

# **TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA EN LA REFORMA LABORAL DE 2012.**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS  
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID.**



---

**Universidad de Valladolid**

**CURSO 2016/2017**

**AUTORA: MARIA JESÚS ALONSO ZARZUELO**

**TUTOR: JUAN JOSÉ MEDIAVILLA MERINO**



## **RESUMEN**

Las reformas laborales son una constante en la evolución socio-económica de los países. Ello se debe, sin duda, a la enorme dependencia de la norma laboral con la situación económica y los cambios tecnológicos y productivos. Así la legislación nacional fija las condiciones, para que el trabajador a distancia tenga los mismos derechos que el resto de trabajadores. Con la integración del teletrabajo y el trabajo a distancia en la reforma laboral del 2012, el teletrabajo pasa de ser una forma de organización de la actividad productiva empresarial, a un marco normativo legal y una modalidad contractual. Indudablemente, en el aspecto sociológico es una buena forma de conciliación de la vida laboral y familiar, además de disponer de flexibilidad horaria, integrar al mercado laboral sectores más desfavorecidos, como los discapacitados, reducir costes de producción y disminuir la contaminación, entre otros. En España lo han implantado diversas empresas y administraciones, algunas de ellas alcanzando gran éxito. Así podemos considerar a las empresas Repsol, ONCE, BBVA, entre otras.

**PALABRAS CLAVE:** *Actividad productiva empresarial, modalidad contractual, teletrabajo, flexibilidad y conciliación de la vida laboral y familiar.*

## **ABSTRACT**

The labor reforms are a constant in the socio-economic evolution of the countries. This is undoubtedly due to the enormous dependence of the labor standard with the economic situation and the technological changes. Thus, the national legislation sets the conditions for the distance worker to have the same rights as the rest of workers. With the integration of teleworking and distance work in the labor reform of 2012, teleworking goes from being a form of organization of the business productive activity, to a normative legal framework and contractual modality. Undoubtedly, in the sociological aspect it is a good way of reconciling work and family life, in addition, to having flexible hours, to integrate more disadvantaged sectors such as disabled into the labor market, to reduce production costs and to decrease pollution, among others. In Spain, it has been implemented by various companies and administrations, some of them reaching great success. In this way we can consider companies Repsol, ONCE, BBVA among other.

**KEY WORDS:** *Business productive activity, contractual modality, teleworking, flexibility and reconciling work and family life.*



## **INDICE**

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>7</b>
<b>II.</b>	<b>OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>11</b>
	1. <b>Objetivos .....</b>	<b>11</b>
	2. <b>Justificación metodológica.....</b>	<b>11</b>
<b>III.</b>	<b>EL TELETRABAJO: PROBLEMÁTICA DE DEFINICIÓN .....</b>	<b>13</b>
	1. <b>Definición y tipología .....</b>	<b>13</b>
	2. <b>Ventajas y desventajas del teletrabajo.....</b>	<b>17</b>
	3. <b>Jornada a elección del trabajador, flexibilidad horaria y Flexiguridad.....</b>	<b>22</b>
<b>IV.</b>	<b>LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.....</b>	<b>31</b>
	1. <b>La necesidad de una ley del teletrabajo .....</b>	<b>31</b>
	2. <b>Rasgos singulares del poder y control del empleador .....</b>	<b>37</b>
	3. <b>Los derechos de los trabajadores a distancia.....</b>	<b>40</b>
<b>V.</b>	<b>ANALISIS DE RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
	1. <b>El acuerdo por el que se establece el contrato de trabajo a distancia .....</b>	<b>43</b>
	2. <b>Perspectivas comparadas (AMET, LEY 3/2012, REPSOL. L.BLANCO).....</b>	<b>46</b>
	2.1 <b>Qué se entiende por teletrabajo.....</b>	<b>46</b>
	2.2 <b>Regulación.....</b>	<b>48</b>
	2.3 <b>Poder y control empresarial .....</b>	<b>52</b>
	2.4 <b>Derechos de los trabajadores.....</b>	<b>56</b>
<b>VI.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>65</b>



## I. INTRODUCCION

El teletrabajo es una modalidad del trabajo a distancia que surge en los años 70 del siglo XX como consecuencia del desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. La aplicación de las nuevas tecnologías a la vigilancia y control de la prestación laboral, el acceso a internet, la aceptación de la firma electrónica, el tratamiento automatizado de los datos e informaciones de los trabajadores, la combinación de todos ellos ha supuesto la aparición de nuevas formas de trabajo; el teletrabajo. Las nuevas tecnologías de la comunicación permiten que el trabajador realice la prestación de servicios en distintos lugares, sin necesidad de que el trabajo se tenga que realizar en un lugar concreto de la empresa (Nilles, 1973) y sin que el empresario experimente por ello menoscabo de los poderes de dirección, concretamente del poder del control, ya que puede realizarse a distancia (Pujolar Oliver, 2005: 141 y ss.).

No obstante, desde los primeros momentos comienzan a detectarse otros factores sociales que inciden en el auge del teletrabajo, como la conciliación entre la vida personal y familiar del trabajador, el ahorro medioambiental o la, que justifican suficientemente la aparición de esta nueva forma de organización del trabajo a distancia (Escudero Rodríguez, 2000: 771). El teletrabajo es un fenómeno de la postmodernidad<sup>1</sup> de las relaciones laborales que ha tenido un desarrollo desigual, dado que desde un punto de vista jurídico no es una forma de organización plenamente desarrollada e implantada en el tiempo. Eso se debe a que realmente no existe una voluntad por parte del legislador, tanto de la Unión Europea como del Estado español, de crear un marco normativo de regulación que dote de garantías jurídicas y laborales al teletrabajo. Se duda incluso de que haya un interés por parte de los agentes sociales, empresariales y sindicales, salvo el de ciertas Administraciones Públicas que intentan implantarlo en las estructuras administrativas donde sea posible (Decreto 92/2012, de 29 de Mayo)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>En sociología los términos posmoderno y posmodernización se refieren al proceso cultural observado en muchos países en las últimas dos décadas del siglo XX, identificado a principios de los años setenta. Para Ballesteros, 2000, el modelo tecnocrático, basado en el incremento de la producción con el menor coste económico, parece imponerse cada vez más en el mundo, lo que va acompañado de las desigualdades sociales. En contraste a esta sociedad, en que domina lo que el autor llama "posmodernidad como decadencia", propone radicalizar las exigencias de la razón y de la democracia, profundizando en sus raíces. Es lo que pretende la "posmodernidad como resistencia", la respuesta que da al autor a las perplejidades de nuestra época.

<sup>2</sup> Decreto 92/2012, de 29 de Mayo, por el que se acuerda la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos. Decreto 127/2012 de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo en la Comunidad Autónoma de Extremadura, Decreto 9/2011, de 17 de Marzo, por el que se regula la jornada no presencial mediante el teletrabajo en la Administración de Castilla y León.

Se persigue garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. Y es precisamente esta flexibilidad la que impulsa al legislador, a promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, y a modificar la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una legislación de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso de las nuevas tecnologías (Exposición de motivos III Ley 3/2012)<sup>3</sup>.

Sin embargo, se considera que para ello es necesaria una normativa más equilibrada en la búsqueda de tan ansiada flexibilidad (García Murcia, 2012), porque no es posible acometer una reforma laboral como la que se ha realizado en España que vaya acompañada de unas cifras tan elevadas de pérdida de empleos, que hacen pensar la inoperancia de dicha reforma laboral y en los ajustes del mercado de trabajo. Estadísticas del Servicio de Empleo Público Estatal e Instituto Nacional de estadísticas<sup>4</sup>(Sepe e INE) 2012). El legislador de 2012 ejecuta el tránsito del contrato de trabajo a domicilio al trabajo a distancia reformando el art. 13 del ET. La nueva redacción del art. 13 ET<sup>5</sup> no menciona expresamente al teletrabajo, sino que cambia la denominación del contrato a domicilio como modalidad contractual por la del trabajo a distancia, este es un concepto

---

<sup>3</sup> Preámbulo de la Ley 3/2012, 6 de julio. La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas.

<sup>4</sup> Por ejemplo, según las estadísticas del órgano correspondiente relativas a la cifra de desempleados en torno a seis millones. Igualmente, un estudio pendiente de publicación llevado a cabo por el Grupo de Investigación, Cambios, Tecnología sobre las Relaciones Laborales de la Universidad de Sevilla donde se pone de relieve que en la práctica totalidad de los países Europeos hay una diferencia bastante considerable entre lo que marca la ley y lo que más tarde ponen en práctica tanto las empresas privadas como las instituciones públicas.

#### **<sup>5</sup> Artículo 13. Trabajo a distancia**

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

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

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

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

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

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



que viene inspirado en la nueva regulación del trabajo a domicilio por el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo, que pretende abordar el nuevo trabajo a domicilio o metafóricamente, el tránsito de la máquina de hilar al ordenador (Gallardo Moya, 1993). No se entiende bien por qué el legislador ha optado por un término tan amplio como el trabajo a distancia y no, en todo caso, por el contrato de trabajo a distancia en aras de la necesaria postmodernidad de las relaciones laborales.

La incorporación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral ha supuesto una intensa transformación de las relaciones laborales, tanto individuales como colectivas. Se han alterado el proceso productivo y la gestión empresarial, lo que ha afectado a las formas de organización del trabajo. La aplicación de las nuevas tecnologías a la vigilancia y control de la prestación laboral, la utilización del correo electrónico, el acceso a internet, el tratamiento automatizado de los datos e informaciones de los trabajadores, la aceptación de la firma electrónica, el uso en las relaciones colectivas de intranet y, como resultado de todos ellos, el teletrabajo ha supuesto un gran impacto en el mundo laboral, con la aparición de nuevas formas de trabajo (Blasco Pellicer, 2009: 1).

Todos ellos coinciden en que es una prestación de servicios a distancia, con la utilización de las nuevas tecnologías y regulado por la Ley, con las mismas condiciones que los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, pero con la ventaja de un aumento de producción, disponen de una mayor flexibilidad a la hora de realizar las tareas y una mejor conciliación familiar y laboral. Lo que repercute en una mayor calidad de vida y un equilibrio personal.

En primer lugar, en el Capítulo I se hará una introducción del tema, explicando cómo surgió el teletrabajo cambiando la denominación del contrato a domicilio, por la del trabajo a distancia, como modalidad contractual que obliga a llevar a cabo el replanteamiento de las tradicionales relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, atendiendo a las particularidades de las condiciones de trabajo en el teletrabajo. Se persigue garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social. En el Capítulo II, se propondrán y se enumerarán los objetivos de la investigación, así como la justificación metodológica. Pues para la configuración del trabajo se ha tenido que recurrir a distintas fuentes, autores, tablas, bibliografía. En el Capítulo III, se expondrá la problemática de definición del teletrabajo, recurriendo a distintas definiciones según distintos autores, además de las definiciones de La Comisión interministerial de la Sociedad de la información y de las

nuevas tecnologías: INFO XXI la sociedad de la infom@ción. El Libro Blanco de El Teletrabajo en España y El Libro Blanco de El Teletrabajo en Repsol, acudiendo además a la normativa española y europeas. Se expondrán tablas donde se explica las ventajas y desventajas del teletrabajo. En cuanto a las ventajas para el empresario, podemos enumerar entre otras: incremento de la productividad del empleado, a través de un ambiente sin interrupciones constantes, un trabajo más relajado y una mejor gestión del tiempo. Para el empleado: reducción del absentismo por enfermedad, una reducción del estrés y mejora de la salud (el 80% de las enfermedades están asociadas al estrés). Para la sociedad: una mejora de la inversión en redes y en conocimiento, ahorro energético a través de la eliminación de desplazamientos, entre otras. Éstas se han obtenido a partir de datos de diversas fuentes, autores, Libro Blanco de El Teletrabajo en España y el de Repsol. En éste mismo Capítulo se indagará en las diversas tipologías de teletrabajo y los beneficios sociales que esto conlleva, como por ejemplo, la jornada a elección del trabajador y la flexibilidad, muy importante para poder conciliar la vida laboral y familiar. Se introduce el concepto de flexiseguridad. Aparte, se expondrán las tipologías, en función del elemento locativo u dependiendo de la comunicación empresa-trabajador

Pasamos al Capítulo IV, dónde se pone de manifiesto la necesidad de una ley de teletrabajo (Ley 3/2012, 6 de julio). Se analizará brevemente la tramitación parlamentaria del teletrabajo al trabajo a distancia, la noción del trabajo a distancia, la realización de la actividad laboral de manera preponderante, así como el lugar de realización, que puede ser el domicilio o el lugar libremente elegido por el trabajador y por último, el poder de control y vigilancia del empleador y los derechos de trabajadores a distancia, que con dicha reforma laboral serán los mismos que los de otros trabajadores. Todo ello se valorará en el Capítulo V, dónde se trata El acuerdo por el que se establece el contrato de trabajo a distancia y las perspectivas comparadas, como el Acuerdo Marco Europeo, los Libros Blancos, tanto el Español como el de Repsol, que aportan múltiples beneficios sociales, como la flexibilidad, los derechos de los trabajadores o el poder y control del empleador.

Se hará una comparativa de la teoría a los casos prácticos. Así llegaremos a las conclusiones en el Capítulo VI finalizando con la extensa bibliografía y referencias en el Capítulo VII, que han ido configurando este Trabajo Fin de Grado.

*Mi agradecimiento a mi tutor D. Juan José Mediavilla Merino, del departamento de Sociología por dedicarme su tiempo y orientarme en la investigación, pues hace años que termine la Diplomatura de Relaciones Laborales y sin él no hubiese sido posible la configuración del presente Trabajo Fin de Grado.*

## **II. OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **1. OBJETIVOS.**

El objetivo principal de este trabajo es analizar cómo ha pasado el teletrabajo de apenas tener regulación, los cambios que ha sufrido a través de la historia y la Reforma laboral de 2012 dónde se incluyen ya unos derechos más tangibles (Sierra Benítez, 2012).

Proponemos los siguientes objetivos de investigación:

1. Analizar el concepto de teletrabajo, ventajas, desventajas, tipologías y flexibilidad.
2. Examinar y valorar la normativa en el teletrabajo y la necesidad de una Ley reguladora.
3. Exponer un Marco teórico y legal del teletrabajo.
4. Profundizar en la regulación del trabajo a distancia
5. Exponer el acuerdo por el que se establece el contrato de trabajo a distancia de los trabajadores.
6. Finalmente, se verá la translación de la normativa vigente, comparándola con los resultados de los casos prácticos, como la flexibilidad, los derechos de los trabajadores o el poder y control del empleador.

### **2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Para la realización del presente trabajo, se ha recurrido a una extensa bibliografía, para explicar el concepto del teletrabajo. Las tablas y la figura son de elaboración propia a partir de los datos de diferentes autores.

La ley 3/2012, en la que se modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, El acuerdo Marco Europeo ponen de manifiesto el paso de contrato a domicilio a trabajo a distancia, con modalidad contractual y unos derechos más tangibles para todos los trabajadores, que pasan a tener los mismos derechos que cualquier trabajador, un paso importante, sociológicamente hablando, la flexibilidad y conciliación laboral y familiar y la incorporación de sectores más desfavorecidos, como los minusválidos y las personas que viven en un entorno rural, ha sido un gran avance para la sociedad actual.

Todos estos objetivos requieren unos métodos de investigación adecuados. A través de diversas fuentes tanto revistas científicas, enlaces y una extensa bibliografía, de diversos

autores que se irán mencionando a través del presente trabajo. Con todo ello, se ha ido configurando, la realización del mismo, buscando un tema que no esté muy repetido por los trabajos de otros estudiantes.

Tanto la Ley 3/2012, como Convenios de la OIT, normativa en general, Acuerdo Marco Europeo o el Libro blanco de España y de Repsol, se han sacado de fuentes primarias. Analizando a la reforma de El Teletrabajo o su paso a acuerdo de Trabajo a distancia, se ha examinado exhaustivamente, recurriendo a las fuentes básicas, pues es el título del trabajo fin de grado que nos ocupa, aunque prácticamente se reduce a la corrección del artículo 13 del Estatuto de los trabajadores y también de fuentes secundarias como diversos autores.

Michel Foucault (1978) explica y elogia la indagación jurídica como forma auténtica y válida de obtener la verdad; la indagación equipara el Derecho a la investigación filosófica y científica, en lo más alto del conocimiento humano, siendo el establecimiento de la verdad objetiva imprescindible para la aplicación del Derecho y la justicia. Asimismo, explica cómo los discursos son formas de generar poderes-saberes. De esta forma, hemos basado nuestro análisis del discurso en perspectivas postestructuralistas y constructivistas para comparar los discursos generados por los actores capaces de generar poder: empresas y Estado, así como organismos supranacionales.

Es esa ansiada búsqueda de la verdad y la justicia, lo que se pretende buscar en todos los ámbitos de trabajo y de la vida misma. No es de extrañar que el autor lo ponga en lo más alto del conocimiento humano.

### III. EL TELETRABAJO: PROBLEMÁTICA DE DEFINICIÓN

#### 1. DEFINICIÓN Y TIPOLOGÍAS

A lo largo de la historia, además del término teletrabajo (*telework*), se han utilizado otras locuciones cercanas como tele-desplazamiento (*telecommuting*), trabajo en red (*networking*), trabajo a distancia (*remote working*), trabajo flexible (*flexible working*) o trabajo en casa (*home working*), aunque en la actualidad el término más extendido es el de teletrabajo (Thibault Aranda, 2001:23).

El término teletrabajo aparece por primera vez en Estados Unidos en los años setenta del pasado siglo, en plenas crisis del petróleo, de la mano del investigador Jackes Nilles, que trabajó en un proyecto sobre cómo eliminar las horas punta en las ciudades. En su estudio acuñó la expresión teletrabajo (*telecommuting o telework*), entendido como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información, es decir, enviar trabajo al trabajador, en lugar del trabajador al trabajo, con lo que se pretendía reducir los desplazamientos situando a los empleados más cerca de sus casas, o en sus mismas casas, donde desempeñarían su actividad a través de las telecomunicaciones. Después de este momento habrá que esperar hasta los inicios de los noventa, del pasado siglo, para que el teletrabajo vuelva a tener interés entre las empresas y las administraciones públicas (Nilles, 1973: 209).

A los efectos de este estudio, el teletrabajo es importante no tanto como descripción de lo que está sucediendo en el mundo laboral, sino como una fuente de debate acerca de cómo podría afectar el desarrollo de las nuevas tecnologías a la organización laboral y cómo podría reaccionar el derecho laboral ante tales cambios (Peguera Poch, 2005: 209). La novedad podría venir limitada por la polisemia del propio concepto teletrabajo. Con ese término se han querido significar diferentes formas de prestación. Existencia o no de laboralidad, por ejemplo, diferentes lugares del ejercicio de la prestación, domicilio, centro de recursos compartidos, diferentes modalidades del ejercicio (*on line, off line*) y diferentes instrumentos tecnológicos para realizar la prestación (*hardware, software, soporte telemático*). A estas peculiaridades distintivas podrían añadirse todas aquellas que tienen que ver con las condiciones de trabajo, como marco en que se desarrolla la prestación, condiciones que, según los escasos estudios centrados en las mismas, apuntan a la vasta heterogeneidad y discrecionalidad a la hora de diseñar lo que se denomina teletrabajo (Belzunegui Eraso, 2008: 130 y ss.).

En la actualidad, ha cambiado la percepción del teletrabajo como un instrumento de políticas públicas. Este no se plantea como una solución a un problema ambiental o de transporte, que fue como se originó, sino como un yacimiento de empleo, como una oportunidad de colocación y, en la mayoría de los supuestos, como una medida para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Rodríguez-Piñero Royo, 2006: 1).

En Europa, la Comisión Europea (suplemento 2/1992 Comisión Europea: 58) lo define como forma de trabajo efectuada en un lugar de trabajo alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación. No hace referencia ni a la duración ni al lugar donde se realiza la actividad, fuera de la oficina, pero si se pone el acento en las nuevas tecnologías, elemento que permite no ir a la oficina o centro de trabajo y realizar la prestación a través de la conexión con las aplicaciones informáticas de la empresa.

La Comisión interministerial de la Sociedad de la información y de las nuevas tecnologías: INFO XXI la sociedad de la inform@ción<sup>6</sup> para todos considera que el teletrabajo se entiende como la organización flexible de la actividad laboral de una compañía sin presencia física continuada del empleado en la empresa. Aunque este tipo de iniciativas parte de la empresa, la Administración ha de impulsar estas acciones en razón de motivos medioambientales, de mejora de tráfico o para favorecer a los empleados problemas de desplazamiento. El Teletrabajo implica nuevas formas de contratación, mitiga la movilidad laboral, integra a las personas con minusvalías sensoriales de motricidad, el trabajo parcial y la participación en el empleo del ama de casa. Por ello se

---

<sup>6</sup>La Iniciativa del Gobierno INFO XXI: La Sociedad de la inform@ción para todos, representa una apuesta clara y decidida del Gobierno para construir la Sociedad de la Información en España. Consiste en un conjunto estructurado de programas y medidas de actuación que contribuyan a impulsar eficazmente desde el Gobierno el desarrollo integral de la Sociedad de la Información en nuestro país y su acercamiento a la sociedad civil y al conjunto de los ciudadanos, es decir, La Sociedad de la Inform@ción para todos. La Sociedad de la Información tiene su origen en el continuo desarrollo de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, que permiten almacenar, procesar y circular cantidades de datos cada vez mayores a costes cada vez más bajos y velocidades cada vez más altas. Ello ha impulsado el desarrollo de la Sociedad de la Información, que consiste en la incorporación creciente de estas tecnologías a todos los ámbitos económicos y sociales. Uno de sus máximos exponentes es la explosión de Internet, que en pocos años ha llegado a todos los rincones del mundo. El constante desarrollo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones está produciendo transformaciones en las formas de producir, vivir y comunicar, que son difíciles de evaluar, pero es imposible permanecer al margen de este asombroso proceso de cambio. A este respecto, las Administraciones Públicas deben asumir el liderazgo que les corresponde para asegurar que esta "revolución social" nos lleve a una Sociedad más justa, más culta y más rica. En esencia, las nuevas prioridades y medidas propuestas son las siguientes: · Mejorar las condiciones de las empresas, mediante la creación de un entorno empresarial favorable (acelerando el proceso de liberalización de las telecomunicaciones, avanzando en la armonización del mercado interior, etc.) y la institución de medidas para promover la introducción y el uso de nuevas tecnologías en la empresa, especialmente en las PYMES. ·

- ✓ Invertir en el futuro. Se considera que la Sociedad de la Información debe empezar en las aulas
- ✓ Atender a la dimensión humana, medida que comprende aspectos como el empleo, las nuevas actividades personales y empresariales, la organización del trabajo, o las personas con necesidades especiales. ·
- ✓ Impulsar la internacionalización de la Sociedad de la Información mediante la contribución al establecimiento y adopción de normas de alcance mundial.

trata de incentivar nuevos métodos de trabajo que incidan en la organización empresarial como el teletrabajo y potenciar el trabajo de discapacitados en el hogar susceptibles de ser desarrolladas con el apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

En el libro blanco del teletrabajo Español (Másfamilia, 2016)<sup>7</sup> define el teletrabajo como: Prefijo tele que proviene del término griego “telos” (a distancia), indica que el trabajo es realizado fuera centro de trabajo habitual, donde se ubica el empleador. El segundo elemento esencial lo constituye el hecho, de que por teletrabajo, no se entiende solo trabajo a distancia sino, que engloba en su significación un uso extensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Se entiende por teletrabajo como una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales, desde localizaciones distintas y remotas mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto exige además de una cualificación profesional, un dominio de las nuevas tecnologías, como el ordenador, los *smartphones* y en general el hardware y software existentes al efecto, ya que éstas serán sus herramientas de trabajo.

Según el libro blanco de El Teletrabajo en Repsol<sup>8</sup> es que la forma de entender el Teletrabajo en la Compañía deriva de una clara apuesta corporativa por incrementar la motivación de los empleados comprometidos, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad. La posibilidad de los teletrabajadores de gestionar su propio tiempo, les ayuda a atender las necesidades laborales y personales de una manera mucho más eficiente y eficaz. Así entendido, el Teletrabajo nace del reto de crear un entorno profesional cada vez más atractivo, aprovechando las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Con el Teletrabajo lo que verdaderamente cuenta es el logro, en tiempo y forma, de los objetivos planteados.

Es el trabajo realizado a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (más conocidas como TICs) para vender productos y servicios al mundo. El concepto “a distancia” significa que se puede trabajar desde su casa, la de un familiar o amigo, un hotel, un restaurante, un ciber o cualquier otro lugar. Las TICs necesarias para estas tareas son básicamente PC, Internet, teléfono y cámara digital, entre otras. Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico. Y, según el

---

<sup>7</sup> Se comentará el Libro Blanco de El Teletrabajo Español de Másfamilia en el apartado V, como parte de análisis de resultados.

<sup>8</sup> El Libro blanco de El Teletrabajo en Repsol de CCOO y UGT servirá como análisis de resultados en el punto V. Dónde se tratará el tema de conciliación y flexibilidad, ya que son los principales objetivos de la compañía.

caso, blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea (chat) y telefonía. Por ello, una definición corta y rápida de Teletrabajo es: “Teletrabajo es el trabajo a distancia usando Internet”.

Las diferencias con el trabajo habitual son:

- Permite trabajar desde cualquier lugar (no dispone un lugar fijo de trabajo).
- Permite trabajar en cualquier momento (no requiere un horario fijo de trabajo).
- Se utilizan siempre las TIC como apoyo.
- En la mayoría de los casos no se tienen jefes o no se conoce personalmente a los empleadores o clientes.

En definitiva, el trabajo a distancia es el que se realiza fuera de la empresa, bien parcialmente o totalmente, usando las herramientas proporcionadas por el empresario, bien sea ordenador, teléfono y con la nueva normativa, esta prestación de servicios está regulada y tiene modalidad contractual y está pensado para amentar la producción.

Tomando como referencia el esquema de Izquierdo Carbonero, puede hacerse una clasificación de los tipos de teletrabajo conforme a los siguientes elementos (Izquierdo Carbonero: El teletrabajo 2006: 28 y ss.)

#### EN FUNCIÓN DEL ELEMENTO LOCATIVO

- Teletrabajo a domicilio. El trabajador efectúa la prestación de servicios en su domicilio o lugar libremente elegido por él mismo, mediante un PC que se puede conectar a otro. Esta modalidad, la más común en España, es frecuente en sectores como el periodístico, en el que el trabajador, desde su domicilio, recibe y envía los flujos de información.
- Teletrabajo en telecentros: Los empleados acuden y encuentran los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad en un tipo de centros (telecentros) donde disponen de la tecnología que les permite desempeñar su trabajo. Esta modalidad posibilita la prestación de la actividad en un lugar más próximo a su residencia; aunque no está muy extendida en nuestro país, sin embargo, se revela como un instrumento interesante para potenciar sobre todo en las zonas rurales. Este tipo de oficinas, a las que concurren trabajadores de la misma o distintas empresas con el objeto de compartir entre ellos recursos (impresoras, teléfonos, líneas ADSL), gastos de infraestructuras (luz, calefacción, aire acondicionado, limpieza, mantenimiento de equipos, etc.), pueden ser centros abiertos al público pertenecientes a una empresa distinta a la usuaria de los servicios, al que acuden



libremente teletrabajadores y empresas, o telecentros satélites que, o bien son titularidad de la propia empresa, o bien de varias.

- Teletrabajo móvil: El teletrabajador decide donde quiere trabajar, mediante la utilización de un PC portátil y realiza su actividad no en su empresa, sino en empresas clientes o proveedores o en el lugar elegido por él y que posea una conexión (avión, tren, hotel, etc.)

#### DEPENDIENDO DE LA COMUNICACIÓN EMPRESA-TRABAJADOR

La comunicación del trabajador con la empresa puede ser esporádica o puntual, o bien continua mediante una conexión informática en tiempo real y, en cualquiera de los casos anteriores, no tiene por qué ser bidireccional, ya que puede efectuarse solo del empresario al trabajador o viceversa. Dependiendo de la existencia o no de conexión entre ambos puede clasificarse el teletrabajo como:

- ❖ *Off line*: El teletrabajador ejecuta la actividad laboral sin ningún tipo de conexión electrónica con el sistema informático situado en la empresa, al cual solo le envía los datos por distintos medios (e-mail, *pen drives*, disquetes...)
- ❖ *One way line*: También denominado teletrabajo unidireccional, en esta modalidad si existe una conexión continua, pero solo en una única dirección, o bien de la empresa al trabajador o a la inversa.
- ❖ *On line*: Modalidad bidireccional que permite un diálogo interactivo entre el ordenador situado en la empresa y los distintos terminales. En estos supuestos, existe un control directo por parte de la empresa de la actividad realizada por cada teletrabajador, pudiendo ser ese control mucho mayor que el que se efectúa sobre los trabajadores que están físicamente en la sede empresarial, puesto que el control se lleva a cabo, precisamente, a través del mismo instrumento con el cual se realiza la actividad laboral.

## 2. VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL TELETRABAJO.

El teletrabajo encuentra para su introducción resistencias y apoyos. La sociedad, la empresa, y los trabajadores ven aspectos positivos y negativos en su caracterización.

LAS BARRERAS QUE SE TIENEN QUE ROMPER PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO:

1. Actividad económica no lo permite.
2. Cultura organizacional de la empresa.
3. Desconocimiento sobre la regulación del teletrabajo.
4. Resistencia al cambio/costumbre.

5. Control de la productividad de los trabajadores.
6. Alta inversión en tecnología, infraestructura.
7. Incertidumbre, miedo.
8. Desconocimiento del tema.

Tabla 1. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE EL TELETRABAJO.	
ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS
<b>SOCIEDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equilibra la distribución territorial.</li> <li>➤ Facilita la descentralización de actividades.</li> <li>➤ Incrementa la oportunidad de trabajos.</li> <li>➤ Reduce los efectos negativos ligados los traslados de territorio</li> </ul>	<b>SOCIEDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incrementa la dispersión social.</li> <li>➤ Aumenta las disparidades.</li> <li>➤ Mayor desprotección del trabajo.</li> <li>➤ Incrementa los costos en infraestructuras tecnológicas.</li> </ul>
<b>EMPRESAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incrementa la flexibilidad y productividad de la empresa.</li> <li>➤ Reduce los costos</li> <li>➤ Mejora la selección de personal.</li> </ul>	<b>EMPRESAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Modifica el sistema tradicional de gestión de personal.</li> <li>➤ Sitúa en crisis a los mandos medios.</li> <li>➤ Genera altos costos de formación.</li> <li>➤ Se reduce la identificación del trabajador con la empresa.</li> </ul>
<b>TRABAJADORES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mayor independencia y autonomía.</li> <li>➤ Reduce costos y stress.</li> <li>➤ Mejora la relación tiempo de trabajo/descanso.</li> <li>➤ Incrementa las oportunidades y la cualificación.</li> <li>➤ Mejora el entorno del trabajo</li> </ul>	<b>TRABAJADORES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aislamiento.</li> <li>➤ Menor desarrollo personal.</li> <li>➤ Limita la vida social.</li> <li>➤ Fragmenta el tiempo de trabajo y el tiempo libre.</li> </ul>
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de GONZALEZ-POSADA (2017)	

En la tabla número 1 se pone de manifiesto los aspectos positivos que afectan tanto a la sociedad, la reducción de costos, tanto para la empresa como para la sociedad, se produce un incremento de flexibilidad y productividad en la empresa, reduce el estrés y aumenta la calidad de vida. Pero también enumera algunos aspectos negativos para sociedad aumenta los costos en infraestructuras, para la empresa genera altos costos de formación, así como una limitación de la vida social. No obstante, valorando los pros y contras, se ve más beneficios o aspectos positivos para todos.






Tabla 2. ESCENARIO PESIMISTA Y OPTIMISTA EN LAS TICs.		
TIC	ESCENARIO PESIMISTA	ESCENARIO OPTIMISTA
Relaciones	Aislamiento	Genera la apertura a otras relaciones
Habilidades	Las reduce a causa de la tecnología	Incrementa la creatividad
Herramientas	Incrementan el gasto del empresario.	El empresario no solo aporta herramientas, sino que se hace cargo de otros gastos. A medio plazo supone un ahorro.
Oportunidades	Se reducen	Aumentan
Discriminación	Excluye a los trabajadores maduros y a las mujeres	Abre nuevas oportunidades a los grupos más vulnerables
Calidad de vida	Empeora si no se lleva un control sobre las horas de trabajo	Aumenta la calidad de vida y se tiene más tiempo libre.
Autonomía	Centraliza el poder y el control	Incrementa al individualismo y la libertad de elección
Salud	Se eleva el impacto sobre la salud a causa de las jornadas ante el ordenador	Reduce el trabajo físico
Estrés	Mayor presión del trabajo durante más tiempo	Trabajo adaptado a las necesidades
Flexibilidad	Más distracciones en el trabajo	Mayor tiempo dedicado al trabajo.
Productividad	Menor productividad	Mayor productividad, al reducirse el absentismo laboral
Reducción de costes	Dietas más bajas	Reducción de costes de producción y equipamiento.
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de GONZALEZ-POSADA (2017)		

En la Tabla número 2, las tecnologías de la información y la comunicación, cuenta con un escenario pesimista, pero asimismo con otro optimista, como un incremento de la productividad, mayor libertad y aumento de creatividad, en el escenario pesimista se pone de manifiesto unas dietas más bajas, un mayor aislamiento, reducción de habilidades a causa de las tecnologías.

En cuanto a la productividad añadida que genera el teletrabajo, las encuestas realizadas muestran las siguientes cifras:

Tabla 3. ENCUESTAS SOBRE LA PRODUCTIVIDAD AÑADIDA EN EL TELETRABAJO.	
El 76% de los teletrabajadores y empresarios consultados considera que el teletrabajo genera mayor cantidad de trabajo	De ellos el 33% determina el incremento entre el 25% y 50%.
	El 17% más del 50%.
	El 50 % entre el 10% y el 25%.
	El 3% considera que el teletrabajo genera igual cantidad de trabajo.
	El 2% considera que el teletrabajo genera igual cantidad de trabajo.
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de GONZALEZ-POSADA (2017)	

En la tabla 3, se puede observar una encuesta dónde se indica que el teletrabajo genera mayor cantidad de trabajo, ninguno de los encuestados responde de manera negativa, solo un 2% responde que considera que el teletrabajo genera igual cantidad de trabajo. Pero en ningún momento se habla de una disminución de trabajo. Lo que hace pensar en los beneficios del teletrabajo en las empresas o administraciones donde puedan implantarse.

Tabla 4.-VENTAJAS DEL TELETRABAJO PARA EL TRABAJADOR	
	Una mayor flexibilidad en la determinación de la jornada de trabajo laboral.
	Un aumento de libertad, tanto profesional como personal.
	Una reducción de los desplazamientos.
	Una mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar.
	Una oportunidad incluso para colectivos de difícil inserción laboral, como las personas con discapacidad
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Sierra Benítez (2011)	

En la tabla número 4 se pueden observar los múltiples beneficios sociales para el trabajador, aparece el término de libertad, muy importante para todos. También la oportunidad de colectivos de difícil inserción laboral: los discapacitados.

En la tabla 5 que se expone a continuación, se puede observar, claros beneficios para la sociedad en general, por ejemplo para el trabajador, una mejor conciliación de vida laboral y familiar y reducción de estrés. Fomento de la inserción laboral de personas residentes en el entorno rural. Impulso del acceso a la formación en gestión online del trabajo: aprendizaje continuo, entre otros beneficios.

Así para la empresa los aspectos positivos son múltiples también, mayor rendimiento y compromiso de los trabajadores, fidelidad. Incremento de la Productividad del empleado, a través de un ambiente sin interrupciones constantes, un trabajo más relajado y una mejor gestión del tiempo. Reducción de accidentes laborales, especialmente *in itinere*.

Por último, los beneficios para la sociedad son también importantes, como la inserción laboral de colectivos vulnerables. Distribución geográfica más equitativa: disminución del éxodo rural y desarrollo local. Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y responsables de lluvia ácida y ozono troposférico, así como una mejora en la inversión de redes y en conocimiento.

Tabla 5.- BENEFICIOS DEL TELETRABAJO
<b>Beneficios para el trabajador</b>
✓ Conciliación de la vida familiar y laboral
✓ Ahorro de dinero y tiempo al reducir los desplazamientos diarios.
✓ Reducción del estrés y mejora de la salud ( el 80% de las enfermedades están asociadas al estrés)
✓ Reduce el absentismo laboral
✓ Incremento en la motivación y autorrealización y por tanto de la productividad.
✓ Dar oportunidades laborales a personas con discapacidades de movilidad, de modo que puedan incorporarse eficientemente al entorno laboral.
✓ Fomento de la inserción laboral de personas residentes en el entorno rural.
✓ Reducción de accidentes laborales, especialmente <i>in itinere</i> . Un 10,1% de los accidentes laborales fueron accidentes de tráfico, en cifras absolutas 65.446 accidentes laborales notificados a tráfico.
<b>Beneficios para la empresa.</b>
✓ Genera entornos multiculturales y diversos. Permite trabajar en comunidades más diversas.
✓ Maduración de los sistemas de gestión y de las estructuras organizativas, como resultado del proceso de adaptación que la Organización experimenta, para acoger a esta modalidad de trabajo
✓ Incremento de la Productividad del empleado, a través de un ambiente sin interrupciones constantes, un trabajo más relajado y una mejor gestión del tiempo.
✓ Mejora en el rendimiento y compromiso de las trabajadoras, gracias a la mejora en la motivación vinculada a la compensación intrínseca.
✓ Promoción de la retención, fidelización y atracción del talento, así como la prolongación de la vida activa, por el menor desgaste en la vida laboral.
✓ Reducción del absentismo por enfermedad común y del índice de rotación.
✓ Mayor capacidad de multiplicar el talento, pudiendo disponer de equipos distribuidos geográficamente, a la vez que plenamente integrados en los procesos de la Organización
✓ Impulso a una nueva dimensión de la responsabilidad social empresarial y mejora en la gestión de diversidad y multiculturalidad.
✓ Contribución al cumplimiento de la LISMI (Ley de Integración Social de Minusválidos).
✓ Se constituye una palanca de cambio, para implantar una nueva cultura de trabajo y en particular, de un estilo de liderazgo y dirección.
✓ Reducción de accidentes laborales, especialmente <i>in itinere</i> . Un 10,1% de los accidentes laborales fueron accidentes de tráfico, en cifras absolutas 65.446 accidentes laborales notificados a tráfico.
<b>Beneficios para la Sociedad</b>
✓ Distribución geográfica más equitativa: disminución del éxodo rural y desarrollo local.
✓ Inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión o vulnerables.
✓ Reducción de costes en desplazamientos, ahorro energético a través de la eliminación de desplazamientos.
✓ Mejora de la inversión en redes y en conocimiento.
✓ Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y responsables de lluvia ácida y ozono troposférico.
✓ Movilidad reducida
<b>Elaboración propia a partir de datos Másfamilia (2012)</b>

### **3. JORNADA A ELECCION DEL TRABAJADOR Y FLEXIBILIDAD HORARIA**

Uno de los criterios diferenciadores del teletrabajo respecto de las formas tradicionales de trabajo es la flexibilidad temporal en la organización de la prestación (Thibault Aranda, 1999: 897).

La nueva ordenación del tiempo de trabajo se traduce en ocasiones en superposiciones del tiempo libre en el tiempo de trabajo, en el sentido de una mayor autonomía del teletrabajador en la distribución de este a cambio de una obligación de resultado, aunque también se asiste al fenómeno inverso de extensión del tiempo de trabajo en el tiempo libre a través de la disponibilidad del teletrabajador a ser llamado al trabajo fuera del horario normal. Es una cuestión de organización dentro de su jornada laboral, pues le permite unos días realizar más horas y otros días menos, para una mejor distribución del tiempo de trabajo.

La jornada laboral delimita muchos aspectos de su régimen jurídico, como el tiempo máximo de trabajo a la semana, el salario que corresponde al trabajador atendiendo, entre otros aspectos, a la jornada de trabajo que se realice, sea esta completa o reducida, los descansos mínimos que en proporción al tiempo de trabajo le correspondan y los tiempos de exposición a la pantalla con el fin de proteger la salud del teletrabajador. El teletrabajo es una fórmula que se puede desarrollar con un horario determinado, el mismo que tenía en el centro de trabajo, con uno nuevo pactado entre el trabajador y el empresario o bien sin predeterminación de horario. Este último supuesto se produce cuando el trabajador tiene fijado un objetivo que deberá cumplir en una fecha concreta, y por parte del empresario solo se espera un resultado final sin considerar las horas dedicadas por el trabajador a su cumplimiento, en estos casos, el empresario debe estimar, no obstante, la fecha de entrega tabulando jornadas normales de trabajo, al objeto de evitar situaciones de trabajo a destajo que muchas veces se produce si el trabajador quiere cumplir con las tareas encomendadas. El trabajo por objetivos es una buena fórmula para cumplir con los plazos pactados entre trabajador y empleador.

La distribución del teletrabajo puede tener variaciones: desde que el empresario fije unas pautas de trabajo en las que se desarrolle el mismo hasta que sea el teletrabajador el que libremente se organice los tiempos de prestación atendiendo a la demanda. Hay una cierta libertad y flexibilidad en el tiempo de trabajo.

## JORNADA A ELECCIÓN DEL TRABAJADOR

Si es el teletrabajador el que decide su jornada, tendrá más facilidades para conciliar su vida laboral con la familiar. Pero deberá poseer la cualidad de saber organizarse, pues esta flexibilidad horaria debe ser bien gestionada para no alargar en demasía las jornadas de trabajo o concentrar tiempos de trabajo excesivos, y contraproducentes, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Se considera necesario que desde la empresa, cuando se determine el trabajo que habrá de realizar, se estime también cuánto tiempo se necesitaría para su desarrollo en una jornada normal de trabajo que al trabajador a distancia, es decir, establecer objetivos cuantificables en unidades de tiempo que faciliten la organización del trabajador. Esto es posible cuando el trabajo que se debe realizar es medible en unidades (páginas mecanografiadas, llamadas hechas etc.), pero su cuantificación es más difícil cuando el trabajo requiere un proceso, podría denominarse de creación como, por ejemplo, los que suponen desarrollos de programas informáticos, campañas publicitarias o diseños de páginas web (Heras García A, 2016: 137)

## FLEXIBILIDAD HORARIA

El teletrabajo se asocia normalmente a un ahorro de tiempo en desplazamientos, pero debe tenerse en cuenta que no siempre el trabajador reside lejos de su centro de trabajo. En ocasiones, el motivo por el cual se opta por el teletrabajo es la posibilidad que potencialmente, al menos, ofrece para una mejor, más adecuada o libre organización del tiempo. La flexibilidad horaria normalmente viene de la mano del puesto que desempeñe; así, un teleoperador tendrá que ajustarse a los horarios de atención al cliente, mientras que un comercial, un gestor de programas internos de la empresa o un maquetista en trabajos de editorial, por ejemplo, podrán realizar su actividad en el horario que más les convenga (Heras García A, 2016)

En los casos en los que el teletrabajo tenga establecido un horario determinado, al igual que ocurría cuando se estaba en el centro de trabajo, el trabajador deberá informar al empleador de los incumplimientos justificados: visitas al médico, ausencias motivadas por enfermedad..., mientras que si la jornada es determinada por el propio trabajador, en principio, estas ausencias podrá compensarlas con horas de trabajo en otra franja horaria, a su voluntad y sin necesidad de dar cuenta y justificar al empresario tales ausencias ( y adaptaciones horarias) que, como se sabe, conforme al artículo 52 d) del TRET, podrían ser motivo de despido por causas objetivas.

Esta es una de las ventajas que se argumentan como ventaja del teletrabajo para las empresas: la reducción del absentismo; en tanto que un trabajador que se encuentre indispuesto a primera hora de la mañana no acudirá al trabajo en toda la jornada, mientras si a media mañana notara mejoría, en la fórmula de teletrabajo podría estar en disposición de trabajar en su domicilio y terminar la jornada e incluso realizarla al completo, si quisiera, distribuyéndola conforme a sus necesidades.

El empresario deberá conocer la jornada de su trabajador, que se fijará en el acuerdo individual o colectivo en caso de afectar a varios trabajadores. En este acuerdo se prefijarán los días de asistencia al centro de trabajo y los horarios de trabajo, que deberán ser compatibles con la unidad, así como el lugar en el que se desempeñara la actividad en relación con los riesgos laborales y la representación colectiva.

El trabajador en régimen de teletrabajo deberá contemplar cierta flexibilidad en su horario para asistir a reuniones, cursos, sustituir a compañeros de baja u otros imprevistos, de tal forma que esta modalización de la prestación de servicios no se convierta en una limitación a la adecuada u eficaz organización del trabajo, aspecto que se contempla en algunos convenios colectivos.<sup>9</sup>

Las jornadas de trabajo en el centro de trabajo se desarrollarán en el mismo horario que se tenía antes del teletrabajo o en uno nuevo pactado. Serán los tiempos utilizados por el empleador para reuniones de departamento, formación, para entregar lo trabajado o simplemente continuar con la prestación como en el domicilio pero teniendo el contacto directo con el resto de los compañeros e incluso con el empresario, que puede aprovechar la circunstancia para proporcionarle alguna directriz en relación con su trabajo

Las consecuencias de la prestación de los servicios en estas condiciones temporales de jornada y horario tienen proyección sobre la retribución que se percibirá y se concretan en el establecimiento de pluses, por ejemplo, de turnicidad o de nocturnidad, que con carácter general no van a pactarse ni devengarse si es el teletrabajador el que decide prestar sus servicios en ese marco temporal salvo, claro está, que la nocturnidad o turnicidad sean una condición de prestación del trabajo, así considerado por las partes.

---

<sup>9</sup> Entre otros el Acuerdo colectivo en materia de teletrabajo del BBVA, cita textualmente establece que: Se prefijarán los días de asistencia y los horarios que deberán ser compatibles con la unidad, Asimismo, deberán contemplar cierta flexibilidad para realizar el trabajo, en presencia (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.



Para evitar abusos, tanto por parte del empresario como por parte del teletrabajador, es importante establecer medios para controlar cuántas horas se trabaja, de modo que el empresario pueda saber la duración de la jornada y el respeto de los descansos legalmente establecidos, garantizando el cumplimiento de todos los límites de la jornada laboral cuando el mismo programa accione los mecanismos necesarios para no permitir la prolongación de la actividad del trabajador.

El establecimiento de un tiempo determinado de prestación en el convenio puede llevar a situaciones como la de la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de Septiembre de 2009<sup>10</sup>, que impedían a la empresa a alterar el horario de trabajo en 15 minutos durante dos meses de verano y dos días de diciembre al estar establecido en el convenio colectivo aplicable que las adaptaciones horarias deberían llevarse a cabo mediante acuerdo colectivo, por lo que para poder realizar esa modificación, si se permite, poco relevante, será necesaria una negociación previa con los representantes de los trabajadores.

Hoy la realidad social demanda nuevas formas de organización del tiempo de trabajo. De la misma manera que las necesidades productivas motivaron y continúan haciéndolo, una mayor flexibilidad de la relación laboral en manos del empresario, potenciando así el poder de dirección que a este corresponde, las necesidades familiares y las personales demandan la flexibilización de la relación laboral en manos del propio trabajador. Poco a poco, el legislador español ha ido introduciendo puntuales modificaciones de la legislación laboral en este sentido: instituciones flexibilizadoras en circunstancias fundamentalmente familiares y concretas (maternidad, paternidad, derecho de la trabajadora víctima de violencia de género) (Bellón Sánchez de la Blanca, 2011: 13).

Los distintos estudios analizados han demostrado el atractivo que tienen actualmente las medidas de flexibilidad, que permiten a los trabajadores intentar conciliar su vida laboral y privada. Este interés quedaba claramente reflejado en la medida adoptada por el Ministerio, entonces de Trabajo, en el Acuerdo para conciliar la vida

---

<sup>10</sup> También en el artículo 19 del VII Acuerdo marco del Grupo Repsol, se establece que: la persona que teletrabaja, deberá tener flexibilidad de cambio de los días/tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si esta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones o tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la dirección de la empresa.

familiar y laboral, de 10 de marzo de 2003<sup>11</sup>, por el que se concedían certificados de reconocimientos a las empresas “familiarmente responsables” y se distinguía a aquellas personas que destacaran por sus acciones de apoyo a las familias y por las medidas adoptadas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral. El objetivo era premiar a aquellas empresas que armonizaran los derechos del trabajador y los de la empresa, promovieran el respeto por la pluralidad, la vida privada y la salud de sus empleados, y se comprometieran a corregir las desigualdades.

A través del teletrabajo se permite una gestión flexible del tiempo de trabajo, lo que constituye un interés creciente tanto para las empresas como para determinados colectivos de trabajadores que desean una más fácil conciliación de vida laboral y privada (López Peláez y Pinilla, 2006: 30 a 59). Así uno de los propósitos de la reforma laboral del 2012 es la promoción de la flexibilidad de las empresas en la organización de trabajo, con el fin de incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la conciliación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

De acuerdo con esta exposición argumental, la flexibilidad puede estar relacionada positivamente con la adopción del teletrabajo y los resultados de la empresa. Pero para que el teletrabajo pueda desarrollar rutinas organizativas que generen capacidades dinámicas en la empresa, será necesaria la implementación de prácticas de recursos humanos que desarrollen profesionalmente a los empleados y creen un clima de mutua confianza y compromiso organizativo, el cual contribuye de forma positiva a los resultados empresariales (González Posada, 2006).

Tanto la flexibilidad en el trabajo, disponer de tiempo libre para conciliar la vida familiar y laboral, es un gran progreso. Tiene múltiples beneficios tanto para el trabajador como para la empresa, reduce el estrés con lo que aumenta la salud, incrementa las oportunidades de empleo y por supuesto optimiza la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Otra gran ventaja es la disminución del absentismo laboral, con el consiguiente aumento de la productividad. El tiempo de trabajo debe ser bien gestionado por el trabajador para aumentar el rendimiento del trabajo. En general la flexibilidad en la empresa tiene muchas ventajas y aumenta sin lugar a dudas la calidad de vida del teletrabajador.

---

<sup>11</sup> Instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al Servicio de la Administración General del Estado (BOE núm. 62, de 13 de marzo de 2003)

## FLEXIGURIDAD

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tiene como uno de sus principales objetivos la denominada flexiseguridad<sup>12</sup>. Con la finalidad de fomentarla, el real decreto-ley contiene un conjunto de medidas entre las que se encuentran las de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral y, en especial, el teletrabajo, que se define en la exposición de motivos de dicha norma como “una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”.

Sin embargo, lo que se regula en el citado Real Decreto-ley no es el teletrabajo sino el trabajo a distancia, mediante la sustitución de la regulación del antiguo contrato de trabajo a domicilio, por una nueva. El trabajo a distancia en el nuevo artículo 13.4 del ET, reiterando lo previsto en los artículos 4.2.d y 19 del texto legal, se reconoce a los trabajadores a distancia el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, subrayándose, además, que resulta de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y su normativa de desarrollo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) comienza diciendo en su artículo 14.1 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, para añadir a continuación que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber general del empresario se concreta en una serie de deberes concretos que derivan de aquél pero que no lo agotan. Estos deberes concretos son los siguientes:

En la tabla 6 se puede observar las medidas que se han adoptado, en la Ley 3/1992, en la que se recoge unos derechos de Seguridad y Salud, para garantizar a los teletrabajadores, una adecuada protección.

---

<sup>12</sup> La *flexicurity* o flexiguridad es un modelo de organización del mercado de trabajo mediante políticas proactivas por parte del Estado. El objetivo de este modelo es lograr un mercado de trabajo flexible, que garantice la protección social de los trabajadores y contribuya a que sea más reactivo, inclusivo y competitivo. La flexiguridad se basa en tres pilares (llamados "triángulo de oro". (Madsen, 2005:34)

- Flexibilidad construida con base en pactos contractuales adaptables y fiables
- Alta protección social para los desempleados
- Política de formación y reinserción laboral muy activa mediante estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral que aseguren la adaptabilidad continua de los trabajadores

Tabla 6. LA FLEXIGURIDAD EN EL TELETRABAJO

<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Adopción de las medidas necesarias para evitar o reducir los riesgos laborales en los lugares de trabajo.</li><li>❖ Evaluación de los riesgos existentes en la empresa para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 16 LPRL). Planificación de la acción preventiva (art. 16 LPRL)</li><li>❖ Organización de los recursos necesarios para lograr una eficaz protección.</li><li>❖ Adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados y garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.</li><li>❖ Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos (art. 17 LPRL).</li><li>❖ Informar al trabajador sobre los riesgos laborales de la empresa y de su concreto puesto de trabajo, así como de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables (art. 18 LPRL).</li><li>❖ Deber de consulta y participación de los trabajadores en relación a los aspectos que afecten a su seguridad y salud (art. 18 LPRL).</li><li>❖ Deber de proporcionar a los trabajadores una formación suficiente y adecuada en materia preventiva, respecto a su puesto de trabajo, tanto en el momento de su contratación como posteriormente (art. 19 LPRL).</li><li>❖ Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de trabajadores; designar al personal encargado y comprobar periódicamente su correcto funcionamiento (art. 20 LPRL).</li><li>❖ Informar acerca de la existencia de un riesgo grave e inminente, dando las instrucciones que resulten necesarias y adoptar las medidas precisas para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores (art. 21 LPRL).</li><li>❖ Deber de vigilancia y control periódico de la salud de los trabajadores (art. 22 LPRL).</li><li>❖ Elaborar y conservar a disposición de la Autoridad Laboral la documentación relativa a las obligaciones en materia preventiva (art. 23 LPRL).</li><li>❖ Deber de cooperación entre las empresas que desarrollen sus actividades en un mismo centro de trabajo (art. 24 LPRL).</li><li>❖ Deber de protección específica a determinados colectivos de trabajadores (arts. 25 a 28 LPRL): discapacitados físicos, psíquicos o sensoriales, y trabajadores con especial sensibilidad a determinados riesgos, mujeres embarazadas y menores de edad.</li><li>❖ Garantizar a los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que al resto de los trabajadores de la empresa.</li></ul>
Elaboración propia: a partir de los datos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Sin duda, el cumplimiento de estos deberes respecto a los trabajadores a distancia generará numerosos problemas interpretativos y de aplicación práctica (Alegre M, 2012: 50 y 51) en especial, los siguientes: la evaluación de los riesgos genéricos y específicos del puesto de trabajo, que, como se ha señalado, puede estar ubicado en el domicilio del trabajador o en cualquier otro lugar “libremente elegido por éste”

1. La planificación y ejecución de las medidas de emergencia.
2. El cumplimiento del deber de cooperación, en los supuestos de concurrencia de actividades laborales en el mismo lugar donde el trabajador a distancia preste sus servicios laborales.

3. la estructura de la organización preventiva (servicios de prevención), habida cuenta que el trabajo a distancia puede suponer una gran dispersión geográfica de los trabajadores, lo que puede suscitar dudas sobre el número de técnicos en prevención de riesgos laborales con los que debe contar un servicio de prevención propio y dificultará la tarea de dichos técnicos.
4. Garantizar la seguridad de los equipos de trabajo. Sería deseable la elaboración de una regulación específica sobre estos y otros deberes que puedan plantear problemas de aplicación y, en definitiva, de cumplimiento en relación con los trabajadores a distancia si queremos que el derecho a la protección de la salud de este colectivo de trabajadores sea efectivo y real.
5. Mientras no se lleve a cabo esta necesaria regulación, lo más adecuado es la elaboración de protocolos de actuación en las empresas que cuenten con trabajadores a distancia.
6. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la formación profesional continua, con la finalidad de favorecer su promoción profesional.

Con estas medidas el trabajador se siente más protegido, tanto en prevención de riesgos, protección de la salud y la formación profesional continua es imprescindible, pues el uso de las tecnologías de la información y comunicación requiere de continua formación, puesto que están en constante cambio.



#### **IV. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO A DISTANCIA**

##### **1. LA NECESIDAD DE UNA LEY DEL TELETRABAJO.**

La regulación del teletrabajo estaba pendiente de una normativa de desarrollo que esperamos que se lleve a cabo mediante una disposición legal específica de eficacia normativa directa, que atienda a las particularidades del teletrabajo conforme al Acuerdo Marco del Teletrabajo<sup>13</sup> (en adelante AMET) y que sirva para modernizar la organización del trabajo en empresas y organizaciones de servicio público (Santos Fernández, 2004: 53). El AMET es el instrumento jurídico que recoge ciertas peculiaridades de las condiciones de trabajo en el teletrabajo a distancia telemático. No obstante, el AMET es un acuerdo que se aprueba por la vía del art. 138 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), es decir, mediante la voluntad de los agentes sociales europeos basándose en la autonomía colectiva, y cuya aplicación se remite a la negociación de cada país miembro. Por lo tanto, son los propios sindicatos y las organizaciones empresariales que pertenezcan a la Unión Europea los que deben incorporar voluntariamente en sus convenios colectivos los principios y directrices estipulados en el AMET (Pérez de los Cobos, 2005: 1328)

La naturaleza jurídica del Acuerdo y el mecanismo por el que han optado los interlocutores sociales nacionales para su introducción no favorecen la implantación del teletrabajo, dado que ha sido incorporado mediante un anexo en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 en donde formalmente no se han asumido apenas compromisos y prácticamente se reduce a un acuerdo de contenido obligacional entre las partes y, por lo tanto sin fuerza vinculante alguna (Serrano García, 2002: 112). Esto significa que no es un instrumento jurídico normativo suficiente para regular las particularidades del trabajo a distancia telemático. No obstante, aunque muchas de estas peculiaridades han sido reguladas en ciertos acuerdos y convenios colectivos, 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 si bien es cierto el teletrabajo es trabajo a distancia, no todo trabajo a distancia es teletrabajo ni trabajo a domicilio.

---

<sup>13</sup>En el apartado V de Análisis de resultados se expone el Acuerdo Marco Europeo y se realiza una comparativa de diversas empresas que lo adoptaron, así como sirve de referencia para el Libro Blanco de Repsol y el Libro Blanco de Teletrabajo de España.

La reforma de la negociación colectiva operada mediante Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, coloca a los convenios de empresa en una situación de preeminencia respecto a ciertas materias sensibles en el teletrabajo como el horario y la distribución del tiempo de trabajo, o las medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y personal y en este sentido puede ser importante la regulación de convenios colectivos de empresa, sobre todo cuando puedan conllevar minoración de derechos de los tele-trabajadores (Gorelli Hernández, 2013). Por otro lado, la implantación del teletrabajo puede suponer cambios en la jornada y en el horario de trabajo, particularmente en la distribución del tiempo de trabajo en los términos del art. 41 ET (Cruz Villalobón, 1999: 115) o en otras condiciones de trabajo, como el sistema de retribución (Thibault Aranda, 2006: 395). Al respecto en caso de que se trate de una empresa con trabajadores presenciales y no presenciales, habrá que comparar aquella minoración con el objeto de respetar el principio de igualdad entre los trabajadores de esa empresa (Martín Jiménez, 2012).

Esto significa que existen mecanismos flexibles de regulación tras la reforma del 2012 que hacen posible que el teletrabajo mediante una Ley, dada la posición en 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 legislación del trabajo a distancia art. 13 ET (Mercader Uguina, 2012: 165 a 170).

El AMET no sólo recoge una definición acertada del teletrabajo, sino que entre sus cláusulas contempla una serie de cuestiones a tener en cuenta por el legislador como queda reflejado en la tabla numero 7, relativas a la voluntariedad del trabajador, la protección de datos y ejercicio de los derechos colectivos.

Tabla 7. CUESTIONES A TENER EN CUENTA POR EL LEGISLADOR	
1.	La voluntariedad en el teletrabajo.
2.	El reconocimiento del principio de igualdad en las condiciones de empleo.
3.	La necesidad de llevar a cabo acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.
4.	La protección de datos y de la vida privada del trabajador.
5.	Las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y los costos de los mismos.
6.	La salud y seguridad de los trabajadores, la gestión en la organización del trabajo.
7.	El acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional.
8.	Por último, el ejercicio de los derechos colectivos.
Fuente: Elaboración propia a partir del Acuerdo Marco Europeo (2017)	



## LA TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA DEL TELETRABAJO AL TRABAJO A DISTANCIA.

Cabe localizar los primeros vestigios de la reforma del art. 13 en la legislatura del Partido Socialista Obrero Español (2004-2011) cuando el actual Gobierno, Partido Popular, entonces en la oposición, presentó una Proposición de Ley de la modificación del ET con el objeto de regular el teletrabajo. Esta Proposición de Ley fue rechazada en Sesión Plenaria de la Cámara de los Diputados del 15 de marzo de 2011. Esta fecha es importante porque sin haber transcurrido siquiera un año el mismo Grupo Parlamentario, esta vez en el poder, presenta la vigente modificación del art.13 ET. Considerando más acertada la denominación de contrato de trabajo a distancia que la del trabajo a distancia, que es la que está en vigor para incluirla como modalidad contractual, así se considera que la reforma es manifiestamente insuficiente porque no regula el teletrabajo con garantías, dejando el contrato de trabajo a domicilio tradicional falto de regulación estricta. Tal y como queda la redacción de la reforma del art. 13 ET, ésta parece pensada para una forma moderna de la organización del trabajo, sin constar con aquella otra propia del trabajo tradicional, sobre todo porque el trabajo a distancia no es una modalidad contractual, sino una forma de organización de la actividad productiva empresarial. En este sentido nos preguntamos por qué el legislador realiza una reforma del art. 13 ET, tan desafortunada, adoptando la denominación del trabajo a distancia y no la del contrato de trabajo a distancia, dentro de las modalidades contractuales y mencionando el teletrabajo en la Exposición de Motivos. Se pretende contemplar el teletrabajo dentro del trabajo a distancia como forma de organización del trabajo como modalidad contractual

## LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA: LA NOCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.

El art. 13 ET establece que tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El legislador ha optado por una denominación amplia que presenta varias cuestiones que se entienden que puedan ser conflictivas. En primer lugar, en relación con la pretensión del legislador 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.

#### LA REALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE MANERA PREPONDERANTE

En relación con la primera cuestión, la intención del legislador es mantener al margen el art. 13 ET todo tipo de actividad esporádica o espontánea realizada fuera de los locales de trabajo. Así, por ejemplo, el trabajo realizado en el trayecto del domicilio del trabajador al centro de trabajo o empresa o viceversa, como el realizado en el trayecto al encuentro del cliente u otra empresa destinataria de los servicios que se va a cubrir. Es decir, esos periodos “muertos” que el trabajador destina a realizar una actividad profesional mediante envío de correo, conversaciones telefónicas o cualquier tipo de actividad destinada a la prestación de servicios contratada y sobre todo, cualquier actividad profesional realizada principalmente fuera de los lugares típicos de trabajo que sea ocasional. El término hace referencia a algo que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara (Diccionario de la Real Academia Española). Esto significa que debemos cuantificar la actividad no presencial realizada en un 20% o más del tiempo ordinario de trabajo para referirse a uno de los rasgos caracterizadores del teletrabajo y común al trabajo a domicilio: el trabajo a distancia (Campodall’Orto, 1999: 316). Hacemos referencia al teletrabajo y no al trabajo a distancia, es un requisito que se trató sobre todo con respecto a esa forma peculiar de la organización de la actividad productiva. El legislador ha regulado el trabajo a distancia pensando en el teletrabajo, olvidando el contrato de trabajo a domicilio propiamente dicho. En la tramitación parlamentaria de la Ley 3/2012 se identifica el trabajo realizado de forma preponderante con el uso de medios telemáticos y tecnologías de la información, para que se preste especial atención a las peculiaridades específicas que se desprenden de dicho trabajo. Sin embargo, más adelante señala que se considere preponderante aquel trabajo que se realice en un 20% más del tiempo ordinario de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa. Esta opción se retoma para darle al artículo la nueva denominación, pero distinguiendo el Contrato de trabajo a domicilio del teletrabajo, art. 13. Trabajo a distancia: contrato de trabajo a domicilio y Teletrabajo. Así, el primero conserva la anterior definición pero incorporando la modificación del C. 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, sin la vigilancia del empresario y el segundo, se refiere, con buen criterio al teletrabajo como una forma de organización o realización del trabajo.

Con ello se pretende dotar al teletrabajo de una definición legal, pero se considera que con un grave error en el sentido de que el art. 13 ET contempla las modalidades del

contrato de trabajo, por lo que creemos que deberían haber optado por la conceptualización del contrato de trabajo a distancia o telemático y un posterior desarrollo con todas las garantías legales. Por lo tanto, no incluyamos el teletrabajo en el art. 13 ET, salvo que nos dediquemos a identificar y definir el contrato de trabajo telemático

El trabajo a distancia es un rasgo del teletrabajo que no supone novedad en el Derecho del Trabajo (De la Villa Gil, 1999: 190) ya que el teletrabajador no realiza la prestación de servicios acordada en el lugar típico de referencia o en los habituales espacios de la empresa (Thibault Aranda, 2001: 19). Estamos en presencia de una modalidad de trabajo propia del antiguo contrato de trabajo a domicilio y de la actividad desempeñada por los agentes y operadores mercantiles dependientes, regulada como relación laboral especial (RD 1438/1985, de 1 de agosto). En estos casos para que exista contrato de trabajo es suficiente con que haya dependencia jurídica y un ámbito de organización y dirección, que no tiene que ser físico, art. 1.1.ET (Montoya Melgar, 1999: 20). En este sentido, para que la actividad laboral a distancia determine la existencia de un contrato de trabajo será necesario que confluyan cada una de las notas caracterizadoras del carácter laboral de la prestación (art. 1.1.ET) y por lo tanto, habrá que atender a las circunstancias profesionales concurrentes para estimar si estamos o no ante la existencia de un contrato de trabajo. El teletrabajo a distancia puede ser objeto de un arrendamiento de servicios aunque esa actividad sea llevada a cabo en el propio domicilio del trabajador. No obstante, la característica de la actividad como preponderante no es suficiente si no va referida a un lugar atípico como puede ser el domicilio o, en su caso, otro cualquiera que sea libremente elegido por el trabajador. Circunstancia que se va a tratar, dado que el lugar de trabajo es la característica por antonomasia del trabajo a distancia.

#### LUGAR DE REALIZACIÓN: EL DOMICILIO O EL LUGAR LIBREMENTE ELEGIDO POR EL TRABAJADOR.

En segundo lugar, otra dificultad con la que nos podemos encontrar puede estar en relación de la prestación a distancia de manera preponderante, que puede ser el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por el trabajador (Rodríguez Piñero Royo, 2001). Por ejemplo, cuando el trabajo se hace a distancia se lleva a cabo mediante el teletrabajo, el lugar de la realización es importante porque va a determinar la modalidad de teletrabajo (trabajo a domicilio, en telecentro, itinerante o móvil), por lo que no cabe identificar el teletrabajo sólo con el trabajo a distancia, sino con el lugar atípico concreto. Cuando se habla de trabajo a distancia, o concretamente del teletrabajo, debemos

identificarlo con el lugar de trabajo. No se debe confundir con otras actividades como, por ejemplo, tele-marketing, tele-servicios o tele-venta que son realizadas con las nuevas herramientas de la información y telecomunicación pero en sedes empresariales y en las que la prestación de servicios se ejecuta a distancia pero con respecto al cliente y no al empleador (Rivero Llamas, 2001: 310). El contrato de trabajo a domicilio era un contrato que se caracterizaba por la realización de la actividad laboral en el domicilio del trabajador, o en un lugar elegido por éste y sin la vigilancia del empresario. Con ello la normativa concretaba un lugar atípico, el domicilio y aquellos otros indeterminados, pero que fueran libremente elegidos por el trabajador y que, por lo tanto, impedían la vigilancia realizada directamente por el empleador cuando la prestación de la actividad laboral se llevaba a cabo en un centro de trabajo o empresa. La reforma ha omitido este último requisito porque este tipo de contrato de trabajo se puede llevar a cabo con una vigilancia no solo directa, sino también más intensa (Thibaultz Aranda 2006: 44 y ss.), como por ejemplo, algunas manifestaciones del trabajo on-line. En el contrato de trabajo a domicilio la vigilancia se manifestaba sobre todo de manera indirecta. Piénsese por ejemplo en la obligación de realizar un determinado pedido y su entrega con unas condiciones y periodos previamente pactados. En este caso la vigilancia del empresario no es inmediata ni directa (Borrajo de la Cruz, 1985: 396), la ausencia de vigilancia no significa ausencia de control, como por ejemplo el llevado a cabo a posteriori en la entrega y recepción de los servicios elaborados. La nueva regulación del art. 13 ET obvia ese requisito por innecesario y mantiene la necesidad de que sea en el domicilio o en otro lugar elegido libremente por el trabajador. Esto es una característica esencial, porque estamos hablando de un lugar de trabajo que no puede ser impuesto, dado que los poderes de dirección pueden ser ejercitados en un lugar que goza del derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio (art. 19.2), y el ámbito de actuación de los poderes de dirección no se extiende a estos lugares, cuando esté en juego el anterior derecho constitucional (art. 38 CE y 20 ET).

El derecho del trabajo es un instrumento de equilibrio entre derechos de los trabajadores y poder de dirección del empresario en el sistema de libre empresa (Ojeda Avilés, 2006: 29 y 30). Es conocida la STS de 11 de abril de 2005 (RJ2005/4060) que declaró la imposibilidad de imponer el teletrabajo a domicilio, ni por la vía del art. 41 del ET ni por acuerdo colectivo porque, entre otros motivos, estamos ante una novación contractual que necesita el consentimiento del trabajador. No obstante, nos planteamos si por la vía del art. 41 ET, sobre todo con su nueva redacción y en general con la aportada en general al ET en la reforma laboral de 2012 (ley 3/2012), es posible que el empresario pueda imponer la actividad laboral en otro lugar, siempre que no sea el domicilio y por lo

tanto, no sea necesaria la conformidad del trabajador para trabajar en otro lugar que no sea el propio centro de trabajo o empresa distinto al domicilio en su acepción más amplia. Consideramos que si el empresario tiene probadas razones, económicas, técnicas, organizativas y de producción, puede proceder por la vía del art. 41 del ET y modificar esta condición de modo que los trabajadores pasen a realizar los servicios a telecentros o centros de trabajo que no sea el propio domicilio (Sierra Benítez, 2011: 36 y 37). Se trata de que alegue razones que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Incluso el empleador puede extinguir la relación laboral en el caso de que el trabajador no acepte el cambio propuesto por la empresa. Para ello bastaría que alegue la concurrencia de alguna de las causas previstas en el art. 51.1 ET, en el caso de que la extinción sea por causas objetivas art. 52.c del ET (Sierra Benítez, 2011: 154) El legislador entiende que concurren causas organizativas cuando, entre otros, se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos del trabajo del personal o en el modo de organizar la producción. En este último caso, si la condición del lugar de trabajo se ha pactado en el convenio colectivo, la modificación tendría otro cauce procedimental y es el de la vía del art. 82.3 ET, porque la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos estatutarios deben realizarse conforme a este procedimiento art. 41.5 ET. Obviamente estamos hablando de una condición de trabajo sustancial que no viene expresamente mencionada, pero que cabe incluir entre la lista abierta del art. 41 ET. En definitiva, consideramos que no en todos los casos el lugar de la prestación del servicio a distancia va a ser libremente elegido por el trabajador, porque cuando ese lugar no sea el domicilio, en su acepción más amplia, el empresario podrá modificar esa condición sustancial del contrato de trabajo como es el lugar de la realización de la prestación si pretende realizar cambios en el modo de organizar la producción.

No obstante, estos cambios pueden estar motivados por razones económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o cuando haya una disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios de ventas de cada trimestre con respecto a los registrados en el mismo trimestre del mes anterior art. 51 ET. En todo caso es necesario que las causas alegadas estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo de la empresa, art. 41.1 ET. La STS de 11 de abril de 2005 (RJ 2005/40/60) corrobora esta idea desde el momento que admitió que el entonces contrato a domicilio y el teletrabajo no eran conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto del domicilio. En definitiva, si bien es cierto que el trabajo a domicilio es probablemente la modalidad de

trabajo a distancia con mayor potencial de crecimiento no debemos olvidar que, independientemente de las personas que trabajan por cuenta propia, existen trabajadores móviles que no trabajan en sus casas, sino en otros lugares de diversa índole (telecentros, locales de los clientes, hoteles). En este sentido, nos preguntamos cómo se manifiesta el trabajo a distancia.

## **2. RASGOS SINGULARES DEL PODER DE CONTROL DEL EMPLEADOR.**

Cuando el legislador habla de realización de actividad preponderante está admitiendo que es posible compatibilizar la prestación de servicios a distancia con la presencia en el centro de trabajo. El trabajo presencial y el trabajo a distancia pueden combinarse como formas de prestación del servicio que el trabajador asume preponderantemente y no de forma exclusiva (López Balaguer, 2012: 165). Cabe el trabajo a distancia mixto, como por ejemplo el realizado en el domicilio del trabajador y en el local de la empresa, que se inserta en el proceso productivo de la empresa cuando la actividad carece de estructura empresarial, los materiales los facilita la empresa y el precio del resultado del trabajo lo estipula también la empresa. No obstante, consideramos que el trabajo a distancia se puede manifestar en su estado puro, como algunos tipos de teletrabajo móvil o itinerante. El requisito de preponderancia se exige cuando el trabajo a distancia se alterna con la actividad presencial, y por tanto el legislador deja la puerta abierta a este tipo de manifestaciones de trabajo a distancia sin alternancia compartida. Piénsese en la gran cantidad de empresas virtuales cuyo espacio físico únicamente responde a obtener la razón social a efectos de cumplimiento de las obligaciones fiscales, administrativas o mercantiles. O en las empresas que han llevado a cabo la desaparición de sedes o centros de trabajo determinados en un proceso de reestructuración empresarial destinada a abaratar costes, y que pueden conllevar un cambio en la organización del trabajo presencial, siempre que la adaptación no suponga perjuicio en la formación profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador. En definitiva, la alternancia conlleva cambio de un lugar de trabajo típico o presencial a otro atípico y a distancia.

En estos casos, el trabajo a distancia está sujeto a una relación laboral donde el empresario ejerce un poder de vigilancia y control conforme a las características y peculiaridades del trabajo a distancia. En general, el trabajo a distancia no altera la naturaleza de los poderes de dirección, sino en todo caso su forma de manifestación. En el teletrabajo, la peculiaridad del poder empresarial radica, por ejemplo, en el poder de dar órdenes por vía informática atendiendo a la modalidad de conexión (interactiva o no). En este sentido, consideramos que los cambios organizativos no afectan al contenido del

poder de dirección, ni suponen la aparición de unas características distintas a las propias de una relación laboral presencial, sino que en realidad afectan al modelo de relaciones laborales en el lugar de trabajo donde puede quedar potenciado el papel de la autonomía individual. Este nuevo papel se ve reforzado formalmente mediante la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Estamos lejos de la defensa doctrinal de alcanzar un equilibrio de poderes en el seno de las organizaciones productivas, reforzando el papel gestional de los convenios y acuerdos colectivos para tratar materias que originariamente correspondían al empresario (Calvo Gallego, 2002).

La flexibilidad de las relaciones laborales permite un amplio margen de disponibilidad empresarial y un reforzamiento del poder de dirección. Esto supone una adaptación del Derecho del Trabajo a los instrumentos de protección del trabajador, pero aproximándose a la lógica contractual, y por lo tanto el contrato puede configurarse como el instrumento de limitación de los poderes del empresario junto con el papel de la buena fe en el contrato de trabajo (Bravo Ferrer, 2005: 17).

Sin embargo el poder de dirección y en concreto el poder de vigilancia de la actividad a distancia, no es en absoluto ni arbitrario, sino que está sometido a límites. Así por ejemplo, el control telemático puede suponer un ataque a los derechos fundamentales del trabajador. Incluidos los denominados como inespecíficos, por parte de organizaciones de tendencia (Calvo Gallego, 1995). Piénsese en la memorización y registro de las operaciones informáticas, como medio de control empresarial del trabajo, en el momento que afecte la dignidad de la persona y a su intimidad (Baylos Grau, 1992: 31 y 32). En general el poder de control del empresario se externaliza a lugares tradicionalmente a distancia, como el domicilio del trabajador y otros menos concretos, gracias al uso de las (18.4 CE) nuevas tecnologías de la información y comunicación. Desde esta vertiente, el poder del control empresarial tiene diversas manifestaciones, y aunque el art. 20.3 ET, faculta al empresario para que adopte medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral, es necesaria la fiscalización y revisión por parte de los tribunales de justicia mediante el establecimiento de unos límites.

El Tribunal Constitucional declaró que el contrato de trabajo no puede considerarse como título legitimador de recortes en el ejercicio de los derechos fundamentales que incumben al trabajador como ciudadano, que no pierde esta condición por quedar inserto en el ámbito de organización productiva (STC 88/1985, de 19 de Julio). Ahora bien, la ausencia de criterios legales que sirvan para identificar como legítimos los límites a los derechos fundamentales del trabajador; y a las exigencias del empresario, se ha cubierto

con la aportación de un criterio basado en el principio de proporcionalidad. Este principio atiende a la dimensión negativa del derecho a la intimidad del trabajador y concretamente, en lo que afecta al trabajo a distancia, no cubre la vertiente positiva del derecho a la intimidad (libertad informática o derecho de autodeterminación informativa con fundamento en el art. 18.4 CE (Fernández López, 2006: 622).

La autodeterminación informativa es un derecho fundamental que garantiza a la persona un poder de control y de disposición sobre sus datos personales, que supone el derecho a ser informado sobre quién posee dichos y con qué finalidad, así como el derecho a oponerse a esa posesión y uso exigiendo a quien corresponda que ponga fin a la posesión y empleo de tales datos (STC 290/2000).

Por otro lado, la actuación del empleador no debe suponer interferencias en la vida extralaboral del trabajador o violaciones de su dignidad (Fernández Villazón 2003: 177 y 178). La buena fe en el ejercicio del poder de control empresarial se manifiesta en el trabajo a distancia, mediante la información al trabajador y la consulta con los representantes de los trabajadores, de cualquier tipo de sistema de control a distancia que se instale, porque el empresario pesa el deber de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la obligación de respetarlos, sin menoscabo de los mismos (García Viña, 2001: 290). En definitiva, dado que el control a distancia mediante las herramientas telemáticas permite el almacenamiento y tratamiento de datos y, en concreto, la aplicación de una serie de principios, como los de legitimidad, información previa y finalidad compatible (LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, LOPD) En definitiva la alternancia de la actividad a distancia supone que el poder de control empresarial, se materialice en los lugares externos de la propia sede o centro de trabajo empresarial, y a los de derecho del trabajo se extiende por tratarse de una prestación subordinada en su acepción más amplia. Esto significa que una vez que se tiene identificada la actividad a distancia se va a tratar cómo se materializa el acuerdo o el contrato a distancia.

### **3. LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA**

#### **IGUALDAD DE DERECHOS RESPECTOS A LOS TRABAJADORES PRESENCIALES**

Con ello se reconoce el principio de igualdad, con respecto a los trabajadores presenciales. En cuanto al apartado de suplidos de herramientas y útiles, se amplía el trabajo a domicilio a otros gastos que lleva implícitos, como luz, agua, limpieza y acondicionamiento (Sierra Benítez, 2011: 263). La referencia al grupo profesional y



funciones es obvia, puesto que la Ley 3/2012 establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores. Con ello se produce una determinación menos estricta de la prestación laboral, con lo que favorecen la flexibilidad interna en las empresas y se incrementan las facultades organizativas del empresario (Hernando de Lamerrendi, 2003:82). En materia de formación profesional, se contempla expresamente la obligación empresarial de establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a la formación profesional continua, con la garantía del art. 23 ET, destinado a reducir las posibilidades de extinción objetiva del contrato por inadaptación del trabajador a distancia a las modificaciones técnicas surgidas en su puesto de trabajo. Así como informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo (movilidad) (Rodríguez Ramos, 2012: 276 a 278).

#### PROTECCIÓN ADECUADA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD

La responsabilidad es del empresario, por ser el titular de la organización productiva. El resto de la normativa también es aplicable, siempre y cuando se atienda a las particularidades de trabajo, en concreto a la herramienta principal: el ordenador.

Entre los riesgos principales, está el estrés y el aislamiento o la escasa separación de la vida familiar y laboral. La mayoría de los riesgos son comunes a otras formas de prestación laboral desempeñadas, mediante el uso de nuevas tecnologías. El único factor de riesgo diferenciador en el teletrabajo es el aislamiento, que se podría combatir fomentando una mayor interacción con los compañeros de la empresa (Sierra Benítez, 2011: 261).

#### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Desde el inicio de la relación laboral a distancia se debe hacer constar, la adscripción del trabajador a distancia al centro de trabajo a los efectos de derechos colectivos. El problema se plantea en la forma de computarlos y el tipo de órgano a constituir de acuerdo a las reglas del ET. En cuanto a la participación del trabajador a distancia como elector en las elecciones a los representantes de los trabajadores, se considera muy conveniente la existencia de una representación específica que atienda a la particularidad de los trabajadores a distancia. Art. 71 ET.

## EL USO DE LOS DERECHOS *ON LINE* POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Como forma de clasificar y visualizar los derechos vinculados a las nuevas tecnologías en la empresa se ha acuñado la categoría de los derechos *on line*, que engloba una nueva generación de derechos, relacionados con la utilización de las nuevas tecnologías, en particular, las que utilizan el soporte de internet. Desde el punto de vista subjetivo, los titulares de los derechos *on line* son los trabajadores y sus representantes, tanto unitarios como sindicales (Rodríguez Piñero Royo M. C, 2005: 26).

- Libre acceso a los sistemas de correo electrónico de las empresas con el fin de recibir información y comunicarse; derecho que se predica para los empleados, los sindicatos y los comités de empresa
- Libre acceso de los empleados a internet (y a las redes intranet de las empresas) para poder acceder a las páginas web de su sindicato y a otras informaciones relacionadas con los derechos del trabajador.
- Ninguna vigilancia electrónica secreta de los mensajes de correo electrónico o páginas web visitadas por los empleados.

Como se observa, los derechos *on line*, en este sentido restringido o limitado en torno a dos grandes principios: el derecho a la utilización de las NTIC basadas en la red para la comunicación entre los trabajadores y sus representantes, de un lado, y la garantía de privacidad en estas comunicaciones, de otro.

## **V. ANALISIS DE RESULTADOS**

### **1. EL ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECE EL CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA.**

La necesidad de forma escrita y constancia del lugar del trabajo. El contrato de trabajo a distancia es un acuerdo que debe recogerse formalmente mediante la forma escrita arts. 8.2 y 13.2 ET, no obstante se ha omitido el requisito de la formalización por escrito con el visado de la oficina de empleo, dónde quedaba registrado un ejemplar. El trabajo a distancia no es un contrato de trabajo, como tampoco lo es el trabajo presencial y por lo tanto la manifestación de voluntades debe concretarse en el tipo de actividad a distancia que va a ejecutar, atendiendo a las peculiaridades del lugar de trabajo (contrato a domicilio, teletrabajo o una combinación de ambas formas). Así por ejemplo, el trabajo a domicilio puede ser realizado individualmente por el trabajador o por una comunidad familiar en una situación fundamentalmente doméstica (Gaeta L. 1996: 37). En el caso que se opte por una modalidad colectiva, el ET contempla el denominado contrato del grupo art. 10.2 o el denominado trabajo en común art. 10.1., puede optar por duración indefinida que no requieren forma escrita, pero el legislador exige la necesidad de la forma escrita para dotarlo de seguridad jurídica así como copia básica (figura 1).

#### **CONFORME A LA DURACIÓN DEL CONTRATO**

El contrato de trabajo del teletrabajador, al igual que para el resto de trabajadores de plantilla de la empresa, se puede celebrar por tiempo determinado o con carácter definido, a tiempo completo o parcial, de relevo o por obra y servicios determinados. Contratos formativos, que son aquellos contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje, que tiene por objeto la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos, en su caso, para obtener la práctica adecuada al nivel de estudios. También contratos en prácticas, para poder contratar a un trabajador en prácticas, la empresa debe disponer de un puesto de trabajo que le permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados, el trabajador será objeto de seguimiento por parte del tutor, bien por vía telemática, bien con visitas periódicas a la empresa.

FIGURA 1. CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA

**CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO**

En [CIUDAD], a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_.

**REUNIDOS**

De una parte, **don/doña [NOMBRE EMPLEADOR/A]**, con DNI [DNI] en su condición de [CATEGORIA PROFESIONAL], en nombre y representación de la empresa [NOMBRE EMPRESA] con NIF [NIF], código cuenta de cotización [NUMERO], actividad de [ACTIVIDAD EMPRESA], con domicilio social en [DOMICILIO SOCIAL], c/ [CALLE].

Y de otra, **don/doña [NOMBRE TRABAJADOR]**, con DNI [DNI], con domicilio en [DOMICILIO SOCIAL], c/ [CALLE] con plena capacidad de obrar, que actúa en nombre propio.

**MANIFIESTAN**

Que reconociéndose mutua capacidad de obrar, es interés de ambas partes concertar el presente contrato de trabajo a distancia, al amparo de lo establecido en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo [NUM ARTICULO], del convenio colectivo de [CONVENIO COLECTIVO APLICABLE], que se regirá por las siguientes

**CLÁUSULAS**

**PRIMERA.-** Que el/la trabajador/a don/doña [NOMBRE TRABAJADOR/A] prestará servicios con el grupo profesional de [GRUPO PROFESIONAL].

**SEGUNDA.-** Que el objeto del presente contrato es la realización de los siguientes servicios, tareas o trabajos [ESPECIFICAR ACTIVIDAD CONTRATADA].

**TERCERA.-** Se pacta un período de prueba de [MES].

**CUARTA.-** El contrato surtirá efectos desde [FECHA], teniendo una duración de [PLAZO].

**QUINTA.-** El lugar de la prestación de servicios será el lugar libremente elegido por el trabajador, que lo fija en [LOCALIDAD], sin encontrarse sujeto a horario y a una concreta jornada laboral, en sustitución de lo cual, se fija un mínimo de trabajo elaborado de [ESPECIFICAR], para lo que la empresa ha de haber asignados previamente los medios, informaciones, bienes precisos.

**SEXTA.-** El salario a percibir será [CANTIDAD], fijado en atención a las siguientes circunstancias [ESPECIFICAR].

**SÉPTIMA.-** El empresario entregará con periodicidad [INDICAR] las materias, suministros, servicios, información y cuantos medios sean precisos para que el/la trabajador/a ejecute el trabajo contratado [ESPECIFICAR]. Ambos firmarán o dejarán prueba telemática, respectivamente, tanto de la recepción de las materias primas, informaciones o medios precisos para la ejecución del trabajo, como del envío de las unidades de trabajo realizadas.

**OCTAVA.-** El/la trabajador/a entregará como mínimo en el período [INDICAR] las siguientes unidades de trabajo realizado [INDICAR]

**NOVENA.-** El trabajador tendrá el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de trabajadores.

**DÉCIMA.-** El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del trabajador a distancia conforme a la Directiva 89/391/CEE, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

**UNDÉCIMA.-** El trabajador a distancia podrá ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, quedando adscrito a estos efectos al centro de trabajo [PROVINCIA].

**DUODÉCIMA.-** De este contrato se formaliza una copia básica para su firma por la representación legal de los trabajadores en la empresa.

**DÉCIMOTERCERA.-** Que ambas partes respetarán las exigencias establecidas en la legislación vigente en materia de protección de datos personales, según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

XII.- En lo no estipulado expresamente se estará al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo [CONVENIO\_COLECTIVO\_APLICABLE].

**El/la trabajador/a,**

Fdo.

**La empresa,**

Fdo.

## EL PRINCIPIO DE VOLUNTARIEDAD

El teletrabajo es voluntario, tanto para el trabajador, como para el empresario, tal voluntariedad, se puede concretar en dos momentos. El primero, a la hora de concretar el contrato de trabajo, por tanto el teletrabajo forma parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, de tal modo, que cuando suscribe el contrato, conoce y consiente la forma en la que se va a desarrollar. El segundo tendría lugar una vez iniciada la relación laboral. En ambos casos y momentos, tanto si la oferta parte del empresario como si parte del trabajador, la voluntad de la contraparte es esencial para el perfeccionamiento del acuerdo, por lo que se puede, sin otras consecuencias aceptarse o rechazarse.

El precepto de la AMET textualmente se recoge lo siguiente: El paso del teletrabajo en tanto que tal, puesto que modifica únicamente la manera en la que se efectúa el trabajo, no afecta es estatus laboral del trabajador. La negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo para este trabajador. La Ley 3/2012, sustituye el término contrato que acompañaba al trabajo a domicilio por acuerdo, referido ahora, al trabajo a distancia y que puede establecerse tanto en el contrato inicial como en un momento posterior.

## LA GARANTÍA DE REVERSIBILIDAD

El teletrabajo, además de ser una decisión voluntaria, debe ser reversible, es decir tanto el empresario como el trabajador pueden solicitar la vuelta al trabajo en los locales de la empresa. Pero dejando constancia de la existencia de convenios, como el de prensa diaria, en el que la voluntad individual de retorno cede ante la exigencia de acuerdo entre el trabajador y la empresa, lo cierto es que la forma de su aplicación presenta notables variaciones en los convenios y acuerdos colectivos.

La mayoría de los convenios no contemplan límites al ejercicio de la reversibilidad en el trabajo, por lo tanto, es posible en cualquier momento tanto para el trabajador como para el empresario, basta al efecto justificar las causas de la misma.

Sin embargo, en otras ocasiones la propia empresa impone un preaviso a la reversibilidad, como es el caso del convenio colectivo de Repsol, que establece que sean 15 días, o el convenio de Alcatel-Lucent España, en el que se fija al efecto una antelación en la comunicación de dicha decisión de 48 horas. Telefónica y ONO imponen un plazo de preaviso de 15 días. Pero en todos los casos, dentro de los dos primeros meses, transcurrido el cual el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual.

Cumplido ese primer año podrá prorrogarse, momento en el que se recuperará la reversibilidad para el empleado y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los dos meses siguientes, De no ejercitar ese derecho de revisión se prorrogará el acuerdo por un nuevo año.

También existen supuestos, como el acuerdo colectivo en materia de teletrabajo del BBVA, en el que se consigna una doble limitación: la primera, a los pocos días de trabajar en el domicilio y, la segunda, pasados los seis primeros meses, En este caso, solo podrán obtenerse si el trabajador prueba esta modalidad en un periodo lo suficientemente largo como para poder adaptarse a él y detectar ventajas e inconvenientes, y se añade, además, un preaviso de dos meses de antelación.

Llegados a esta conclusión, parece claro que la reversibilidad no es un elemento imprescindible del teletrabajo, pero parece necesario concretar en el acuerdo con el trabajador cómo se producirá la misma, como garantía de los derechos de los trabajadores.

## **2. PERSPECTIVAS COMPARADAS: (AMET, LEY 3/2012, REPSOL. L. BLANCO)**

### **2.1. ¿QUE SE ENTIENDE POR TELETRABAJO?**

Se va a analizar una comparativa con la normativa existente sobre teletrabajo, (AMET, LEY 3/2012, REPSOL. L. BLANCO) lo que se entiende por teletrabajo, la regulación, el poder de control y vigilancia del empleador y los derechos de los trabajadores, como práctica de lo que se ha expuesto anteriormente.

#### *ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO*

El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo cubre a los teletrabajadores. Se entiende por teletrabajador toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.

*LIBRO BLANCO DE EL TELETRABAJO EN REPSOL (CCOO, UGT, 2008)*

Según el libro blanco de El Teletrabajo en Repsol es que la forma de entender el Teletrabajo en la Compañía deriva de una clara apuesta corporativa por incrementar la motivación de los empleados comprometidos, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad. La posibilidad de los teletrabajadores de gestionar su propio tiempo, les ayuda a atender las necesidades laborales y personales de una manera mucho más eficiente y eficaz. Así entendido, el Teletrabajo nace del reto de crear un entorno profesional cada vez más atractivo, aprovechando las posibilidades que brindan las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Con el Teletrabajo lo que verdaderamente cuenta es el logro, en tiempo y forma, de los objetivos planteados.

*LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO*

Artículo 13. Trabajo a distancia. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

*EN EL LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA (Másfamilia 2012) DEFINE EL TELETRABAJO COMO:*

Prefijo tele que proviene del término griego “telos” (a distancia), indica que el trabajo es realizado fuera centro de trabajo habitual, donde se ubica el empleador. El segundo elemento esencial lo constituye el hecho, de que por teletrabajo, no se entiende solo trabajo a distancia sino, que engloba en su significación un uso extensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Se entiende por teletrabajo como una forma de trabajo flexible que capacita a los empleados para acceder a sus actividades laborales, desde localizaciones distintas y remotas mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto exige además de una cualificación profesional, un dominio de las nuevas tecnologías, como el ordenador, los *smartphones* y en general el hardware y software existentes al efecto, ya que éstas serán sus herramientas de trabajo.

## **2.2. REGULACIÓN**

### *ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO*

En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad. La Comisión Europea en la segunda fase de consulta de los interlocutores sociales sobre la modernización y mejora de las relaciones de trabajo, invitó a los interlocutores sociales a comenzar negociaciones sobre el teletrabajo. El 20 de septiembre de 2001, Confederación Europea de Sindicatos(CES) y el Comité de Enlace del Consejo del personal profesional y directivo europeos(EUROCADRES) Confederación Europea de Directivos (CEC), la Unión de Confederaciones de la industria y de Empresarios de Europa (UNICE)Unión Europea del Artesanado y de la pequeña y mediana empresa (UEAPME) y la El Centro Europeo de la Empresa pública(CEEP), anunciaron su intención de abrir negociaciones con vistas a un acuerdo a poner en marcha por las organizaciones firmantes en los Estados miembros.

Estas negociaciones, han querido contribuir a preparar el camino hacia la economía y la sociedad del conocimiento como estaba decidido en el Consejo Europeo de Lisboa. El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones. Por esta razón, los interlocutores sociales han elegido una definición de teletrabajo que permita cubrir las diferentes formas de teletrabajo regular. Los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo. Este acuerdo voluntario tiene como objetivo establecer un marco general a nivel europeo, a poner en marcha por las organizaciones miembros de las partes firmantes, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los Estados miembros. Las partes firmantes invitaron también a las organizaciones de los países



candidatos a poner en marcha este acuerdo. La puesta en marcha de este acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel general de protección acordado para los trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo. En cuanto a la puesta en marcha de este acuerdo, los miembros de las organizaciones firmantes evitan imponer cargas inútiles a las pymes. Este acuerdo no perjudica al derecho de los interlocutores sociales de concluir, al nivel apropiado, comprendido el nivel europeo, acuerdos que adapten y/o completen el presente acuerdo de manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de los interlocutores sociales afectados.

#### PUESTA EN MARCHA Y SEGUIMIENTO

En el marco del artículo 139 del Tratado, este Acuerdo marco europeo será puesto en marcha por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y de la CES (y del Comité de Enlace EUROCADRES/CEC), conforme a los procedimientos y prácticas propias de los interlocutores sociales en los Estados miembros.

Esta puesta en marcha será efectuada dentro de los tres años siguientes a la fecha de firmar este acuerdo. Las organizaciones miembros harán un informe sobre la puesta en marcha de este acuerdo a un grupo “*ad hoc*” creado por las partes firmantes bajo la responsabilidad del comité del diálogo social. Este grupo “*ad hoc*” preparará un informe conjunto sobre las acciones tomadas de la puesta en marcha. Este informe será preparado dentro de los cuatro años siguientes a la fecha de la firma de este acuerdo. En caso de dudas sobre el contenido del acuerdo, las organizaciones miembros podrán dirigirse conjunta o separadamente a las partes firmantes.

Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de su firma si una de las partes firmantes lo demanda. A partir de éste Acuerdo Marco Europeo se realizaron diversos convenios colectivos, tanto en España como en Europa y sirvió de base para crear los libros blancos tanto el de Repsol, como el Español. En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa. El empresario se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y tener acceso a las informaciones de la empresa.

### *LIBRO BLANCO DE EL TELETRABAJO EN REPSOL (CCOO, UGT, 2008)*

En cuanto al marco legal, la referencia fue el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2002, que forma parte de la Estrategia Europea de Empleo. Este acuerdo fija los mínimos para regular el Teletrabajo en los Estados miembro y fue ratificado por España mediante el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003. La Mesa Técnica de Igualdad de oportunidades del IV Acuerdo Marco, en la que participaron los Sindicatos mayoritarios CCOO y UGT estuvo de acuerdo con el planteamiento del piloto y participó del seguimiento. Ello permitió que el texto del V Acuerdo Marco, de aplicación en todas las empresas del grupo en España, recogiera las normas de funcionamiento del Teletrabajo y acordara su implantación progresiva.

### DEL MARCO LEGAL A UNA MIRADA HACIA EL FUTURO

La ley de Integración de personas con discapacidad (LISMI) exige que toda empresa con más de 50 empleados reserve un mínimo de 2% de trabajadores con discapacidad. Repsol supera esa cifra y ya cuenta por todo el mundo con más de 500 personas con capacidades diferentes en contratación directa.

La LISMI contempla dos vías para cumplir la Ley: contratación directa y medidas alternativas. El compromiso de Repsol es seguir creando empleo mediante el impulso de la contratación directa, tanto en España como en los países donde tiene presencia, exista o no obligación legal. En este sentido, el programa se ha extendido a otros países.

En España, la LISMI contempla dos vías para cumplir con la ley:

- La contratación directa de empleados.
- Medidas alternativas: compra de bienes y servicios a Centros Especiales de Empleo (CEE), empresas cuyo 70% de trabajadores tienen alguna discapacidad.

Repsol supera la LISMI sólo con contratación directa, y se sitúa en un 3,29% como cómputo total, donde se tienen en cuenta las medidas alternativas y la contratación directa.

### *LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO*

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo: Artículo 13. Trabajo a distancia.

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

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

Para poder desarrollar la prestación laboral en esta modalidad, se precisa acuerdo entre el empleador y el trabajador; acuerdo que debe formalizarse por escrito, bien en el comienzo de la relación laboral como en cualquier otro momento posterior.

#### *EL LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA (Másfamilia 2012)*

En lo relativo al marco jurídico del Teletrabajo, el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que entró en vigor en febrero de 2012, constituye un hito legal, en la medida en que establece por primera vez una regulación del fenómeno del Teletrabajo, mediante una redacción del art. 13 de Estatuto de los Trabajadores, relativo “al trabajo a distancia”. El deseo de promover nuevas formas de actividad laboral, hace que dentro de esta reforma, se busque también cabida, con garantías, al Teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo, que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación, entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el intensivo de las nuevas tecnologías.

No obstante lo anterior, el hecho de que previamente el Teletrabajo, no contara con un soporte normativo, no ha impedido que se impusiera como una realidad en el ámbito de las relaciones de trabajo gracias, por una parte a la existencia de un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de fecha 16 de julio de 2002, firmado entre CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE/UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa) y CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General) y, por otra parte, a la

negociación de acuerdos de carácter colectivo y al establecimiento de políticas empresariales en esta materia.

Si bien el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, no contaba con naturaleza normativo, lo cierto es que, al tratarse de un texto que abordaba diversas materias y problemáticas de su aplicación, ha servido de inspiración, para los acuerdos de naturaleza colectiva y las regulaciones internas de las empresas.

### **2.3. PODER Y CONTROL EMPRESARIAL**

“Lo que generalmente se llama institución es todo comportamiento más o menos forzado, aprendido; todo lo que en una sociedad funciona como sistema de coacción, sin ser enunciado, en resumen, todo lo social no-discursivo” (Foucault, 1976: 175)

#### *ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO*

El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informa al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre:

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

El empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la directiva 90/270 relativa a las pantallas de visualización.

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones. El empresario dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico. El empresario tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos

utilizados por el teletrabajador. El teletrabajador cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad. Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

*LIBRO BLANCO DE EL TELETRABAJO EN REPSOL (CCOO, UGT, 2008)*

El papel de los jefes es clave, ya que ellos son los responsables de estudiar las solicitudes y aceptarlas, si procede, acordando con sus colaboradores la modalidad de Teletrabajo. Por ello, revisan la descripción de los comportamientos deseables en las personas que gestionan equipos. Su sistema de evaluación de desempeño (conocido internamente como G x C. (Gestión por Compromisos) hace referencia, en el caso de los jefes, al fomento y a la facilitación del equilibrio entre la vida personal y profesional, y a la flexibilidad ante las necesidades de sus colaboradores; y en el caso de los Directores a la garantía, mediante el ejemplo, de que en su área se facilita el equilibrio entre la vida personal y profesional y a la flexibilidad ante las necesidades de sus colaboradores. También se definieron los requisitos que un empleado debe cumplir para teletrabajar tanto los de tipo personal y profesional, como organizativos y técnicos, así como las cuatro modalidades disponibles, siempre a tiempo parcial y previo acuerdo con el jefe: un día a la semana, dos días a la semana, dos tardes y viernes y 20% de la jornada diaria.

Los coordinadores de área son otros actores de especial relevancia. Son quienes se encargan de la puesta en práctica del programa en las diferentes áreas, países y negocios de Repsol. Son los representantes “locales” del equipo del Teletrabajo. Los coordinadores son personas cercanas a los teletrabajadores actuales y potenciales, que llevan a la realidad las decisiones del equipo y que aportan al mismo la sensibilidad que da el conocimiento de primera mano de la especificidad de cada ámbito.

Otros agentes de vital importancia son los jefes. Es prioritario que desde los directores hasta los jefes directos de cada persona que teletrabaja, se comprenda y apoye el cambio cultural que implica una medida de conciliación como ésta. Se pasa de dar prioridad a las horas de presencia física en el centro de trabajo a valorar los objetivos y la eficiencia. Para ello se les proporcionó formación en gestión de equipos diversos y dispersos, así como el trabajo en red.

#### *LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO*

Poder de dirección: Al teletrabajo lo sitúan en la llamada descentralización productiva o externalización productiva, donde lo relevante es el trabajador en el círculo rector, en definitiva se pone de manifiesto los indicadores clásicos de tiempo y lugar o modo de realización del trabajo, también se refleja en otros tales como la verificación por la empresa de los trabajos a través de un programa informático confeccionado por ella, el control de los mismos mediante comunicación directa de los trabajadores, o penalización, en su caso, del retraso y el incumplimiento de la tarea encomendada, siendo el trabajo resultante propiedad de la empresa. La concreción del poder de dirección empresarial ha de hacerse dos consideraciones relevantes:

1. La primera, que las órdenes e instrucciones del empleador son legítimas si traen su causa en la definición del objeto contractual.
2. La segunda, que esta facultad empresarial no es ilimitada, debiendo respetar los derechos fundamentales de los ciudadanos. El teletrabajador está obligado al deber de obediencia, en su relación laboral implica el deber de ejecutar la prestación laboral conforme a las órdenes e instrucciones del empleador.

En algunas ocasiones, es la propia ley, el convenio colectivo o el contrato de trabajo el soporte por el que se exige este celo o voluntad de cumplir la prestación del trabajo, de acuerdo a unos principios que van desde mantener una conducta ética, que salvaguarde la imagen, tanto interna como externa de la empresa, por ejemplo el uso del ordenador para fines laborales y no privados.

El poder de dirección es imprescindible para la buena marcha de la organización productiva. Esta facultad de control resulta especialmente amplia, extendiéndose no sólo a la estricta obligación de trabajar, que si es desde luego objeto de vigilancia, sino a todo el complejo obligacional del trabajador, que incluye los deberes de conducta.

Las herramientas informáticas están destinadas a cumplir y cumplen un papel destacado no solo como instrumento de control a distancia. La vigilancia empresarial,

viéndose reforzada hasta el punto de ser constante en algunos tipos de trabajo *on line*, admite, no obstante, modulación en su intensidad. Así, se estará en presencia de un control constante cuando el trabajador, además de la obligación de ponerse en contacto con la empresa tanto al inicio como al final de su jornada, por medio del dispositivo de presencia. Sin embargo, la vigilancia y control se mitigará en otros tipos de trabajo *on line* en los que tan solo se mantiene un contacto puntual o unidireccional de la empresa, llegándose a la práctica inexistencia del mismo durante el desempeño de trabajo en la modalidad *of line*, donde la conexión con la empresa se limita al encargo de la tarea y al reporte o entrega de la misma.

*EL LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA (Másfamilia 2012)*

El rol del supervisor es participar en el proceso de decisión, aportando su visión sobre la actividad del puesto y la preparación de la persona. Facilita la reflexión con el empleado, sobre los aspectos que conlleva el Teletrabajo, a través de un proceso fluido de diálogo que ayude a la persona a llegar a conclusiones, sobre qué elementos preparar y su impacto a nivel individual y de equipo.

Transmite a sus empleados que la tecnología es una capacidad extendida, que permite al empleado acceder a formas de trabajo más productivas y conciliadoras, con su modelo de vida. Comunica a los empleados, la existencia de las capacidades tecnológicas y de soporte técnico, relacionadas con las políticas de Teletrabajo, con el fin de romper posibles barreras, relacionadas con estos aspectos, en aquellos empleados que se estén planteando, la posibilidad de teletrabajar, facilita que los empleados que ya lo estén haciendo le saquen el mayor partido a esta forma de trabajo.

Recogen el *feedback* consolidado, del día a día de sus equipos y lo transmiten al departamento de IT que es aquel que limita el uso que se hace de determinadas herramientas en aras de la seguridad y la estabilidad del sistema, pero también el acceso a internet para mantener la productividad, para que éste diseñe aplicativos más ajustados a los escenarios reales de uso. Lideran con el ejemplo y gestionan con éxito una cultura de presencia virtual, que integre en el mismo equipo tanto a los teletrabajadores como a aquellos que trabajan desde la oficina. Ante problemas técnicos/logísticos, dar un apoyo adecuado al empleado facilitando que siga siendo productivo y se centre en su negocio.

## **2.4. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

«Las leyes que gobiernan la producción y distribución de la riqueza demuestran que la privación y la injusticia del presente estado social no son inevitables. Por el contrario, demuestran que es posible un estado social en el que se desconozca la pobreza y en el que todas las mejores cualidades y más altas facultades de la naturaleza humana hallen oportunidad para desarrollarse completamente».

GEORGES HENRY, *Progreso y miseria* (1879)

### *ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO*

En lo que afecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios individuales o colectivos.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores. Los teletrabajadores reciben una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo. El supervisor de los teletrabajadores y sus colegas directos pueden también necesitar formación adecuada para esta forma de trabajo y su gestión.

### **DERECHOS COLECTIVOS**

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores. Los teletrabajadores están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. Los teletrabajadores están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales. El establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos se precisa de antemano. Los representantes de los trabajadores son informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.



*LIBRO BLANCO DE EL TELETRABAJO EN REPSOL (CCOO, UGT, 2008)*

El Teletrabajo, sustentado en el compromiso y la actitud responsable del empleado y en la evolución del rol del jefe, está permitiendo una mayor productividad y avances en la relación de confianza entre ambos y en la flexibilidad como concepto general y asumido. El Teletrabajo se consolida como una de las medidas mejor valoradas por los empleados en materia de conciliación, siendo hoy una realidad. Son una compañía que valora, promueve y facilita el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus empleados. Como empresa referente en conciliación, el Teletrabajo es uno de sus programas estrella.

En Repsol se concibe el Teletrabajo como una manera de trabajar que permite a los empleados desarrollar parcialmente su jornada laboral desde casa de una manera voluntaria. Se sabe que una de sus principales fortalezas es contar con un equipo diverso, compuesto por personas de más de 70 nacionalidades y con diferentes edades, perfiles profesionales e intereses. La gestión de sus empleados pasa por conocer sus habilidades e inquietudes y, además, por generar mecanismos que les ayuden a compatibilizar su vida personal y profesional.

Por este motivo, desde Repsol impulsan diversas medidas y acciones que facilitan este equilibrio, teniendo en cuenta las diferentes etapas vitales de la persona y la variedad de necesidades particulares. El programa del Teletrabajo ha sido un hito importante para la compañía desde que se iniciara en 2008. Ha supuesto un impulso a la evolución de una cultura presencial a un estilo de trabajo basado en el compromiso, la eficiencia y la consecución de objetivos.

#### UN ENTORNO PROFESIONAL ATRACTIVO

La forma de entender el Teletrabajo en la compañía deriva de una clara apuesta corporativa por incrementar la motivación de los empleados, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad. La posibilidad para los teletrabajadores de gestionar su propio tiempo, les ayuda a atender sus necesidades de una manera mucho más eficiente y eficaz.

Teniendo en cuenta que este programa es una oportunidad que no cuestiona los motivos o causas para su solicitud y que mantiene al teletrabajador los mismos beneficios sociales y derechos que están reconocidos a cualquier otro empleado, el Teletrabajo posiciona a Repsol como una empresa moderna y humana que se adapta a las necesidades de las personas. Lo más importante para el correcto funcionamiento del programa es el compromiso del teletrabajador. Su actitud responsable será la que, en última instancia, permita el logro de una mayor productividad y la construcción de la confianza mutua.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS: VISITAS A DOMICILIO

La salud y la seguridad de sus empleados es una prioridad para Repsol, que tiene la obligación de garantizarlas, en la medida de lo posible, tanto en los centros de trabajo como en el domicilio cuando estén en horas de Teletrabajo. Para cubrir estas necesidades el área de Prevención de Riesgos Laborales realiza una evaluación de riesgos en los domicilios de los teletrabajadores.

En ella se analizan diferentes factores como el mobiliario, el entorno y lugar de trabajo. Además, el puesto de trabajo puede tener otros factores de riesgo como la propensión a golpes, tropezones, contactos eléctricos o térmicos, que deben ser evaluados de forma individualizada para garantizar la seguridad del trabajador.

## EQUIPOS TRANSVERSALES<sup>14</sup>

Para la normalización de los procesos del Teletrabajo fue básica la participación de áreas transversales de la compañía. Va dirigida a optimizar el rendimiento de los equipos.

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Define los requisitos para garantizar la seguridad del empleado durante las horas de Teletrabajo. Además, lleva a cabo la evaluación de riesgos en los domicilios de los teletrabajadores.

## VISIÓN DE LA CONCILIACIÓN

Crean que el equilibrio entre la vida profesional y personal redundará en un mayor bienestar y compromiso de los empleados. Por eso Repsol impulsa un cambio cultural hacia la eficiencia. Flexibilidad horaria, teletrabajo, y gestión eficiente del tiempo son algunos pilares sobre los que se asienta la conciliación en Repsol.

Repsol está a la vanguardia de las empresas que consideran la conciliación un plus para la competitividad de la compañía y la productividad del trabajador. Por este motivo, impulsan globalmente estas medidas que se adaptan a la realidad de cada país en los que están presentes.

---

<sup>14</sup>Un **equipo transversal** es aquel que se desarrolla para proyectos o situaciones donde es necesaria la interrelación de diferentes unidades o departamentos. Sus características son diferentes a un **equipo** normal y el líder, normalmente, no tiene autoridad jerárquica sobre los participantes. Esta acción que puede ser para el equipo directamente o para los responsables, va dirigida a optimizar el rendimiento de esta tipología especial de equipos <http://www.highdevelop.com/equipos-transversales/>

## EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

La conciliación repercute en el bienestar de los empleados por lo que se han adoptado medidas que ayudan a alcanzar sus objetivos de la manera más eficiente y sostenible posible, entre las cuales destacan los programas de Teletrabajo, Gestión eficiente del tiempo y Jornada laboral y flexibilidad horaria. La compañía ha impulsado un cambio cultural que ha evolucionado de una cultura presencial a otra que promueve la eficiencia y la consecución de objetivos

### *LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO*

Con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, se introducen cambios en la regulación del teletrabajo, incorporando nuevos derechos y obligaciones para equiparar a los empleados que ejercen su actividad laboral en su domicilio con los que lo hacen en el seno de la empresa. En concreto, la Ley modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que hasta ahora se denominaba “contrato a domicilio” y en el texto actual pasa a llamarse “trabajo a distancia”. La nueva redacción concreta algunos aspectos, asegurándose que los trabajadores a distancia tendrán idénticos derechos a aquellos compañeros que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Por lo que respecta a los derechos de los trabajadores a distancia, éstos tendrán los mismos que los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Asimismo, el empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la formación profesional continua, con la finalidad de favorecer su promoción profesional. Con este mismo objetivo, el empleador deberá informar a este colectivo de trabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en los centros de trabajo de la empresa. Por último, para que los trabajadores a distancia puedan ejercer los derechos de representación colectiva, deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. La prevención de riesgos laborales de los trabajadores a distancia

*EL LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA (Másfamilia 2012).*

El Teletrabajo, genera beneficios en múltiples ámbitos: en las Organizaciones y en la Sociedad para mejorar su Productividad, en el teletrabajador para mejorar su satisfacción y salud y equilibrar su vida familiar y laboral y contribuye a la preservación del medio ambiente. El Teletrabajo aporta claros beneficios, tanto para el empleado, como para la organización y se convierte de este modo, en una fórmula madura y rentable de afrontar las necesidades del escenario laboral actual y futuro. En la sociedad del conocimiento actual, se ofrece como una respuesta proporcionada a parte de los actuales desafíos. Asimismo, el Teletrabajo, constituye un paso inicial hacia la introducción de políticas de Conciliación y Trabajo Flexible (nuevas formas de trabajo), en las Organizaciones en las que se practica. Finalmente, es indispensable desarrollar una Estrategia de Comunicación interna y externa, que refuerce de manera continuada, los esfuerzos internos y externos, que la institución realiza sobre el Teletrabajo y su impacto en otras políticas como la conciliación de la vida personal y laboral y la responsabilidad social.

En este análisis de resultados se ha puesto de manifiesto, tanto las definiciones, que aunque no lo redactan de la misma forma, en todas coinciden que es una forma de trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo. Todas ellas tienen su propia regulación siendo el Acuerdo Marco Europeo, el punto de partida para crear diversos convenios colectivos y los libros blancos, sin olvidarnos de la Ley 3/2012, que dota al estado español de una normativa, que carecen la mayoría de los países de Europa.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, que sean los mismos que el resto de los trabajadores es un gran avance, dentro del teletrabajo. La flexibilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, tienen mucha importancia en el teletrabajo, aparte de numerosas ventajas para el empresario, trabajador y sociedad. En lo que respecta al poder de control y vigilancia del empleador es imprescindible en todas las modalidades de trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

En España, una sociedad avanzada como la nuestra, no se ha alcanzado un desarrollo deseable en el teletrabajo. No existen obstáculos tecnológicos, ni tampoco de índole jurídicos. Las personas, las organizaciones y la sociedad en general, demandan los beneficios asociados al teletrabajo, como la conciliación, la salud y bienestar, la ecología, la eficiencia y la productividad etc. Sin embargo, en honestidad, no existe una clara demanda social del teletrabajo ¿será por desconocimiento? O más bien, que España en general, es una sociedad conservadora.

Muchos empresarios ven el riesgo de perder el control y la supervisión de las tareas, en una visión anticuada del trabajo por cuenta ajena. La supervisión de la presencia, no conduce más, que descensos en la productividad y en el compromiso y por ende de competitividad. Existe la posibilidad de orientarse al resultado y practicar una dirección por objetivos, apoyada perfectamente a una cultura de Teletrabajo. Además es preciso añadir la resistencia al cambio. Como cualquier proceso de cambio, el Teletrabajo supone modificaciones muy significativas, genera miedos e incertidumbres, que si no son gestionadas con eficacia, pueden suponer un obstáculo insalvable. La comunicación es un aliado en todo el proceso.

En cualquier caso, la situación parece estar cambiando rápidamente en los últimos años. Se identifican diferentes razones para explicar este cambio. En primer lugar, una creciente demanda, de este tipo de método de trabajo, entre las empresas privadas (especialmente en ciertos sectores, como las TIC o servicios avanzados ampliamente basados en el uso de las TIC), debido principalmente a los esperados aumentos en productividad. En otros casos, algunas empresas y algunos gobiernos, están intentando fomentar el Teletrabajo, como un posible instrumento, para fomentar las políticas de equilibrio de la vida laboral y familiar.

Indudablemente, era necesaria una regulación del art. 13 ET. Aunque el trabajo a distancia se presenta como un elemento idóneo para conciliar la vida laboral y familiar,. Parte del trabajo del desenvolvimiento del teletrabajo, con los beneficios ya probados, en términos de flexibilidad en tiempo y lugar.

Asimismo, anticipa la revolución en la ejecución del trabajo para la mayoría de la gente, a medida que nuevas tecnologías inalámbricas y de visualización modifican los equipos y el diseño de la oficina, y la naturaleza misma del trabajo. Cambia el

conocimiento, la creatividad y la innovación, y se añaden materias nuevas a la sola productividad de tareas rutinarias. Una mayor participación en el trabajo exige que ésta sea, no solamente más accesible, sino también más atractivo. El eslogan utilizado para ello es no más empleo, sino también mejores empleos. La necesidad de un buen entorno de trabajo, la reconciliación entre trabajo y vida personal, la salud y seguridad en el puesto, el compromiso de participación del empleador y la diversidad en la vida profesional, son los objetivos básicos de El teletrabajo.

Otra medida de flexibilidad a disposición de la empresa que se fomenta con la reforma laboral es el teletrabajo o trabajo a distancia, dando mayor contenido al colectivo de trabajadores que, de forma total o preponderante, prestan sus servicios en el propio domicilio o en el lugar libremente escogido por ellos. Según estudios recientes el índice de empleados en España ronda el 8%, muy alejado de otros países desarrollados como Estados Unidos 15% o Finlandia 17%. A pesar de la limitada penetración del trabajo en España, algunas compañías como Repsol están convencidas de las bondades de esta práctica para conseguir una empresa cada vez más competitiva, moderna, flexible y adaptada a las nuevas necesidades y estilos de vida de las sociedades en las que opera.

A efectos organizativos, el teletrabajo presenta ventajas como el aumento de la productividad, ahorro de costes para la empresa y de tiempo y dinero para el trabajador, menor estrés, mayor flexibilidad, etc.; pero también conlleva una serie de inconvenientes que se desvinculan en parte el trabajador de la empresa, produciéndose una desconexión de su realidad social Si seguimos por el camino de la conciliación, el teletrabajo es otro de los aspectos que más se valoran y por la que se preocupan las grandes empresas. Es obvio que hay ciertos trabajos que no se pueden hacer desde casa pero otros sí, y esa es una de las ventajas que, en el terreno de lo laboral, nos han traído las nuevas tecnologías. El teletrabajo mejora la calidad del empleo.

Con la ley 3/2012, corrigiendo el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores, España cuenta con una normativa propia, los teletrabajadores han alcanzado los mismos derechos que el resto de los trabajadores y pasan a tener un contrato de trabajo a distancia. Aunque muchos autores piensan que las medidas que se han tomado son insuficientes, en realidad, cada día estamos más convencidos de las ventajas del teletrabajo, ofrece oportunidades para todos, en el ámbito social tiene ventajas muy tangibles, como la flexibilidad, conciliación de la vida laboral y familiar, en definitiva, mejora la calidad de vida. Se espera que en un futuro no muy lejano, vayan mejorando cada vez más los derechos de los trabajadores y los beneficios para la sociedad.







## VII. REFERENCIAS

- ACUERDO MARCO EUROPEO DE TELETRABAJO, (2002) Comisión Europea.
- ALEGRE BUENO M. (2012) *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, Nº 94, Valencia.
- BAYLOS GRAU. A (2004) VLADES DE LA VEGA B. *Efectos de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo*, en ALARCON CARACUEL, M. R. ESTEBAN LEGARRETA, R. *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y derecho del trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004.
- BELLÓN SÁNCHEZ DE LA BLANCA, T. (2011). *Horarios y sociedad, una visión multidisciplinar*. Dykinson, Madrid, 2011
- BELZUNEGUI ERASO A. (2002). *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad y en* (2008) *Teletrabajo en España, acuerdo marco y Administraciones Públicas*, *Revista Internacional de la Organización (RIO)* nº 1, 2008.
- BLASCO PELLICER C. (2009) *Incidencias de las nuevas tecnologías de la Información y la comunicación (TICs), en las reestructuraciones de las empresas*. *Revista Aranzadi Social* nº 15, 2009.
- BRAVO FERRER, M. (2005) *Poder de dirección y derecho contractual*, en ESCUDERO RODRIGUEZ, R. (coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas*, *La Ley*, Madrid, 2005.
- CALVO GALLEGO J. (2002) *Negociación colectiva y nuevas actividades y sectores emergentes*, en AAVV, *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, XIV Jornada de estudios sobre las negociaciones colectivas de Madrid, 13 y 14 de julio de 2001, MTAS, Madrid, 2002.
- CAMPODALL Orto, S, GORI. M. (1999) *Telelavoro y Flessibilità, due sinonimi nell'odierna, società della informazione*, VACCÀ. *Cessare (a cura di) Regole guardichi al avanzione tecnologica*. Edizione giuridiche economiche aziendali dell' università Bocconi e giuffré editores, Milano, 1999.
- CRUZ VILLALOBÓN J: RODRIGUEZ RAMOS P. (2012) *Promoción y formación profesional en el trabajo*, en AAVV, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*. *Lex Nova*, Valladolid, 2012.
- DE LA VILLA GIL, L.E. (1966) *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966.
- DE LA VILLA GIL. L.E. (1985) GARCIA NINET. J. II, *Contrato de trabajo a domicilio*. En BORRAJO DA CRUZ. E. *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a las leyes laborales*. Tomo III. *Edersa*, 1985.
- DE LAS HERAS GARÍA M. A. (2016) *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Edita: *Centros de Estudios Financieros*, Madrid, 1916
- GONZÁLEZ-POSADA E. (2006) *El teletrabajo*, *Junta de Castilla y León*, Valladolid 2006.
- ESCUDERO RODRIGUEZ R. (2000) *Teletrabajo*, En AAVV. *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del Trabajo*. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. MTAS. Madrid, 2000.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> F. (2006) *La intimidad del trabajador y su tutela en el contrato de trabajo*, en CASAS BAHAMONDE, M<sup>a</sup> E: DURÁN LÓPEZ, F: CRUZ VILLALOBON. J. *Las transformaciones del Derecho del Trabajo en el marco de la Constitución Española*. Estudios en homenaje al profesor Miguel Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, *La Ley*, Madrid, 2006.
- FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A. (2003) *Las facultades empresariales de control de la actividad laboral*, Aranzadi, Cizur Menor, 2003.

- FOUCAULT M. (1976) *Vigilar y Castigar. Surveiller et punir. Editions Gallimard, Paris, 1975.*
- FOUCAULT M. (1978) *La verdad y las formas jurídicas. Barcelona: Gedisa, 1980.*
- GALLARDO MOYA, R. (1998) *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador, Ibedem Ediciones, Madrid, 1998.*
- GARCÍA MURCIA J. (2012) *La nueva reforma laboral: El Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Derechos de los Negocios, núm. 258, Sección Relaciones Laborales, Marzo, La Ley 2197/2012.*
- GARCÍA VIÑA, J. (2001) *La buena fe en el contrato de trabajo: especial referencia a la figura del trabajador, CES, Madrid, 2001*
- GEORGES HENRY. (1879) *Progreso y miseria. Editorial Comares, Granada, 2009*
- GORELLI HERNÁNDEZ J. (2007) *La tutela de los trabajadores en supuestos de descentralización productiva no regulados por el ordenamiento laboral, TS, núm. 198. 2007.*
- HERNANDO DE LARRAMENDI, A. (2003) *Notas sobre la aplicación en España del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, RL, núm. 21. 2003*
- IZQUIERDO CARBONERO F.J. (2006) *El Teletrabajo. Difusión Jurídica y Temas de actualidad, Madrid, 2006*
- LIBRO BLANCO DE TELETRABAJO EN ESPAÑA Fundación (Másfamilia ,2012)
- LIBRO BLANCO DE TELETRABAJO EN REPSOL (Sindicatos mayoritarios CCOO y UGT, 2008).
- LOPEZ BALAGUER, M. (2012) *Trabajo a distancia, en CRUZ VILLALOBON, J. GARCÍA PERROTE ESCARTÍN, I, GOERLICH PESET, J. MERCADER EGUINA, J. R. Comentario del Estatuto de los Trabajadores, Lex Nova, Valladolid, 2012.*
- LÓPEZ PELÁEZ A. Y PINILLA F. (2006) *Condiciones de trabajo, flexibilidad y riesgos laborales en la economía tecnológica avanzada: el trabajo rotatorio y nocturno de la Comunidad de Madrid. Revista Sociológica del trabajo núm. 57, 2006.*
- MADSEN, P. K. (2008). *Flexiseguridad: ¿un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa? Boletín económico de ICE, Información Comercial Española.*
- MARTÍN JIMÉNEZ R. MATORRAS DÍAZ-CANEJA. A. (2012) *Trabajo y crisis económica: ¿Hay un trabajo mejor?, Diario de la Ley, núm. 7878 de 12 de junio de 2012, La Ley 6622/2012.*
- MARTÍN VALVERDE, A. RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. GARCÍA MURCIA J. (2012) *Derecho del Trabajo, Tecnos, Madrid.2012*
- MERCADER UGUINA J. (2012) *Análisis de la compatibilidad de prestaciones del Sistema de Seguridad en el Trabajo.: Balance y propuestas de reforma. Ministerio de Empleo y Seguridad Social laboral 2012.*
- MONTOYA MELGAR, A. (1999) *Teletrabajo: modelos contractuales de la prestación de servicios, en AAVV, Trabajar en la sociedad de la Información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo, Colección Fórum Universidad-Empresa, Madrid, 1999.*
- NILLES, J (1973) *The telecommunications-transportation tradeoff, Options for tomorrow and today. Jala Internacional, California, 1973.*
- PEGUERA POCH M. (2005) *Derecho y nuevas tecnologías.UOC, Barcelona, 2005.*

PEREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F. (1995) *La subordinación jurídica frente a la innovación tecnológica*. MCGRAU-HILL, Madrid, 1995.

PUJOLAR OLIVER (2005) *Poder de dirección del empresario y nuevas formas de organización y gestión del trabajo*", RL, núm. 19-20, 2005.

RIVERO LLAMAS J. (2001) *El teletrabajo en España: un nuevo yacimiento de empleo en los sectores público y privado*, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, Monografía (IV), 2001.

RODRÍGUEZ RAMOS, L. (2012) *El anciano régimen aún persiste en el siglo XXI*. *La Ley*, ISSN 1989-6913, nº 7835, 2012.

RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C. (2001) *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, MTAS, Madrid, 2001.

SANTOS FERNÁNDEZ, M. D. (2004) *El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria*, Trabajo, núm. 14, 2004.

SERRANO GARCÍA, J.M. (2002) *La negociación colectiva europea y los acuerdos libres: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre el teletrabajo*, RL. Núm. 20, 2002.

SIERRA BENÍTEZ M. (2011). *"El teletrabajo ante los cambios económicos y sociales"*. Comunicación al X Congreso Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Sevilla, 2011.

THIBAUT ARANDA, J (2001) *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2001, *Teletrabajo forzado a domicilio*, AL, núm. 4, 2006.