo.

Por otro lado, la confianza del empresario también ha de ser muy importante, ya que tiene que ser mucho más colaborativa, debe haber medidas de control basadas en los resultados de trabajo, en la profesionalidad, etc., y se deben dejar de lado otros aspectos como la fidelidad, antigüedad o disposición que todavía persisten como prioritarios en algunas organizaciones. Esta novedosa relación laboral puede suponer un reto para muchos empresarios, ya que se debe ejercer el liderazgo dentro de un nuevo marco organizativo en el que se deben fijar unos objetivos claros y controlar los resultados obtenidos.²³

²² THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral...cit.*, pág. 28.

²³ BUIRA J. *El Teletrabajo. Entre el mito y la realidad...Cit.*, pág. 32

En este apartado también es muy importante señalar el umbral mínimo de trabajo que debe realizarse fuera de los centros de trabajo de la empresa, así como el nivel de uso de los instrumentos informáticos y de telecomunicaciones para que pueda ser considerado teletrabajo, lo que no es tarea fácil debido a la ausencia de criterios legales, y que diferentes autores establecen parámetros diferentes para considerar el teletrabajo como tal. Para algunos autores existe teletrabajo cuando la actividad se presta a distancia durante dos o más días a la semana, en cambio para otros es preferible utilizar un criterio porcentual que tenga en cuenta el total de la prestación realizada fuera de los locales de la empresa.

En lo que concierne al lugar de trabajo, la actividad debe ser prestada principalmente en un lugar distinto de los tradicionales, aunque no tiene por qué hacerse de modo exclusivo, ya que ciertas políticas empresariales permiten externalizar una parte del proceso productivo, y no por ello hablamos de teletrabajo. Lo importante no es el volumen de trabajo que se realiza a distancia, sino las herramientas que se utilizan para llevarlo a cabo, que deben ser en todo caso herramientas tecnológicas que hacen que el trabajador escape del modelo tradicional de organización del trabajo, que es lo que constituye el rasgo esencial del teletrabajo.²⁴

Es importante destacar también que el teletrabajo debe llevarse a cabo por una persona física, ya sea por cuenta propia o ajena, sin que en ningún caso pueda ser prestado por una persona jurídica, ya que en este caso no tendría cabida el término teletrabajo, y entraría en juego la expresión “tele servicios”.

En síntesis, el teletrabajo requiere de una organización del trabajo diferente y es ejecutado en gran parte o principalmente a distancia y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación, excluyéndose de este concepto aquellas actividades que aun sirviéndose de las tecnologías de la información, no se realizan fuera de la empresa.²⁵

2.2 TIPOS

El teletrabajo es un concepto muy amplio y permite que existan tantos tipos como lugares donde se realiza la prestación de servicios. Es muy importante el lugar donde se presta el trabajo para poder identificar los posibles problemas que puedan presentarse.

²⁴ GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo....cit.*, págs. 38 y 40.

²⁵ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral...cit.*, pág. 32.

Originariamente el teletrabajo era entendido como aquel que se prestaba en el domicilio, pero este fenómeno ha ido extendiéndose hasta alcanzar cualquier lugar donde sea posible conectarse a la red.

Dependiendo de donde se desenvuelva la actividad, pueden distinguirse tres modalidades de teletrabajo:

2.2.1 Teletrabajo en el domicilio

Este método posibilita que los teletrabajadores sustituyan la oficina o empresa para la que prestan sus servicios por su propio domicilio como lugar en el que llevar a cabo el trabajo habitual. Una vez instalado en casa el equipamiento telemático necesario, el teletrabajador no necesita realizar ningún tipo de desplazamiento diario para acceder a su puesto de trabajo.²⁶

Este tipo de teletrabajo es posiblemente la modalidad con mayor crecimiento, y los trabajadores que optan por esta opción de teletrabajo suelen ser profesionales y directivos que utilizan la información como medio de trabajo y no los objetos físicos con la finalidad principal de reducir tiempos en desplazamiento y los niveles de estrés para conseguir una mayor autonomía y flexibilidad en su tiempo de trabajo.

Hay que tener en cuenta que el teletrabajador que presta servicios en su domicilio u otro lugar, le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 del ET, siempre y cuando reúna las notas características del contrato de trabajo a domicilio: que el trabajador realiza la actividad en su propio domicilio y que lo haga sin vigilancia del empleador.

Por consiguiente, normalmente suele confundirse la actividad profesional y la privada, ya que se trabaja en el mismo lugar donde se vive, por lo que cabe alegar el respeto a la intimidad personal y protección constitucional del domicilio, a no ser que se autorice a la entrada al mismo.²⁷

2.2.2 Centros de teletrabajo o telecentros

En este supuesto, el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del

²⁶ PUCHOL, L. *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Ed. Díaz de Santos, Madrid, 2007. pág. 155.

²⁷ SIERRA BENITEZ. M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo...*cit., págs. 55 y ss.

teletrabajo. Los usuarios de esta modalidad suelen vivir cerca del telecentro, de manera que sólo se requiere un breve y fácil desplazamiento diario para poder trabajar.

En este tipo de centros especializados se cuenta con la dotación en equipos de telecomunicaciones e informática necesarios para que el teletrabajador pueda desarrollar su labor. Se trata, además, de centros a los que acceden profesionales de distintas empresas, en su condición todos ellos de teletrabajadores para sus respectivas corporaciones.²⁸

Básicamente existen dos razones por las que se decidió crear los telecentros de trabajo. De una parte, se pretende compartir el gasto y el uso de los sistemas informáticos entre los sujetos que promueven la iniciativa y, de otra, crear un espacio comunicativo de trabajo que proporcione además otros servicios como sala de reuniones o conferencias. Estos centros básicamente están destinados a las PYME, ya que de esta manera les permite el acceso a las tecnologías, que de otra manera no podrían utilizar debido a su elevado coste.

Dentro de la modalidad del telecentro, existe una específica llamada oficina satélite que consiste en una unidad separada de la sede de la empresa y geográficamente alejada de ella. Este tipo de oficinas están en comunicación constante con la empresa, y en ella se reubican uno o varios departamentos de la empresa, los cuales están equipados con el mismo equipamiento que posee la sede central. Estos centros de trabajo se encuentran ubicados en zonas de rápido y fácil acceso, y representan una situación intermedia entre la oficina tradicional y el domicilio.

Con la oficina satélite se favorece la descentralización productiva al mismo tiempo que se conserva el trabajo en compañía, y hace más fácil la supervisión del trabajo ya que los trabajadores se encuentran concentrados en las oficinas y no dispersos en sus domicilios.²⁹

2.2.3 Trabajadores móviles o itinerantes

Los teletrabajadores que practican el trabajo itinerante no tienen un puesto de trabajo físico claramente identificado. Se encuentran equipados con un teléfono móvil y/o un ordenador portátil, y de esta manera su oficina se encontrará allí dónde se encuentre una

²⁸ PUCHOL, L. *Dirección y gestión de Recursos Humanos...cit.*, pág. 155.

²⁹ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral...cit.*, págs. 35 y 36.

conexión telefónica adecuada (o cualquier lugar si usan las comunicaciones sin hilos que le permita realizar su trabajo adecuadamente). Su trabajo es independiente del lugar dónde se lleva a cabo.³⁰

Esta modalidad es muy utilizada en empresas que prestan servicios en varias zonas, y que se dedican a la actividad de auditoría, consultoría, formación de empresas, etc., ya que facilita la movilidad y rapidez en la prestación de los servicios. Además, conecta con otras ya conocidas como los representantes de comercio y los agentes comerciales, que actualmente han adquirido un aspecto renovado debido a la utilización de elementos tecnológicos para el desarrollo de su trabajo. A pesar de ello, su configuración como teletrabajo presenta también dificultades.³¹

También hay que distinguir entre teletrabajo externo y alternativo, dependiendo de si esta prestación se compagina con la presencia en el centro de trabajo o en un telecentro, o si por el contrario, el trabajador no tiene asignado ningún espacio físico en la empresa.

32

2.3 VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Para analizar las posibles ventajas e inconvenientes del teletrabajo, debe hacerse desde el punto de vista de los actores que forman parte de una organización, para así conocer de una manera más cercana tanto las ventajas como los inconvenientes. Se destacan las siguientes:

2.3.1 Ventajas

a. Para la empresa:

- Reducción de costes (coste de la compra o alquiler de oficinas, gastos en mobiliario, teléfono, limpieza, etc.)
- Incremento de la productividad debido a:
 - Reducción del tiempo empleado en ir y venir del trabajo. Ello no supone un incremento de productividad por hora, pero sí se refleja en el tiempo trabajado.

³⁰ SERVEI D'Ocupació de Catalunya. En "OFICINADETREBALL.CAT". Documento: https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciutadans/orientacioTrobarFeina/teletreball.html, último acceso 11 de abril de 2015.

³¹ GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo*....cit., pág. 56.

³² THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*...cit., pág. 37.

- Disminución de distracciones que existen en las oficinas, como por ejemplo charlas con los compañeros, descansos, etc.
- En ocasiones el sistema de pago de los teletrabajadores relaciona retribución y rendimiento, lo que significa que las empresas no pagan por los tiempos en los que el teletrabajador no es productivo.
- Mayor flexibilidad, relacionada con el hecho de que el teletrabajo se combina con mayor facilidad con planteamientos alternativos al concepto de empleo tradicional: trabajo a tiempo parcial, conversión de trabajadores en autónomos, contrato por obra y servicio, etc.
- Disminución del absentismo.³³
- Mayor aprovechamiento intensivo de los equipos informáticos.
- Mayor velocidad de respuesta a los clientes, ya que los servicios pueden realizarse antes porque la solución se encuentra rápidamente en la red.
- Realización de un cómputo de horas semanales mayor a lo pactado en el convenio colectivo.
- A nivel de capacidad de almacenamiento, el teletrabajo permite construir una base de datos en tiempo real donde se almacenan los procedimientos de trabajo y dar una respuesta rápida a los imprevistos que pueden surgir en el trabajo.³⁴

b. Para el trabajador:

- Disminución del tiempo de desplazamiento, lo que supone mayor tiempo libre para el trabajador. Además, también conlleva una disminución del cansancio, estrés y fatiga ocasionados por el mismo.
- Ahorro económico. Este ahorro consiste tanto en combustible, vestuario, comer fuera de casa, etc.
- Mayor flexibilidad y autonomía: permite compatibilizar mejor la vida familiar y las necesidades de ocio. Son muchos los trabajadores que optan por el teletrabajo como una fórmula para poder atender a hijos o personas dependientes de ellos.³⁵

³³ PUCHOL, L. *Dirección y gestión de Recursos Humanos...cit.*, pág. 157.

³⁴ BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad...cit.* pág. 256.

³⁵ PUCHOL, L. *Dirección y gestión de Recursos Humanos...cit.*, pág. 157.

2.3.2 Inconvenientes

a. Para la empresa:

- Costes de implantación. En el caso del teletrabajo en casa, normalmente se requiere la instalación de un ordenador en red, impresora, fax, teléfono, internet, mobiliario adecuado, etc., y habitualmente suele ser la empresa la que asume dicho coste. En el caso de los telecentros, la dotación de equipamientos suele estar subvencionada por diversos organismos y entidades de carácter oficial, asumiendo las empresas los costes de funcionamiento que se distribuyen entre las distintas empresas usuarios proporcionalmente al uso que hagan de los equipos. Además del coste tecnológico, la transformación de un trabajador en teletrabajador requiere el desarrollo de acciones formativas para que el proyecto pueda desarrollarse con éxito.
- Necesidad de un nuevo estilo de dirección. Sustitución de la cultura de la puntualidad y presencia por la cultura del logro de objetivos.
- Costes de comunicación con los teletrabajadores, si no se quiere que baje la integración y el sentido de pertenencia.
- Seguridad de la información. En el caso del teletrabajo en el propio domicilio, se han dado casos en la realidad en los que la competencia ha obtenido información vulnerando, incluso la intimidad de la vivienda de los teletrabajadores.³⁶
- Dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.
- Menor control sobre los trabajadores. El diseño de un adecuado sistema de comunicaciones puede evitar la percepción de pérdida de control de los mandos sobre los trabajadores, y de esta manera poder controlar el trabajo que realiza el teletrabajador aunque no se encuentre en el centro de trabajo.
- La dispersión de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa e incluso de pérdida de fidelidad de los trabajadores, porque al dejar de trabajar físicamente en la empresa puede crear una desconexión.

³⁶ *Ibíd.*, pág. 158.

b. Para el trabajador:

- Pérdida de integración en la empresa. Debido a la distancia del trabajador respecto de su empresa se puede debilitar su relación con ella.
- Menor comunicación con los compañeros de trabajo y peligro de aislamiento. Este es uno de los riesgos más frecuentes, y para evitarlo sería conveniente implantar medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social como por ejemplo proponer al trabajador acudir varios días al centro de trabajo, hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad.
- Dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta en tiempo breve a consultas que se puedan formular. Para evitar este tipo de problemas se deben seleccionar teletrabajadores que sean independientes, y que dispongan de los recursos suficientes para encontrar por sí mismos soluciones a los problemas.
- Dificultad para separar el trabajo de la familia. Habitualmente son dos lugares distintos que en la modalidad del teletrabajo se convierten en uno solo. Además, aparece la familia, que puede ser objeto de tensión laboral para el teletrabajador, en la medida en que puede ver incrementada su estrés debido a que es ahora la familia quien ha de proporcionar el apoyo social al teletrabajador.
- Las tecnologías de la comunicación permiten la disponibilidad del teletrabajador las 24 horas del día, y esto puede generar “sobreexplotación” y pérdida de privacidad. Por este motivo deben quedar claramente delimitadas las horas de trabajo con la vida personal.
- Transferencia de costes al trabajador que antes no se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamiento, acondicionamiento de un lugar de la casa...).³⁷

³⁷ PEREZ BILBAO, J. *et al.* *Teletrabajo: Criterios para su implantación*. en “INSHT.ES”, Documento: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_412.pdf último acceso: 12 de abril de 2015, págs. 36 y 37.

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO

Dentro del teletrabajo, existen diferentes actividades que poseen una mayor facilidad para ser delegadas a personas que teletrabajan. En el libro *Implantación del teletrabajo*, escrito por José Larrea se presenta una lista la cual ofrece una relación de dichas actividades, así como en las áreas o departamentos en las que se pueden desarrollar. Estas actividades se encuentran distribuidas en función de las áreas funcionales que posee una empresa. A continuación, pasaré a desarrollar las diferentes áreas en las que puede implantarse el teletrabajo:

1. Gerencia de la empresa: Esta área ofrece una variedad muy amplia de actividades que son teletrabajables, aunque es recomendable que el gerente de una empresa no se dedique permanentemente a teletrabajar, ya que es la persona que se encuentra al frente de la empresa y debe permanecer físicamente en ella. Las actividades que mejor se prestan a teletrabajar son todas aquellas relacionadas con la asesoría, como por ejemplo auditorías internas, financiación, organización de la producción y temas relacionados con aspectos legales.

2. Administración: La administración empresarial tiene una relación de actividades que son consideradas monótonas y repetitivas que podrían convertirse fácilmente en teletrabajables, ya que por lo general son realizadas con soporte informático. Algunas de estas tareas son, por ejemplo, la traducción y edición de textos que ya en la actualidad se realizan mediante el teletrabajo, el diseño gráfico, la elaboración de la correspondencia, y el mantenimiento de las bases de datos.

3. Económico-financiera: Dentro de esta área se toman decisiones que tienen un alto nivel de importancia ya que pueden afectar de manera determinante al funcionamiento de la empresa, y además una gran parte del trabajo tiene que ver con el procesamiento de la información. El personal que suele realizar actividades dentro de esta área normalmente suele conocer las nuevas tecnologías y habitualmente trabaja con ellas, por lo tanto, el teletrabajo puede aplicarse de forma sencilla. Algunas de las actividades que son favorables al teletrabajo son el establecimiento de planes de actuación y recomendaciones, contabilidad general y de costes, análisis financiero, control presupuestario, concesión de créditos a clientes y búsqueda de fuentes de financiación y negociación de la deuda.

4. Servicios de informática: Como en otros muchos casos, los servicios informáticos realizan una serie de actividades que pueden ser teletrabajables aunque en la mayoría de empresas se ha decidido subcontratar los servicios en empresas externas. Esto sucede, entre otros motivos, porque se ahorran el espacio que ocuparía en la empresa y pueden cambiar de empresa siempre que quieran cuando no estén convencidos con el resultado final que les ofrece. Las actividades principales que realizan los servicios informáticos son la asesoría en las compras, desarrollo de la infraestructura informática y de comunicaciones, y el mantenimiento de la misma.

5. Recursos Humanos: Este departamento dentro de una empresa se caracteriza por la independencia del resto, ya que indistintamente del fin social que tenga la empresa, ellos se encargan de conocer las características de las personas que forman parte de la misma, así como de su gestión. Hay que destacar que no todas las actividades que se realizan dentro de este departamento son ideales para el teletrabajo, pero si hay algunas como por ejemplo el establecimiento de políticas de personal, el mantenimiento del historial profesional y personal de los trabajadores, la supervisión del cumplimiento de la legislación en materia laboral y la confección de nóminas y políticas internas.

6. Comercial (Ventas): El departamento comercial de la empresa es uno de los más adecuados para la implantación del teletrabajo, ya que por lo general, las funciones comerciales requieren de un continuo movimiento, que se ve favorecido por el trabajo móvil. Entre las actividades que se pueden realizar en un departamento comercial, las más importantes son el desarrollo de los objetivos de ventas a partir de los objetivos globales de la empresa, la organización de los canales de distribución y, obviamente, la atención a los clientes.

7. Marketing: Al igual que ocurre en el departamento comercial, el departamento de marketing también es propicio para la implantación del teletrabajo ya que van muy ligados. Entre las actividades que se pueden desarrollar en esta área, se contemplan las investigaciones de mercado, campañas de publicidad y promoción de productos.

8. Calidad: En este departamento se analizan tanto los productos que se fabrican, como los procesos que se siguen para fabricarlo. Esta área es muy importante ya que la calidad es la base para que una empresa pueda ser competitiva. Hay muchas actividades dentro de esta área que son completamente teletrabajables, aunque hay algunas como por ejemplo el muestreo o el análisis de productos, que por su complejidad no pueden

serlo. Las actividades que podrían desarrollarse mediante el teletrabajo son principalmente el control de la calidad y el asesoramiento.

9. Investigación y desarrollo: Este departamento normalmente suele poseer los equipos más avanzados, y las personas que forman parte de él están acostumbradas a trabajar con las TIC, por este motivo las actividades desarrolladas en este tipo de departamentos encajan perfectamente con la modalidad de teletrabajo. Algunas de estas tareas pueden ser la elaboración de informes, análisis de resultados, desarrollo de nuevos procedimientos de producción, especificación y diseño de nuevos productos y modificación de los existentes.³⁸

El teletrabajo incluye muchos tipos de tareas, y las más diversas se encuentran en el sector servicios. Estas tareas pueden comprender desde la lectura, comprensión, producción, almacenamiento, tratamiento y transmisión de la información y de datos de todo tipo. Con el transcurso de los años el número de trabajos que pueden realizarse a través del teletrabajo ha ido aumentando considerablemente, y se han ido incluyendo en esta modalidad desde las tareas más rutinarias y menos cualificadas como la mecanografía, la reserva de billetes, la televenta y atención al cliente, a tareas más cualificadas como la redacción, diseño publicitario, delineación de planos para el sector de la construcción, diseño de interiores, traducción, programación de *software*, entre otras.

Las tareas más propicias para que puedan realizarse a través del teletrabajo suelen ser el mecanografiado y el procesamiento de textos, la introducción de datos, la corrección y programación informática, así como también las tareas de oficina en diversos sectores de actividad. Los sectores en los que encontramos una mayor implantación del teletrabajo son el de la banca y seguros, las ventas y las actividades de servicios a las empresas.

En principio, el tipo de trabajo que puede ser más fácilmente desarrollado a través del teletrabajo es aquel que:

- a. Se presta a un control en el ritmo de trabajo
- b. Requiere entregas definidas, tanto en lo referente al contenido como al tiempo de realización

³⁸ CIVIT, C., MARCH, M. *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2000, págs. 87 a 97.

- c. Puede realizarse en plazos intermedios definidos
- d. Se basa en tareas con alta necesidad de comunicación y/o trabajo en red
- e. Requiere espacios reducidos para su desempeño
- f. Se centra básicamente en la información y la comunicación³⁹

Además de las áreas en las que se puede desarrollar el teletrabajo, y algunos de los sectores mencionados anteriormente, existen otros en los que la implantación del teletrabajo ha ido en aumento y un ejemplo es el sector de componentes electrónicos. Este sector está experimentando un fuerte grado de globalización que se resume en una gran penetración de importaciones y exportaciones en los mercados nacionales, una fuerte presencia del capital extranjero y la creación de redes empresariales basadas en la descentralización productiva y en la cooperación entre las grandes empresas con la finalidad de crear alianzas estratégicas. Otro sector importante es el del telemarketing, ya que ha evolucionado mucho tanto en tecnología, funciones y competencia, lo que ha conllevado una gran expansión en el sector. En los primeros años del telemarketing, los empleados tenían unos conocimientos limitados y la principal función era la de responder a solicitudes frecuentes con carácter repetitivo, y esto se fue desarrollando gracias a la evolución tecnológica en cuanto a la llamada, combinándolo con la microelectrónica. Todo ello permitió convertir a las empresas en centros de comunicación dedicados a interacciones específicas en los que el proceso de comunicación es dinámico y los objetivos son la atención y retención de clientes. Por todos estos motivos, los *call centers* constituyen una de las formas de empleo con mayor crecimiento en la actualidad.⁴⁰

³⁹ BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad...* cit. pág. 56 y 57.

⁴⁰ *Ibíd.*, págs. 292 y ss.

4. MARCO REGULATORIO

Como ya se ha afirmado anteriormente, todos los análisis jurídicos sobre el teletrabajo coinciden en la inexistencia de una legislación que lo regule. Esta ausencia de regulación es uno de los problemas principales con los que se encuentran las personas que teletrabajan.

Cuando en la perspectiva laboral surge una nueva modalidad de trabajo, como es el caso del teletrabajo, la primera tarea a la que se debe enfrentar el laboralista es la de determinar su naturaleza jurídica, incluyéndola en alguna de las categorías legales que ya existen o en el caso de que esto no sea posible, reclamar una regulación “ad hoc”. Más que en otras relaciones laborales, el teletrabajo tiene la necesidad de establecer un estatuto jurídico para el trabajador respecto del perceptor de sus servicios porque esta forma de organización laboral se encuentra en una difícil zona de delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo.⁴¹

Los primeros pasos para delimitar las prácticas del teletrabajo se remontan a la Comisión Delors⁴² a mediados de los años noventa. Esta comisión también realizó varias recomendaciones a través de los siguientes informes:

-Libro blanco de la Comisión sobre *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. (Diciembre de 1993)

-Informe Bangemann sobre *Europa y la Sociedad Mundial de la Información. Recomendaciones al Consejo*. (Junio de 1994)

-Plan de actuación *Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información*. (Julio de 1994)

-Libro verde sobre *Cooperación para una nueva organización del trabajo*. (Abril de 1997)

Además de los informes mencionados anteriormente, la OIT creó una *Recomendación sobre el trabajo a domicilio* en 1996 en la cual se incluía la definición y los campos de

⁴¹ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral...cit.*, pág. 41.

⁴² La **Comisión Delors** es el nombre utilizado para hacer referencia a la Comisión Europea presidida por Jacques Delors, el octavo presidente de la Comisión Europea, entre 1985 y 1992. En realidad, la denominada Comisión Delors estuvo compuesta de tres Comisiones distintas que se sucedieron en tres mandatos sucesivos: Desde 1985 hasta 1988, desde 1989 hasta 1992 y desde 1993 hasta 1994. Fue la Comisión que ocupó el cargo durante más tiempo, y es vista como la más exitosa de todas

aplicación, y la Declaración de 1998 sobre los *Principios y Derechos fundamentales en el trabajo*.

Debido a la falta de legislación sobre teletrabajo, en los últimos años la regulación se ha limitado a lo expresado en la negociación colectiva, aunque en algunos países no existe ni si quiera a través de la negociación como es el caso de Bélgica, Finlandia o Grecia. Por este motivo, los sindicatos europeos han forzado la negociación de acuerdos ya sean de manera verbal, escrita o entre los representantes de los trabajadores y empresas.⁴³

4.1 NIVEL EUROPEO

A nivel Europeo, lo que ha respondido a la regulación del teletrabajo es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET), firmado el 16 de julio de 2002 entre la CES, UNICE, UEAPME y CEEP. Este acuerdo es de carácter voluntario y de naturaleza jurídica no vinculante, y se adoptó en relación a lo establecido en el artículo 139 del Tratado de la Unión Europea, y responde básicamente a la necesidad de acción comunitaria en el ámbito del teletrabajo señalada en su momento por el *Programa de Acción Social de la Comisión para los años 1998-2000*.

Este acuerdo es la prueba de la importancia que tienen los interlocutores sociales y del diálogo social en cuanto a las consultas que les ha de realizar la Comisión en la preparación de propuestas. De hecho, en el *Libro Blanco sobre la gobernanza Europea*, anima a los interlocutores sociales a hacer un mayor uso de los acuerdos voluntarios.

La importancia de este acuerdo puede desarrollarse desde tres vertientes:

- De un lado, por primera vez un Acuerdo Marco a nivel europeo ha sido suscrito por CES, UNICE y CEEP, y será llevado a cabo por sus respectivos miembros y no por una legislación europea. Hasta el momento los acuerdos que habían alcanzado los interlocutores sociales europeos precisaban de la aceptación del Consejo para transformarse en Directivas, y sin embargo, en este caso no se ha necesitado dicha aprobación ya que se ha aplicado siguiendo los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales estatales. Su eficacia depende de los diferentes instrumentos colectivos negociados a nivel nacional, pues en el artículo 139.2 del Tratado de la Unión Europea donde se sostiene el derecho a negociar de los interlocutores sociales comunitarios, *no reconoce un*

⁴³ BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad...* cit. págs. 41 y ss.

procedimiento negociador cuyos frutos gocen directamente de eficacia general.

En dicho tratado se admite el establecimiento de relaciones convencionales entre los interlocutores sociales para tratar de obtener acuerdos, pero estos no tendrán eficacia directa al necesitar una segunda negociación a nivel estatal.

- Por otra parte, trata de mejorar la flexibilidad del mercado de trabajo, la movilidad de los trabajadores y su calidad de vida, haciendo hincapié en la conciliación laboral, familiar y personal.
- Por último, pretende delimitar el teletrabajo en varias direcciones: la prestación del servicio en un lugar diferente en el que normalmente se lleva a cabo el trabajo, hacer un uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y crear un modo de organización diferente.

La finalidad del Acuerdo Europeo es equiparar flexibilidad y seguridad, fortaleciendo la calidad de los empleos, y garantizando la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los asalariados que trabajan físicamente en los locales de la empresa. Además, concienciar a las empresas de que el teletrabajo es una forma de organizar el trabajo que responde a las necesidades de las empresas, sin la exigencia de que los trabajadores se encuentren físicamente en la empresa. Contempla además los aspectos clave que exigen una atención especial cuando el trabajo se realiza a distancia: por ejemplo, los derechos sindicales, equipos de trabajo, protección de datos, delimitar la vida privada con la laboral, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, etc.

La mayor parte del Acuerdo Marco, está dedicada a regular las condiciones individuales de los teletrabajadores, que básicamente son las siguientes:

1. Forma del contrato. El acuerdo exige que el empresario facilite al teletrabajador la información escrita necesaria, tal como indica la Directiva 91/533 de 14 de octubre, referente a la obligación del empresario de comunicar al trabajador las condiciones que serán de aplicación al contrato de trabajo o a la relación laboral. De esta manera, el acuerdo obliga a que se establezcan los elementos esenciales de la relación laboral: identificación de las partes, lugar de trabajo y domicilio social de la empresa, uso de los locales para el teletrabajo, descripción de las funciones, fecha de inicio del contrato o de la relación laboral, tiempo de trabajo diario o semanal y la remuneración del trabajador.

2. Voluntariedad. Esto significa que si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, el trabajador no estará obligado a aceptar sin que esto pueda ser objeto de sanción disciplinaria. De la misma manera, el empresario tampoco estará obligado a aceptar la solicitud del trabajador en el caso de que haya vacantes en puestos de trabajo de estas características. Para tener la consideración de teletrabajador es imprescindible que haya mutuo acuerdo entre las partes, ya que de lo contrario estaríamos hablando de modificación sustancial de condiciones de trabajo.
3. Intimidad del teletrabajador e inviolabilidad del domicilio. El acuerdo garantiza el respeto a la vida privada del teletrabajador cuando éste se encuentre desarrollando la actividad, ya que es muy fácil traspasar el límite entre vida profesional y vida privada del trabajador. A pesar de este límite, la actividad laboral que es ejecutada fuera de la empresa puede ser supervisada como si se encontrara trabajando en la empresa físicamente, aunque el método de vigilancia utilizado por el empresario debe ser proporcional al objetivo perseguido, y que únicamente se limite a verificar el cumplimiento de los deberes laborales. En cuanto a la inviolabilidad del domicilio, se establece que solo por razones de seguridad y de salud laboral se podría solicitar el acceso a la vivienda del trabajador, aunque es necesario el consentimiento del mismo.
4. Derecho a remuneraciones extrasalariales para el mantenimiento y pago de los gastos ocasionados por los equipos informáticos de trabajo. Como regla general, el empresario es normalmente quien debe proveer el equipamiento necesario para que el teletrabajador pueda desarrollar su actividad con normalidad, aunque si el equipamiento es propiedad del teletrabajador, será éste quien tendrá la obligación de reparar cualquier daño, avería o pérdida en el equipo de trabajo, mientras que solo será responsabilidad del empresario los gastos de luz y teléfono, o los que originara la pérdida de los datos o daños en éstos.
5. Igualdad de trato. Esta condición hace referencia a la igualdad de condiciones en el empleo de los teletrabajadores con el resto de personal que trabaja físicamente en la empresa. Esta igualdad se encuentra recogida en el Acuerdo Marco, salvo que un convenio colectivo pueda establecer diferencias basadas en peculiaridades del teletrabajo. Dicha igualdad supone igualdad de condiciones

en aspectos como la retribución, vacaciones, permisos de trabajo, promoción profesional, etc.

6. Seguridad y Salud del Teletrabajador. El acuerdo recoge dos obligaciones básicas que debe adoptar el empresario, y hacen referencia a la adopción de las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y seguridad profesional del trabajador, e informar al teletrabajador de la política de empresa en materia de prevención de riesgos laborales. El acuerdo marco tan solo hace una mención especial a algunos riesgos específicos que pueden sufrir las personas que teletrabajan, que son el uso de las pantallas de visualización y los riesgos relacionados con el aislamiento del teletrabajador.
7. Organización del trabajo. En principio, el acuerdo marco proporciona plena libertad al trabajador de organizarse su jornada laboral, de la manera que sea más beneficiosa para él, tanto desde el punto de vista productivo como el de conciliar la vida personal y familiar. A pesar de esta libertad organizativa, hay tres aspectos importantes que son básicos:
 1. Regulación de la jornada de trabajo. Ésta regulación debe desarrollarse en base, a lo establecido en los artículos 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, aunque es cierto que la doctrina ha venido apuntando que el teletrabajo no se encuentra sujeto ni a horario ni a jornada de trabajo, aunque si hay que tener en cuenta el límite de las cuarenta horas de trabajo semanal y las doce horas de descanso interjornadas.
 2. Horario de trabajo. Sin lugar a dudas el horario de los teletrabajadores es uno de los más flexibles, aunque el principal problema surge a raíz de la “teledisponibilidad”, que quiere decir el tiempo que no es considerado tiempo de trabajo efectivo, y dentro del cual el empresario puede localizar al empleado fuera de su horario de trabajo ordinario. Por lo tanto el tiempo de “teledisponibilidad” se asimilaría al tiempo de presencia, que es aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empresario pero sin prestar trabajo efectivo.

3. Horas extraordinarias. Son aquellas que exceden de la jornada ordinaria del teletrabajador, y deben seguir el régimen establecido en el Estatuto de los Trabajadores: compensación con descanso retribuido dentro de los 4 meses posteriores a su realización, o retribución. El problema de las horas extraordinarias en el teletrabajo viene cuando se tiene que controlar que realmente sean horas extra por orden empresarial y no por voluntad auto-organizativa del teletrabajador.⁴⁴

4.2 NIVEL ESPAÑOL

Anteriormente a la creación del AMET en el año 2002, la situación con la que nos encontramos en España es que carece de una regulación específica sobre el teletrabajo, y la que encontramos, se desarrolla mediante convenios colectivos y éstos se centran en algunos aspectos relacionados con el teletrabajo, pero nunca los desarrollan de una manera general.

En algunos de estos convenios, se observan cláusulas que regulan la prestación laboral fuera de las oficinas centrales de las empresas, pero en ningún caso se especifica que se trate de teletrabajo. Estas cláusulas simplemente abarcan el uso del correo electrónico, ciertas condiciones laborales de prestación de servicios en lugares remotos, etc., Es así porque los convenios o acuerdos de empresa regulan la prestación de trabajadores que aunque reuniendo todas las características para ser considerados teletrabajadores, para las empresas solo son empleados de plantilla en el sentido tradicional.

En el caso de España se afirma que aunque los acuerdos colectivos incluyan algún tipo de cláusulas específicas sobre teletrabajo, aunque no se indique el nombre como tal, no han mitigado la falta de regulación sobre el mismo. Estos convenios además de ser escasos, presentan importantes vacíos en cuanto a la regulación del ejercicio del teletrabajo. No obstante los sindicatos han presionado para ir incluyendo en los contenidos de la negociación colectiva algunas cláusulas que regulan ciertas peculiaridades del teletrabajo.

⁴⁴ PURCALLA BONILLA, M. *El teletrabajo como sistema implantable en las organizaciones públicas y privadas: estado de la cuestión.* en “VLEX.COM”. Documento: <http://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/El+teletrabajo+como+sistema+implantable+en+las+organizaciones+p%C3%BAblicas+y+privadas%3A+estado+de+la+cuesti%C3%B3n./ES/vid/314319498>, último acceso 28 de abril de 2015, págs. 74 a 81.

Las centrales sindicales con mayor representación en España, que son CCOO y UGT, se han visto repercutidas por el desarrollo del teletrabajo en la medida que algunas instituciones han ido fomentando el teletrabajo como una nueva forma de trabajar, ya que han tenido que participar en el diseño de propuestas para introducir nuevos elementos de protección que estarán destinados a los trabajadores que formen parte de esta nueva modalidad contractual. Dentro de estas instituciones, las pioneras en poner en marcha el teletrabajo como una nueva forma de autoempleo, y de esta manera paliar la desocupación en España, han sido las municipales y regionales.

Podemos afirmar entonces, que en los últimos diez años no ha habido cambios regulatorios de carácter general, y tampoco se ha creado una regulación autonómica o regional para atenuar la falta de regulación. Entre otros motivos, la falta de regulación se debe al hecho de que el teletrabajo se considera como una parte sustantiva de la “organización del trabajo”, y en los convenios colectivos queda reservada a la parte empresarial y es difícilmente negociable.

Este hecho hace que en lo referente al teletrabajo haya una fuerte discrecionalidad por la parte empresarial en lo que se refiere a la delimitación de las prácticas asociadas a las diferentes formas de teletrabajo.

En cuanto a la jurisprudencia sobre el teletrabajo, al igual que con la regulación, en España ha sido prácticamente inexistente en los últimos años, recogiendo sólo alguna sentencia, como por ejemplo:

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 9178/2004, sobre la presunción de existencia de contrato de trabajo y de dependencia de una teletrabajadora que realizaba tareas de mecanografiado.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 25/2003, sobre la obligatoriedad de un trabajador presencial a convertirse en teletrabajador, como consecuencia de cambios organizativos en la empresa.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril del 2005, la cual concluye que la implantación de un sistema de trabajo a domicilio exige la aceptación voluntaria del trabajador, no pudiendo establecerse por acuerdo o convenio colectivo, ni tampoco por modificación de las condiciones de trabajo.

Aunque la legislación referente al teletrabajo es muy escasa como hemos comentado anteriormente, encontramos por ejemplo la Orden ministerial APU/1981/2006, de 21 de junio la cual ofrece la definición más reciente de teletrabajo en España, y además promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos del Ministerio de Administraciones públicas. Esta norma ha sido la primera que se ha alineado con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

Esta Orden ministerial define el teletrabajo como “modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”. También se define la figura del teletrabajador como “aquel empleado o empleada pública que, en el desempeño de su puesto de trabajo, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones con alguna de las modalidades de jornada de carácter no presencial establecidas en los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los departamentos ministeriales o sus organismos públicos”.⁴⁵

Por otro lado, también existe la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, la cual coloca los convenios de empresa en una situación de privilegio respecto a algunas materias “delicadas” en la prestación del teletrabajo, como son el horario y la distribución del tiempo de trabajo, medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, etc., Aunque los convenios no regulan el teletrabajo de una manera general, en este sentido sí que pueden ser muy útiles, sobre todo cuando aminoran los derechos de los trabajadores. A pesar de ello, es el legislador el que debe contemplar un contenido mínimo suficiente de regulación que marque las pautas en los futuros pactos o acuerdos colectivos, porque es obvio que con la regulación que establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13 no es suficiente, porque el teletrabajo siempre es trabajo a distancia, pero no todo el trabajo a distancia es teletrabajo ni trabajo a domicilio.

⁴⁵ BELZUNEGUI, A. *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. En “REVISTA-RIO.ORG”, Documento: http://www.revista-río.org/index.php/revista_río/article/view/18/17, último acceso: 18 de abril de 2015, págs. 3 y 4.

El artículo 13 del ET establece que “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. El legislador ha optado por una definición amplia que presenta varias cuestiones que pueden ser conflictivas. En primer lugar, en relación con la pretensión de concretar cuándo estamos ante una actividad propiamente a distancia, utilizando un término indeterminado que debemos precisar: el de “preponderante”. En segundo lugar, en relación con el lugar de realización de esa actividad preponderante, es decir, el domicilio u otro lugar libremente elegido y, en tercer lugar, con respecto al carácter alternativo de la actividad a distancia con el trabajo presencial.

Estas circunstancias hacen necesaria una regulación del teletrabajo mediante una ley, dada la posición que ésta ocupa en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Por lo tanto, la aplicación de las normas laborales en el sistema de articulación de normas del Derecho del Trabajo va a permitir que el teletrabajo sea objeto de regulación con garantías. Para ello habrá que partir de postulados contemplados en el clausulado del AMET, que sean recogidos en una ley que integre con plenas garantías el teletrabajo en la regulación del trabajo a distancia.⁴⁶

⁴⁶ SIERRA BENITEZ, M. *La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia*. en “VLEX.COM”, Documento: <http://app.vlex.com/#ES/vid/505544299>, último acceso: 19 de abril de 2015, págs. 65 y ss.

5. CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO

La creciente incorporación de la mujer en el mercado de trabajo en la segunda mitad del siglo XX, fue la razón por la que se empezaron a implantar iniciativas privadas en las empresas y por la que los gobiernos decidieron crear políticas públicas. Sin embargo, ya han pasado bastantes años desde aquella primera incorporación del sector femenino en el ámbito laboral, y aun los miembros de la unidad familiar siguen intentando compaginar su tiempo de trabajo con las tareas domésticas y cuidado de la familia, lo que actualmente denominamos como conciliación de la vida familiar/personal y laboral.

Éste ha sido un tema de debate entre la comunidad científica, y aun en la actualidad continua siéndolo. Hay mucho escrito sobre la necesidad que tienen las personas de atender a su trabajo sin descuidar sus responsabilidades familiares y personales, y también sobre las características de un trabajo flexible que pueda ofrecer una empresa a sus trabajadores con el fin de conciliar su vida familiar y laboral.

La producción científica mayormente se ha centrado en analizar los aspectos negativos entre el trabajo y la conciliación familia, aunque otros autores entienden que es el peso del propio trabajo el que provoca el conflicto familiar y no la familia en sí. Esto es causado porque el tiempo que no se está trabajando se emplea para recuperarse o descansar, y no para atender a la familia. A pesar de esto, también se ha estudiado el lado positivo, desarrollando que el trabajo puede enriquecer el desarrollo familiar, ya que enriquece para la realización del trabajo.

Son muchas las características que giran en torno a la conciliación, ya que hay muchos factores que entran en juego como por ejemplo el nivel de compromiso de la pareja hacia la familia, ya que cuanto mayor sea éste, más fácil resultará conciliar el núcleo familiar con el laboral. Para las mujeres puede resultar más complicada la famosa conciliación, ya que desde la antigüedad se le han asignado mayores responsabilidades familiares que a sus parejas, y ésta adquiere el rol de “cuidadora” casi de una manera innata.

La creciente extensión de las familias donde los dos cónyuges trabajan, así como el incremento de familias monoparentales hace necesario el avance de una serie de medidas para sobrellevar sus responsabilidades familiares. Cada vez más familias

reclaman a las empresas mayor flexibilidad para poder conciliar su trabajo con la atención familiar.

En la Unión Europea se toma conciencia de esta situación y se planteó un conjunto de medidas dirigidas a promover el bienestar de las familias. En el mismo sentido, en España la conciliación de la vida familiar y laboral se regula por primera vez a través de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La iniciativa más ambiciosa en este aspecto se produce con la firma del “Plan Concilia” suscrito por el Gobierno y sindicatos con la finalidad de crear un trabajo de calidad, y hacer más productivas las horas de trabajo.

Tras la puesta en situación en cuanto a la estrecha relación que tiene la conciliación familiar con la laboral, pasaremos a relacionar esta conciliación con el teletrabajo.

El teletrabajo es un modo de desarrollar una actividad que rompe con todos los esquemas ya que se produce un cambio en el entorno de trabajo, sin que deba el trabajador acudir a la empresa para realizar su trabajo, como se ha comentado en reiteradas ocasiones. Este hecho posibilita compaginar las actividades laborales con otras de tipo familiar o personal, gracias a la auto organización que ofrece el teletrabajo, y gracias también al ahorro de tiempo en los desplazamientos. Por este motivo, varios autores destacan que trabajar desde casa favorece la conciliación de la vida familiar y laboral, aunque muchos otros indican que cuando se teletrabaja se cruzan el límite de vida laboral y personal ya que pueden llegar a mezclarse por no saber separar una cosa de la otra.

Actualmente una de las principales necesidades que demandan los trabajadores es la flexibilidad, que además es una de las principales ventajas que ofrece el teletrabajo. La flexibilidad horaria permite a los trabajadores compaginar su trabajo laboral con sus responsabilidades familiares. Cuanto más mayor sea la familia, mayor será también el interés por el teletrabajo, ya que lo buscan como una vía para poder reducir las horas de trabajo fuera de casa y dedicar más tiempo a otras actividades.

Debido a que el domicilio pasará a ser el nuevo espacio de trabajo, puede provocar un desequilibrio en la armonía familiar aunque esto depende de varios factores, como por ejemplo, el tamaño de la casa, la disponibilidad de un espacio preparado para desarrollar

el teletrabajo, el número y edades de los niños y la presencia de miembros de la familia durante las horas laborales. Estos factores pueden tanto provocar un problema como solucionarlo, ya que en el caso de que se tengan niños pequeños, se les puede prestar más atención, o en el caso de una persona discapacitada que requiera de cuidados especiales. Por todos estos motivos es muy importante que el teletrabajador haga participe a su familia en la nueva esfera de trabajo para así poder establecer unas condiciones claras que influirán en el desarrollo de su trabajo.

Podemos encontrarnos con diferentes modelos de integración del teletrabajo dentro del domicilio. Uno de ellos es separar el empleo de cualquier actividad que se realice dentro del hogar, y el otro es todo lo contrario ya que integra el teletrabajo como una actividad normal dentro de la casa. Esta delimitación del teletrabajo del ámbito familiar también dependerá del sexo, ya que el sector masculino normalmente hace una separación de espacios en lo que respecta al trabajo y el hogar, y en cambio las mujeres prefieren integrar el teletrabajo en el ámbito doméstico.

Otro aspecto a tener en cuenta a la hora de conciliar la vida familiar y personal a través del teletrabajo es el tipo de contrato del que disponga el trabajador, ya que esto puede influir en una menor o mayor conciliación. Un trabajador autónomo relaciona directamente el tiempo de trabajo con sus ingresos, por lo tanto la cuestión de la conciliación de la vida laboral y familiar es más relevante para este tipo de trabajadores, que para un trabajador que realiza sus tareas formando parte de la plantilla de una empresa. Esto es debido a que los miembros de la familia se acaban incorporando en las rutinas diarias de trabajo, y los hijos tienen la oportunidad de observar el trabajo remunerado de una forma cotidiana e incluso hacerse participe. Por otro lado, los teletrabajadores a tiempo parcial gozan de una menor conciliación que los teletrabajadores a tiempo completo, ya que a medida que la frecuencia del teletrabajo aumenta de menos de un día al mes a varias veces al mes, la conciliación de la vida laboral y familiar continua disminuyendo de forma proporcional. Además otro factor a tener en cuenta es la dificultad que les supone adaptarse a varias tareas en distintas localizaciones, y el estrés que esto les puede ocasionar. Hay que tener en cuenta también que los teletrabajadores a tiempo parcial no disponen de un entorno lo suficiente productivo en el hogar, ya que como tan solo prestan sus servicios desde casa determinados días a la semana, no han provisionado su hogar de un espacio diseñado especialmente para trabajar.

De diferente manera ocurre con los teletrabajadores a tiempo completo, ya que estos solo realizan la actividad desde un lugar determinado, y no deben estar alternándolo con la empresa como ocurre con los teletrabajadores a tiempo parcial, y esto les permite tener una mayor organización.

Como hemos comentado anteriormente, en el teletrabajo nos encontramos con varias diferencias dependiendo del sexo del teletrabajador. El teletrabajo se considera adecuado para las mujeres en la medida en que ayuda a conciliar la vida laboral y familiar, y ya que son éstas las que normalmente asumen las tareas relacionadas con el hogar y cuidado de los hijos, pero lo cierto es que las mujeres son reacias a adoptar el teletrabajo como nueva modalidad contractual ya que consideran que contribuye a reforzar su rol domestico al pasar más horas en el hogar.

Sullivan y Lewis (2001) estudiaron como influye el sexo en las motivaciones que llevan a una persona a trabajar desde casa. Tanto los hombres como las mujeres, citaron las mismas ventajas en relación al trabajo, tales como el aumento de la independencia y autonomía en la planificación del trabajo. La diferencia vino cuando cada sexo argumentó las ventajas en relación a la familia, ya que el sector femenino destacaba más el poder cumplir su rol doméstico y gestionar mejor sus obligaciones laborales y familiares, y en cambio el sector masculino destacaba como ventaja el poder ayudar a sus parejas en las tareas del hogar y pasar más tiempo con sus hijos.

A pesar de los diferentes inconvenientes que puede llegar a presentar el teletrabajo, cada vez son más los trabajadores que deciden desarrollar su actividad bajo cualquiera de las modalidades que ofrece el teletrabajo, ya que consideran que posee muchas ventajas el ser dueño de tu tiempo, trabajar cuando la persona realmente se siente productiva y poder establecer un reparto entre tiempo de trabajo y tiempo personal. Además, los estudios indican que los teletrabajadores se encuentran satisfechos con su situación actual y afirman que el teletrabajo ha mejorado la calidad de vida de éstos ya que los aspectos positivos superan a los negativos.⁴⁷

⁴⁷ PÉREZ PÉREZ, M. *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Ed. Fundear, Zaragoza, 2008. págs. 25 a 46

6. CONVENIOS COLECTIVOS: CLÁUSULAS REGULADORAS

Debido a la ausencia de normativa legal que regule la modalidad del teletrabajo en nuestro país, los agentes sociales se han visto obligados a acudir a la negociación colectiva con el fin de establecer unas condiciones mínimas que regulen dicha modalidad. Por este motivo, los agentes sociales han comenzado a mencionarlo en los convenios colectivos de sector, e incluso a regularlo en algunos convenios de ámbito empresarial.

Aunque sí que es cierto que tras la creación del AMET son varios los convenios colectivos que incluyeron el teletrabajo entre sus modalidades, es importante destacar algunas premisas, como por ejemplo, que en la mayoría de los convenios el teletrabajo se regula como una vía de flexibilización del tiempo de trabajo, pensado principalmente para aquellas personas que necesiten conciliar la vida personal y familiar. Otro aspecto a tener en cuenta es que entre las diversas formas de teletrabajo posibles, en la mayoría de los casos los convenios se refieren en su mayoría a la modalidad desde el domicilio, y no contempla otros lugares diferentes al hogar familiar. Y por último, el teletrabajo debería abordarse desde el ámbito sectorial y no el empresarial, pero dada la ausencia de criterios legales, no ha dado lugar a su establecimiento en ese ámbito.

En cuanto a las condiciones en las que se pacta el teletrabajo, es necesario destacar el escaso contenido de los convenios al respecto y de la ausencia de remisiones expresas por al AMET, aunque nos encontramos con algunas excepciones por parte de los convenios sectoriales.

De manera general, los sindicatos consideran que el teletrabajo debería ser regulado de forma más extensa en todos los países de la Unión Europea, y que además esta regulación tendría que ser una combinación entre legislación laboral y acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva.

En el marco de la negociación colectiva, se puede distinguir entre los que afrontan este tema de una manera detallada, los que contemplan los beneficios del teletrabajo y hacen remisiones a reglamentaciones futuras posteriores al convenio, y los que se acogen a

acuerdos individuales que habrá que alcanzar entre la empresa y los trabajadores cuando opten por esta modalidad de trabajo.⁴⁸

Dentro de los Convenios Colectivos sectoriales, hay algunos que merecen ser destacados por el gran número de trabajadores que se pueden beneficiar de ellos, como por ejemplo:

1. Convenio Colectivo del sector de la Industria Química⁴⁹: “Artículo 10 bis.

Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado 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. No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

2. Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

3. Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el Real Decreto 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores. La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

⁴⁸ SERRANO GARCIA, J. *El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva*. En “VLEX.COM” Documento: <http://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/El+teletrabajo+parcial+como+instrumento+para+la+conciliaci%C3%B3n+en+la+negociaci%C3%B3n+colectiva/ES/vid/313939606>, último acceso: 28 de abril de 2015, págs.216 y 217

⁴⁹ Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio Colectivo general de la industria química, en “BOE.ES”, Documento: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3750, último acceso 5 de mayo de 2015.

4. Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

5. Condiciones de seguridad: El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador. El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

6. Derechos colectivos: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario.

7. Equipamientos de trabajo: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

Este convenio regula el teletrabajo en su artículo 10.bis., el cual contiene una regulación bastante completa al respecto, y en concordancia con lo establecido en el AMET.

2. Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Navarra⁵⁰: “Artículo 33: Las empresas podrán libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en la Directiva número90/270/CEE. Las personas en teletrabajo deberán cumplir con todas las medidas necesarias para no perjudicar los datos y las aplicaciones informáticas que hayan estado manejando, comprometiéndose a guardar y conservar todos los datos en perfecto estado. Así mismo, no permitir acceso distinto al contratado, a las bases de datos, aplicaciones, sistemas y redes de comunicación internas o externas de la empresa. Se deberá guardar el máximo celo en relación con los datos manejados. Muy especialmente en aquellos sobre los que se esté obligado a mantener la máxima reserva, discreción y confidencialidad sobre la información y documentos que se hayan manejado a lo largo de la relación laboral.”

En el caso de este convenio, aunque es posterior al AMET, no menciona el teletrabajo como una pauta de referencia, ya que tan solo se limita a señalar que empresas y trabajadores podrán pactar la realización de toda o parte de su jornada laboral “*en situación de teletrabajo*”, y que se deberán pactar las condiciones establecidas en la Directiva 90/270/CEE. Nos encontramos entonces ante una falta de regulación por parte de este convenio ya que simplemente menciona el teletrabajo a grandes rasgos.⁵¹

3. Convenio Colectivo de prensa diaria⁵²: “Disposición transitoria séptima. Apartado segundo. G) Las organizaciones firmantes comparten en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que

⁵⁰ Resolución de 11 de junio de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Navarra, en “NOTICIAS.JURIDICAS.COM”, Documento:http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/511816-convenio-colectivo-del-sector-oficinas-y-despachos-cf-navarra-2010-2014-r.html#a33, último acceso: 5 de mayo de 2015.

⁵¹ PURCALLA BONILLA, M. *El teletrabajo como sistema implantable en las organizaciones públicas y privadas: estado de la cuestión*. En “VLEX.COM”, Documento: <http://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/El+teletrabajo+como+sistema+implantable+en+las+organizaciones+p%C3%BAblicas+y+privadas%3A+estado+de+la+cuesti%C3%B3n./ES/vid/314319498>, último acceso: 28 de abril de 2015.

⁵² Resolución de 3 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de prensa diaria, en “NOTICIAS.JURIDICAS.COM”, Documento: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/res031208-tin.html#tr7, último acceso: 5 de mayo de 2015.

venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en el Sector de Prensa Diaria en relación con el teletrabajo.

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

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

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

En este caso, nos encontramos con que el mencionado artículo hace una referencia expresa al AMET, por lo tanto se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Marco para regular las condiciones del teletrabajo dentro de este sector.

4. Convenio Colectivo de Perfumerías y Afines⁵³: “Artículo 15. El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar un trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también pudiera ser realizado en los locales del empleador, se realiza fuera de dichos locales de manera regular.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

⁵³Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines, en “NOTICIAS.JURIDICAS.COM”, Documento: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r0-res200912-1-ess.html#a15, “ultimo acceso: 5 de mayo de 2015.

El empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

El empresario informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empresario y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último. El empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.”

Tras la lectura del artículo, observamos que este Convenio colectivo hace una breve referencia a la modalidad del teletrabajo, sin que esta nos sirva para regular las condiciones de trabajo, por lo tanto, poco efectiva.

Además de los Convenios Colectivos sectoriales, también nos encontramos con algunos Convenios de interés dentro del ámbito empresarial. Algunos de ellos son los siguientes:

1. Convenio Colectivo Siemens Nixford⁵⁴: Artículo 36: “Acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente años se

⁵⁴ Resolución de 6 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Nixdorf Sistemas de Información, Sociedad Anónima», en “BOE.ES”, Documento: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-25093, último acceso: 5 de mayo de 2015.

irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en teletrabajo. Esta definición y su reglamentación correspondiente se hará conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.”

En este caso, como en el de muchos otros convenios, se limita a hacer una pequeña referencia hacia el teletrabajo, simplemente asegurando que la empresa ofrecerá la modalidad de teletrabajo pero sin saber qué criterios y condiciones se van a tener en cuenta para ello.

2. Convenio Colectivo Ibermática⁵⁵: “Artículo 19. Jornada laboral. C) Teletrabajo. La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra Empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde su casa. Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la Empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.”

En este caso aunque no se regulen específicamente las condiciones para prestar el teletrabajo, indica que se pactarán cuando se les ofrezca a los empleados esta modalidad. También hay que destacar que este convenio ofrece el teletrabajo como medio para conciliar la vida personal y familiar ya que menciona la “flexibilidad horaria total y un menor volumen de desplazamientos”.

⁵⁵ Resolución de 3 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ibermática, S.A, en “LEGISLACION.DERECHO.COM”, Documento: <http://legislacion.derecho.com/resolucion-03-mayo-2007-ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-237717>, último acceso: 5 de mayo de 2015.

3. Convenio Colectivo BP Oil España⁵⁶: “Artículo 52 bis. Complemento de teletrabajo.

El teletrabajo es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que el empleado desarrolla la totalidad de su jornada laboral pactada en y desde su propio domicilio. Los empleados de la compañía ""BP Oil España, Sociedad Anónima", que presten sus servicios en régimen de teletrabajo, percibirán un complemento salarial de 400,00 euros brutos mensuales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha cantidad compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza. Desde la fecha efectiva de su abono dejará de percibir la ayuda de comida establecida en el texto del Convenio.

Con efectividad de 1 de abril de 2003 la citada cantidad pasará a ser de 410,00 euros brutos y con efectividad 1 de abril de 2004, 420,00 euros brutos. Al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.803,04 euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo. Como requisito adicional, antes de iniciar las mismas deberá recabar aprobación del responsable del negocio y justificarlas con posterioridad.”

A diferencia del resto de CC analizados, nos encontramos con que la empresa BP Oil es la única que se compromete a abonar una mensualidad para cubrir los gastos que pueda tener el trabajador al realizar el trabajo desde su domicilio, y además, también abonará una cantidad a tanto alzado. Aunque esta cláusula es muy favorable para el trabajador, ya que desde un principio sabe que la empresa le va a abonar dicha cantidad para asumir los gastos que ocasiona la modalidad del teletrabajo, hay que remarcar que tan solo se limita a describir este complemento salarial, dejando a un lado las condiciones en las que se va a prestar el teletrabajo.

⁵⁶ Resolución de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo , por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa “BP Oil España , Sociedad Anónima”, en “LEGISLACIÓN.DERECHO.COM”, Documento: <http://legislacion.derecho.com/resolucion-10-setiembre-2002-ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-54137>, último acceso: 5 de mayo de 2015.

4. Convenio Colectivo Telefónica de España, SAU⁵⁷: “Cláusula 12. Varios. 12.1 Teletrabajo: La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores coinciden en declarar imprescindible la potenciación del uso de las nuevas herramientas propias de la actual evolución tecnológica, de las que Telefónica de España es y debe seguir siendo pionera siendo el Teletrabajo una de las formas innovadoras de la organización y prestación del trabajo en la empresa, que permite una mejor adaptación a las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos, con el objetivo de la modernización y adaptación de las condiciones de trabajo para generar una mayor empleabilidad mediante la recolocación de recursos. Por ello, la Empresa en línea con lo previsto en el Convenio Colectivo anterior se compromete a poner en marcha, dentro de la vigencia del presente convenio y mediante acuerdo con la Representación de los Trabajadores para su desarrollo, un Plan Piloto diseñado con carácter experimental, en las localidades y para las actividades más adecuadas, a fin de ponderar la conveniencia de su implantación generalizada, dentro de los principios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre las organizaciones empresariales e interlocutores sociales de los estados miembros de la Unión Europea. Esta prueba piloto se llevará a efecto mediante la suscripción por el empleado de un acuerdo previo de teletrabajo, donde se detallarán las condiciones aplicables, bajo el principio de voluntariedad y reversibilidad con garantías de la igualdad de derechos y mantenimiento de las condiciones de empleo y derechos colectivos de los empleados participantes en la misma. Inicialmente y si resulta posible, serán objeto de esta prueba las tareas identificadas de tipo administrativo-comercial (atención de llamadas del Servicio 1003 y 1004, atención de reclamaciones, etc.) y otros posibles destinatarios que por la actividad que realizan sean susceptibles de encuadrarse en esta modalidad, sin perjuicio de que puedan incorporarse aquellos empleados que voluntariamente y a propuesta de las Direcciones Generales realicen tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de teletrabajo.”

En el caso de Telefónica, podemos observar que describe de una manera más amplia la implantación del teletrabajo en su empresa, aunque como en el resto de casos

⁵⁷ Resolución de 31 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U, en “LEGISLACION.DERECHO.COM”, Documento: <http://legislacion.derecho.com/resolucion-31-julio-2003-ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-66046-66046>, último acceso: 5 de mayo de 2015.

observamos la falta de una regulación específica, a pesar de que hace referencia al AMET para regular las condiciones.

7. CONCLUSIONES

Visto lo expuesto, finalizo el trabajo de final de grado con mis propias conclusiones, que han sido creadas a partir del desarrollo de los diferentes apartados incluidos en el mismo, y aportando diferentes puntos de vista e intentando dar respuesta a todas aquellas dudas que han podido ir surgiendo durante el desarrollo del trabajo.

Si algo debemos tener claro llegados a este punto, es que el teletrabajo es aquel que se presta a distancia, es decir, fuera de las instalaciones de la empresa. Este rasgo, como hemos visto en reiteradas ocasiones, es lo que caracteriza al teletrabajo. Tan solo con esta característica ya se crea cierto rechazo a la hora de su implantación en las organizaciones. Esto es causado porque al intentar salir del modelo tradicional de trabajo, se piensa que no va a funcionar, o simplemente que es impensable que el trabajo se pueda realizar en un lugar distinto a la empresa sin la correspondiente supervisión de un superior.

En los últimos años ha habido una incorporación masiva de nuevas tecnologías que han ido surgiendo en nuestra sociedad, y por este hecho las relaciones productivas también se han ido adaptando a estos cambios y se han incorporado nuevas metodologías para realizar el trabajo. El teletrabajo es precisamente uno de los muchos cambios que ha habido, ya que ha sido la innovación tecnológica la que ha permitido el nacimiento de esta modalidad. A pesar de todo, actualmente el teletrabajo representa un modo de organización del trabajo muy minoritario, como hemos podido observar a través del análisis de los convenios colectivos de las diferentes empresas y sectores.

En mi opinión, la resistencia para implementarlo en las organizaciones es debida a la escasa regulación al respecto, ya que las empresas sienten una desprotección en este sentido y no saben a dónde acogerse en el caso que el resultado no sea el esperado.

En el caso español, tras la aparición de la ley *3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* nos encontramos con una breve mención en el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, que a pesar de haber sido reformado se observa que las nuevas notas introducidas por el legislador ya eran las previstas por los convenios colectivos sobre el teletrabajo, por lo tanto se trata de una reforma superficial ya que no se ha introducido ninguna novedad al respecto. Por otra parte, parece ser que la reforma no ha conseguido la finalidad que perseguía de fomentar la ocupación, ya

que a día de hoy España se mantiene por debajo de la media Europea en cuanto a teletrabajo se refiere. En mi opinión creo que hubiera sido una buena oportunidad para darle al teletrabajo el tratamiento que se merece, ya que es obvio que es imposible regular una modalidad contractual simplemente con un artículo.

Por este motivo, se ha intentado llenar este vacío legal con la negociación colectiva, aunque de igual manera tampoco se ha hecho una regulación exhaustiva al respecto ya que en el clausulado de los convenios colectivos se menciona el teletrabajo a grandes rasgos y sin profundizar en la materia.

A nivel Europeo nos encontramos con una situación algo distinta, ya que gracias a la creación del Acuerdo Marco Europeo se han regulado muchas condiciones del teletrabajo que antes se encontraban en el aire, aunque sigue siendo insuficiente.

Bajo mi punto de vista, pienso que el teletrabajo se encuentra “desaprovechado”, porque creo que es una modalidad que ofrece un gran abanico de ventajas tanto para la empresa como para los trabajadores, además de ser una vía para la conciliación de la vida familiar y laboral. Este tema ha sido motivo de preocupación de muchos trabajadores, ya que en muchas ocasiones se hace imposible atender a las necesidades que se crean dentro del núcleo familiar con las responsabilidades laborales, y debido a las preocupaciones que esto puede conllevar no se es todo lo productivo que se debería. A través del teletrabajo se puede dar respuesta a todos estos problemas gracias a la flexibilidad que ofrece y a la auto organización del tiempo, aunque también creo necesario destacar, que para poder desarrollar el teletrabajo se ha de poseer una gran capacidad de organización y sobre todo de responsabilidad. Las organizaciones también podrían beneficiarse en cuanto a ventajas económicas ya que reduce los costes fijos y mejora la productividad, y además puede llegar a conseguir ventajas estratégicas mejorando la cultura organizativa al aumentar la flexibilidad empresarial. Por otro lado, **el teletrabajo representa una manera efectiva de integración en el mercado de trabajo para aquellas personas con incapacidades físicas o con dificultades para desplazarse.**

Con todo lo expuesto no quiero afirmar que en el teletrabajo todo sean ventajas, ya que por supuesto también presenta inconvenientes, pero creo que si tanto la empresa como el trabajador realizan una buena gestión se podrían solventar de una manera satisfactoria.

En definitiva, sería idóneo que se dotara al teletrabajo de las garantías necesarias y que se adoptaran las medidas adecuadas para aumentar su implantación y favorecer de esta manera la ocupación.. No obstante, tal y como se ha puesto de manifiesto en reiteradas ocasiones a lo largo del trabajo, es tanta la regulación que el trabajo a distancia precisa que sería más conveniente la creación de un nuevo redactado legal sobre el teletrabajo que recoja ampliamente la protección de los derechos y especialidades de los teletrabajadores.

8. BIBLIOGRAFIA

- BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo: Estrategias de flexibilidad*. Editorial Colección Estudios, Madrid, 2000.
- BELZUNEGUI ERASO, A. *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. En “REVISTARIO.ORG”. Documento: http://www.revistario.org/index.php/revista_rio/article/view/18/17.
- BUIRA J. *El Teletrabajo. Entre el mito y la realidad*. Ed. UOC, Barcelona, 2012.
- CIVIT, C., MARCH, M. *Implantación del teletrabajo en la empresa*. Ed. Gestión 2000, Barcelona, 2000.
- CONSELL DE TREBALL ECONÒMIC I SOCIAL DE CATALUNYA. *Estudi sobre teletreball, en compliment de la Resolució 1692/06 de la Comissió de Política Social del Parlament de Catalunya*. En “CCOO.CAT”, Documento: http://www.ccoo.cat/pdf_documents/19411.pdf
- GARCÍA ROMERO, B. *El Teletrabajo*. Ed. Civitas, Cizur Menor (Navarra), 2012.
- JEFFERY, M. “Capítulo V: Derecho del trabajo en la sociedad de la información”. PEGUERA POCH, M. *et al.* (coord.) *Derecho y nuevas tecnologías*, Ed. UOC, Barcelona, 2005.
- LENGUITA, P., *Teletrabajo: el impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*. en “TRABAJO.GBA.GOV.AR”, Documento: <http://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Teletrabajo%20doble.pdf>, último acceso 20 de abril de 2015.
- PEREZ BILBAO, J. *et al.* *Teletrabajo: Criterios para su implantación*. en “INSHT.ES”, Documento: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_412.pdf
- PÉREZ PÉREZ, M. *El teletrabajo: efectos en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Ed. Fundear, Zaragoza, 2008.

- PUCHOL, L. *Dirección y gestión de Recursos Humanos*. Ed. Díaz de Santos, Madrid, 2007.
- PURCALLA BONILLA, M. *El teletrabajo como sistema implantable en las organizaciones públicas y privadas: estado de la cuestión*. En “VLEX.COM”, Documento: <http://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/El+teletrabajo+com+o+sistema+implantable+en+las+organizaciones+p%C3%BAblicas+y+privadas+%3A+estado+de+la+cuesti%C3%B3n./ES/vid/314319498>.
- Resolución de 26 de marzo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVII Convenio Colectivo general de la industria química, en “BOE.ES”, Documento: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-3750
- Resolución de 11 de junio de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de Navarra, en “NOTICIAS.JURIDICAS.COM”, Documento: http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/511816-convenio-colectivo-del-sector-oficinas-y-despachos-cf-navarra-2010-2014-r.html#a33.
- Resolución de 3 de diciembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de prensa diaria, en “NOTICIAS.JURIDICAS.COM”, Documento: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/res031208-tin.html#tr7.
- Resolución de 20 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines, en “NOTICIAS.JURIDICAS.COM”, Documento: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Anterior/r0-res200912-1-ess.html#a15
- Resolución de 6 de noviembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Siemens Nixdorf Sistemas de Información, Sociedad

- Anónima», en “BOE.ES”, Documento: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1997-25093.
- Resolución de 3 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Ibermática, S.A, en “LEGISLACION.DERECHO.COM”, Documento: <http://legislacion.derecho.com/resolucion-03-mayo-2007-ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-237717>.
 - Resolución de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Convenio Colectivo de la empresa “BP Oil España, Sociedad Anónima”, en “LEGISLACIÓN.DERECHO.COM”, Documento: <http://legislacion.derecho.com/resolucion-10-setiembre-2002-ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-54137>.
 - Resolución de 31 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Telefónica de España, S.A.U, en “LEGISLACION.DERECHO.COM”, Documento: <http://legislacion.derecho.com/resolucion-31-julio-2003-ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-66046-66046>
 - SERRANO GARCIA, J. *El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva*. En “VLEX.COM” Documento: <http://app.vlex.com/#ES/search/jurisdiction:ES/El+teletrabajo+parcial+como+instrumento+para+la+conciliaci%C3%B3n+en+la+negociaci%C3%B3n+colectiva/ES/vid/313939606>
 - SERVEI D’OCUPACIÓ DE CATALUNYA. En “OFICINADETREBALL.CAT”, Documento: https://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_es/ciudadans/orientacioTrobarFeina/teletreball.html
 - SIERRA BENITEZ, M. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Consejo Económico y Social, Sevilla, 2011.

- SIERRA BENITEZ, M. *La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia*. En “VLEX.COM”, Documento: <http://app.vlex.com/#ES/vid/505544299>.
- THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Ed. Colección Estudios, Madrid, 2003