



**Universidad de Valladolid**

**Grado en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos**

**Curso académico 2012-2013**

**Trabajo Fin de Grado**

**EL TELETRABAJO: ESPECIAL  
REFERENCIA A SU IMPLANTACION EN  
LA ADMINISTRACION PUBLICA DE  
CASTILLA Y LEON**

**Trabajo presentado por: Belén Sancho Martín**

**Tutor: D. Juan Antonio Hernández Nieto.**

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de Valladolid, julio 2013

# SUMARIO

<b>1. Introducción</b>	<b>Pag 3</b>
<b>2. Definición de Teletrabajo</b>	<b>Pag 6</b>
<b>3. Modalidades de Teletrabajo</b>	<b>Pag 8</b>
<b>4. Ventajas e Inconvenientes del Teletrabajo</b>	<b>Pag 12</b>
<b>5. Regulación del Teletrabajo en Europa</b>	<b>Pag 16</b>
<b>6. Regulación en España del Teletrabajo</b>	<b>Pag 19</b>
<b>7. El Teletrabajo en Castilla y León</b>	<b>Pag 28</b>
❖ <b>Regulación</b>	
❖ <b>Implantación</b>	
<b>8. Consideraciones jurisprudenciales en torno al Teletrabajo</b>	<b>Pag 37</b>
<b>9. Conclusiones</b>	<b>Pag 43</b>
<b>10. Bibliografía</b>	<b>Pag 45</b>

## 1.- INTRODUCCION

Con este trabajo de fin de grado me propongo estudiar uno de los temas más actuales y con mayores posibilidades de desarrollo, a mi entender, dentro del ámbito de las relaciones de trabajo y de la prestación laboral como es el teletrabajo y que ha sido objeto, recientemente, de regulación estatal a través del RD 3/2012. Mi intención es ver como se ha ido desarrollando tanto su regulación en nuestro sistema legislativo como su implantación en la administración pública y muy particularmente la de la Comunidad Autónoma de Castilla y León que ha sido pionera en este tema tanto a la hora de dictar leyes como de elaborar distintos proyectos que han permitido el impulso de esta nueva forma de trabajar dentro de su ámbito laboral.

El teletrabajo fue objeto de regulación, a nivel estatal, por el RDL 3/2012 que modificaba el art. 13 de E.T. convalidado mediante Resolución de 8 de marzo de 2012 publicada en el BOE con fecha 13 de marzo de 2012, que recogía el contrato de trabajo a domicilio pasándose a llamar trabajo a distancia.

Se trata de una nueva forma de trabajar que surge de las constantes transformaciones de la tecnología y la información así como de los cambios sociales que nos obligan a contemplar otro tipo de relaciones laborales más flexibles y abiertas.

El teletrabajo permite al empleado desarrollar su actividad fuera del centro de trabajo, bien en su domicilio o en cualquier otro lugar que él decida, lo que posibilita en mayor medida conciliar su vida laboral y familiar, además de una mejor gestión de su tiempo e incluso un ahorro económico al no tener que desplazarse de su domicilio.

En cuanto a la empresa, le permite optimizar recursos económicos, personales y de organización. Supone una mejora en la productividad del trabajador al tener mayor control sobre su trabajo a través de medios informáticos y permite el establecimiento de plazos y objetivos más concretos. Consigue, además, una mejor adaptación a un mercado en constante cambio.

En el libro blanco del teletrabajo en España<sup>1</sup> se contemplan, además, beneficios sociales como una distribución geográfica más equitativa, inserción social de colectivos en riesgos de exclusión, ahorro energético, etc.

Como también veremos no todo son ventajas, en el Informe sobre el teletrabajo realizado por Barcelona Activa<sup>2</sup>, recoge una serie de inconvenientes.

En cuanto al trabajador establece que “debe ser una persona mentalmente fuerte y estricta para diferenciar los espacios de trabajo de los espacio vitales y habituales de una vivienda”

Por lo que se refiere a la empresa hace referencia a que “los cuadros intermedios y superiores pueden percibir el teletrabajo como una amenaza a su posición y a la capacidad de control de sus equipos de trabajo”, así como existencia de mayor riesgo de pérdida de confidencialidad.

Existen muchos modelos de teletrabajo y, aunque hablaremos de todos ellos, este trabajo se va a centrar especialmente en el denominado teletrabajo a domicilio, es decir, el que realiza el trabajador en su casa y muy particularmente en la implantación que ha tenido esta nueva forma de trabajar en la administración pública, y más concretamente en la Comunidad Autónoma de Castilla y León que fue una de las primeras en legislar sobre este tema.

También veremos cómo se ha ido desarrollando su regulación a lo largo del tiempo, en la Comunidad Económica Europea, a nivel estatal, con el nuevo RD 3/2012 y por supuesto en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

---

<sup>1</sup> Libro blanco del teletrabajo en España. Junio de 2012

<sup>2</sup>. Informe sobre el Teletrabajo realizado por Barcelona Activa, que pertenece al Ayuntamiento de Barcelona y está integrada en el Área de Economía, Empresa y Empleo, es el instrumento general de las políticas de desarrollo económico del Ayuntamiento de Barcelona. Desde hace 25 años, Barcelona Activa ha impulsado el crecimiento económico de Barcelona y su área de influencia.

***Las competencias adquiridas después de haber elaborado este Trabajo Fin de Grado, que han contribuido a completar mi formación en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, básicamente, han sido las siguientes:***

### **Competencias Genéricas**

#### ***Instrumentales:***

***CG 1. Capacidad de análisis y síntesis.***

***CG 2. Capacidad de organización y planificación.***

***CG 5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.***

***CG 6. Capacidad de gestión de la información.***

#### ***Personales:***

***CG 14. Razonamiento crítico.***

#### ***Sistemáticas:***

***CG 16. Aprendizaje autónomo.***

### **Competencias Específicas**

#### ***Disciplinarias:***

***CE 1. Adquirir conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, en concreto, sobre el teletrabajo, haciendo especial referencia a su implantación en la Junta de Castilla y León .***

#### ***Profesionales:***

***CE 13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.***

***CE 14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.***

***CE 15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.***

***Académicas:***

***CE 35. Aplicar los conocimientos a la práctica.***

## **2.- DEFINICION**

El concepto de teletrabajo no es totalmente actual, ya existía un precedente que se denominaba trabajo a domicilio, la diferencia fundamental entre ambos es, sin duda la utilización que de la informática y las comunicaciones se hace en el teletrabajo.

Existen distintas definiciones de este concepto, Jack Nilles<sup>3</sup>, que fue uno de los primeros estudiosos del teletrabajo dio, en 1973, la siguiente definición “el teletrabajo es el desplazamiento del trabajo a los trabajadores en lugar del movimiento de los trabajadores al trabajo”, si bien muy escueta e incompleta me parece que esta definición da una visión muy clara de lo que es el trabajo a distancia.

La definición que le da la OIT<sup>4</sup> es también bastante breve, “Forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”, sin embargo en 1995 el grupo de expertos de la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la mejora de las

---

<sup>3</sup> Vid, NILLS, J.: The telecommunication-transportation trade off. Options for tomorrow and today, Jala International, California, 1973, p. 3.

<sup>4</sup> Citada en, THIBAUT ARANDA, J.: El teletrabajo, CES, 2000, p. 24.

Condiciones de Vida y de Trabajo lo define como “Cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones” esta definición con ser más completa es bastante confusa.

Posteriormente el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo<sup>5</sup> de 2002 lo simplifica y define como; “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”.

En España el primer intento de regulación del teletrabajo a nivel estatal fue a través de un proyecto de Real Decreto en el año 2007 y se recogía una definición de teletrabajo, para la Administración, de la siguiente forma; “se entiende por tele-trabajo en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, toda modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos”, en esta definición, a diferencia de las otras, hace una escueta referencia a las condiciones que ha de tener el puesto de trabajo desde el que realiza su labor el teletrabajador.

Este Real Decreto, como veremos más adelante, no se llegó a aprobar.

Una de las primeras normas que regularon el teletrabajo en España fue el Decreto 9/2011 de 17 de marzo<sup>6</sup> aprobado por las Cortes de Castilla y León

---

<sup>5</sup> El contenido del Acuerdo se puede consultar en el siguiente enlace: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10131\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10131_es.htm)

<sup>6</sup> Publicado en el BOCYL el 23 de marzo de 2011

y que también daba su definición de teletrabajo; “Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que el contenido competencial del puesto de trabajo se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación”.

Aunque existen muchas más definiciones, una de las que resulta más completa y que mejor describe lo que es el trabajo a distancia, a mi parecer, es la que recoge el libro “El Teletrabajo”<sup>7</sup>, “es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”.

En lo que sí coinciden todas las definiciones, es en la flexibilidad, que se realiza en un lugar distinto al centro de trabajo y que es necesario el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

### **3.- MODALIDADES**

No existe unanimidad en cuanto a los criterios que han de tenerse en cuenta para hacer una clasificación de los tipos de teletrabajo la definición y las particulares características del teletrabajo hace que sea posible establecer una variada tipología.

---

<sup>7</sup> Vid, GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. Y OTROS: "El Teletrabajo". Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995



Thibault Javier, en su libro “El Teletrabajo”<sup>8</sup> considera que hay dos criterios que son los más relevantes jurídicamente:

- El primer criterio sería el lugar de Ejecución de la prestación en el que distingue tres modalidades.
  - a) Teletrabajo a domicilio que es el que se realiza en el propio hogar
  - b) Teletrabajo en centros de trabajo o telecentros, que son lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo esta forma de trabajo.
  - c) El teletrabajo móvil o itinerante, cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado.
- El segundo criterio se refiere al tipo de conexión existente con el lugar de encargo y recepción de la misma, en este caso distingue dos tipos.
  - a) Conexión “Off line” o desconectado, cuando el teletrabajador, tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo después hace llegar los datos
  - b) Conexión “On Line” o conectado, cuando el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo. Pero además, la comunicación que existe entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional.

Sin embargo Kahale Carrillo, Djamil Tony en su ensayo “El teletrabajo: Regulación Jurídico –Laboral”<sup>9</sup> recoge una relación más amplia, atendiendo al

---

<sup>8</sup> Vid, THIBAUT ARANDA, JAVIER: “El teletrabajo”, CES, Colección Estudios, Madrid, 2000

<sup>9</sup> Revista Gaceta Laboral, Vol. 9 N°3. 2003 Paginas 402 a 404

tipo de trabajo, duración, cantidad de trabajadores, tamaño de la empresa y forma de gestión.

Desarrolla en tres grupos las distintas tipologías:

- Según el lugar de trabajo; **Teletrabajo a domicilio** es el trabajo que se presta en el domicilio del trabajador, en vez de realizarlo en la oficina, **teletrabajo en telecentros**, el teletrabajador puede trabajar en su casa y luego desplazarse al centro en determinados momentos que tenga para realizar una transmisión especial, por no contar de ciertos equipos en su casa o simplemente acudir a una reunión, **centro u oficina satélite** es una unidad separada, conectada electrónicamente con la sede principal, destinadas a realizar ciertas actividades que se pueden desarrollar de forma independiente, es una sede remota. y **teletrabajo móvil o nómada**, el teletrabajador se desplaza frecuentemente y trabaja en el sitio que se encuentre.
- Según el elemento comunicativo (está basado en la clasificación de Javier Thibault); **Teletrabajo “on line”** o conectado, **teletrabajo “off line”** o desconectado, **teletrabajo “one way”** o en un solo sentido, el teletrabajador realiza su actividad con un terminal conectado al ordenador o sistema central de la empresa, donde fluyen los datos, sin posibilidad de control directo por parte de aquél y **teletrabajo “two way line”** o interactivo, el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado a una red, permitiendo intercambiar la información con la empresa y con los diferentes ordenadores.
- Otras opciones, modalidades basadas en la cooperación empresarial en las que se puede aplicar el teletrabajo; **outsourcing**, externalizar actividades no consideradas básicas, no se considera una simple subcontratación, es al contrario una relación más entrelazada entre el empresario y el proveedor, **subcontratación**, se refiere a que parte del proceso productivo de la empresa principal se “externaliza” y **franquicia**, consiste en poner los medios necesarios para la explotación de una determinada actividad económica, mediante la cobertura de la marca, a cambio de un canon económico.

El Profesor Claudio Altisen<sup>10</sup> tan solo distingue entre:

- **teletrabajo en el hogar**, con teletrabajadores empleados directamente por la empresa y autoempleados o “freelance” que realiza su trabajo como autónomo
- **teletrabajo en oficinas remotas**, en *centros de recursos compartidos* equipados con tecnologías de la información y telecomunicaciones, *telecentros u oficinas satélite* lugares distantes entre sí pero trabajan conjuntamente en un entorno dirigido, *telecottages* ubicados en zonas rurales, *televillage* combina un estilo de vida en el campo con acceso a las grandes redes de información, *teletrabajo móvil* los trabajadores realizan su trabajo en diferentes lugares, y por último *las intranets, telered de PYMES y de grandes empresas*, es una red corporativa de acceso restringido.

Hispavista<sup>11</sup> diferencia entre:

- **El trabajo en el domicilio**, considerándolo el de mayor potencial de crecimiento,
- **Los centros de teletrabajo o telecentros**, como ventajas, es que reducen los tiempos de desplazamiento, facilitan el traslado de puestos a áreas rurales, mejoran la formación informática de los trabajadores locales, es una solución para aquellos trabajadores que temen el aislamiento social que puede producirse por el trabajo a domicilio, mejor aprovechamiento de los centros ya que pueden utilizarse 24 horas al día y facilidad de acceso ya que se sitúan en lugares donde el aparcamiento es más fácil.
- **Teletrabajadores móviles o itinerantes**, no tienen un lugar fijo de trabajo.

---

<sup>10</sup> Vid, Altisen Claudio, Teletrabajo: Una opción laboral de futuro disponible “hoy” en tu PC - 2002. Publicado en internet. <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/Teletrabajo.pdf>

<sup>11</sup> <http://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=3>

Esta última agrupación coincide, prácticamente, con el criterio organizativo establecido por la Dirección General de Telecomunicaciones del Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, desarrollado bajo el programa Arte, subvencionado por el FEDER;

- Teletrabajo en el domicilio
- Centros de Teletrabajo ( Telecentros, Centros de recursos compartido, centros vecinales, oficinas vacacionales)
- Teletrabajo móvil.

#### 4.- VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Esta nueva forma de trabajar tiene, sin lugar a dudas, ventajas e inconvenientes tanto para el trabajador como para la empresa e incluso para la sociedad en general.

Quizá una ventaja que comparten tanto el empresario como el trabajador es la “rentabilidad” mientras que la desventaja sería la falta de legislación y de instituciones sociales que los defiendan, en particular, a los trabajadores.

Soria del Rio, I en su blog elabora la siguiente relación;<sup>12</sup>

##### VENTAJAS

- **Para el trabajador:**
  - Mayor flexibilidad

---

<sup>12</sup> Soria del Rio, Isabel; Licenciada en Psicología. PDD por IESE y Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos; <http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/beneficios-sociales-e-inconvenientes-del-teletrabajo-para-empresas-y-empleados/>

- Mayor autonomía y movilidad
  - Aumento de la productividad
  - Más oportunidades laborales
  - Mayor especialización
  - Más vida familiar
  - Mejor integración laboral de personas con discapacidad
  - Más unificación familiar de objetivos
  - Posibilidad de combinar con tareas domésticas
  - Menor estrés
  - Menos desplazamientos
  - Favorece el acceso a la formación (por medio de la teleformación, con la ventaja añadida de que se aprende a través del medio con que se va a trabajar)
  - Más tiempo libre, mejor rendimiento que en la oficina, horario flexible, mejor calidad de vida.
  - Herramienta útil para mejorar el ejercicio de cualquier profesión, desvinculada del lugar y del horario, adaptando “el trabajo a la vida” y no “la vida al trabajo”, y sustituyendo “obligación” por “responsabilidad”
  - Modalidad más racional de trabajo, permite recuperar la profesionalidad y la especialización en el trabajo autónomo e independiente
  - Significa también trabajar a gusto, con ilusión, con mayor dedicación y compromiso.
- **Para el empresario:**
- Menos problemas de convivencia entre empleados

- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos
- Menor costo por puesto
- Menor infraestructura necesaria
- Más acceso a profesionales de alto nivel
- Eliminación de control horario
- Mejora de plazos de entrega
- Posibilidad de modificar horarios de trabajo
- Eliminación del absentismo laboral
- Implementación de las Nuevas Tecnologías de la Información, ya que la empresa que contrata teletrabajadores está obligada a disponer de equipos adecuados para poder realizar un trabajo ágil
- Reducción de costos: la creación de un puesto de teletrabajo resulta un 50% más barato que un puesto presencial
- Facilidad de expansión geográfica
- Crecimiento sin cambios estructurales
- Mejor aprovechamiento de los puestos de trabajo, que pueden ser compartidos por distintos trabajadores

## DESVENTAJAS

- Para el trabajador:
  - Falta de ambiente profesional
  - Inseguridad laboral
  - Favorece la explotación

- Para el empresario:
  - Hay un punto de rendimiento decreciente empleando a teletrabajadores, donde el coste de un control de calidad es mayor que el valor que esos teletrabajadores aportan, ya que la supervisión del trabajador desde casa es menor
  - Suele haber pérdida de jerarquías
  - Las compensaciones monetarias pueden exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina
  - Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores cuando accedan a los bancos de datos de la compañía.

En cuanto a la sociedad el Libro Blanco del Teletrabajo en España<sup>13</sup> recoge como beneficios una distribución geográfica más equitativa, disminución del éxodo rural, inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión o vulnerables, menos costes de desplazamiento y por tanto ahorro energético, mejora de la inversión en redes y en conocimiento y reducción de la emisión de gases de efecto invernadero, sin embargo también podemos encontrar inconvenientes como disminución del negocio en los centros de las ciudades, lo fácil que resulta desplazar el trabajo a países en que los costes laborales son más bajos, o el deterioro de las relaciones interpersonales.

En todo caso vemos que las ventajas superan los inconvenientes para todas las partes lo que está favoreciendo la creación de iniciativas sobre teletrabajo en todo tipo de empresas así como en las administraciones públicas a todos los niveles, local, regional y nacional.

---

<sup>13</sup> Libro blanco del teletrabajo en España. Junio de 2012:  
<http://w110.bcn.cat/fitxers/webempreses/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>

## 5.- REGULACION DEL TELETRABAJO EN EUROPA

En 1993, en el Consejo Europeo celebrado en Copenhague se encarga a la Comisión que redacte un Libro Blanco sobre estrategia a medio plazo, para el crecimiento, la competitividad y el empleo el resultado fue el llamado Libro Blanco de Delors, Crecimiento, competitividad, empleo, retos y pistas para entrar en el siglo XXI, en el que ya se habla del teletrabajo como una práctica solicitada por la sociedad.

Posteriormente en la reunión del Consejo Europeo en Bruselas en diciembre de 1993 se convoca un grupo para que debata sobre las tecnologías de la información y en especial en el ámbito de las infraestructuras y eleven sus propuestas al Consejo.

Como resultado de las reuniones llevadas a cabo por este grupo surge el informe Bangemann Europa y la sociedad global de la Información. Recomendaciones del Consejo Europeo, y una de las primeras aplicaciones piloto o demostraciones que propone es la del teletrabajo.

En 1996 se inicia por parte de la Comisión y junto con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, una investigación sobre el teletrabajo, una comparativa sobre la legislación laboral, la normativa en materia de salud y seguridad, la normativa sobre seguridad social y prácticas de negociación colectiva de cada país, llegando a la conclusión de que no hay una definición jurídica común del teletrabajo y muy poca legislación específica.

El 17 de julio de 1997 la Comisión europea publica una comunicación sobre “La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas-Las próximas etapas”, en el que se recoge como recomendación el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiarlo dentro de la Comisión.



Sin embargo las primeras iniciativas legislativas sobre el teletrabajo en Europa se desarrollan de forma individual en varios estados miembros como Italia con la Ley Bassannini, sobre el teletrabajo en la función pública el 16 de junio de 1998 y ese mismo año en Irlanda con el Código de Conducta redactado por el Comité Consultivo sobre teletrabajo creado por los Ministerios de Ciencia, Tecnología y Comercio.

El 27 de junio de 2000 la Comisión Europea inicia la primera fase de consultas formales con los interlocutores sociales sobre teletrabajo, la segunda da comienzo el 16 de marzo de 2001, esta consulta se centra en 3 aspectos:

1. La aplicación de normas acordadas y de un marco de acción diseñado para modernizar y mejorar las relaciones laborales de acuerdo con las conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa
2. El teletrabajo
3. Los trabajadores económicamente dependientes.

Por parte de la Confederación Europea de sindicatos (CES), las patronales europeas UNICE<sup>14</sup>/UEAPME<sup>15</sup> y el CEEP<sup>16</sup> se anunció el 20 de septiembre de 2001 la intención de iniciar las negociaciones sobre el teletrabajo que finalmente comenzaron el 12 de octubre de 2001 finalizando el 23 de mayo de 2002 con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo que se firmó el 16 de Julio de 2002 en Bruselas.

No se trata de una norma comunitaria, ya que no es vinculante y la adhesión es voluntaria por parte de los países miembros.

Este Acuerdo Marco Europeo<sup>17</sup> regula:

---

<sup>14</sup> Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa

<sup>15</sup> Asociación Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa.

<sup>16</sup> Centro Europeo de Empresarios y Empresas que prestan servicios públicos.

<sup>17</sup> El contenido del Acuerdo se puede consultar en el siguiente enlace: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10131\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10131_es.htm)

- **La definición y el campo de aplicación del teletrabajo;** lo define como “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”, se aplica a los teletrabajadores entendiéndose como tal a toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.
  - **El carácter voluntario;** tanto para el trabajador como para el empresario. El teletrabajo puede formar parte de la descripción del puesto de trabajo desde un principio o aceptarse voluntariamente más tarde, en ambos casos el empresario facilitara la información que sea necesario por escrito.
  - **Las condiciones de empleo;** son las mismas que el resto de trabajadores que realizan su actividad en los locales de la empresa. Tendrán los mismos derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos que se apliquen, pudiendo ser necesario establecer acuerdos concretos debido a la singularidad del teletrabajo.
  - **La protección de datos;** el empresario es el responsable de tomar las medidas necesarias e informar adecuadamente al trabajador sobre las normas y las leyes que se refieren a la protección de datos y el trabajador es responsable de cumplir con estas normas
  - **La vida privada;** el empresario debe respetar la vida privada del trabajador.
  - **Los equipamientos;** por lo general será el empresario el que se encargue de facilitar, instalar y mantener los equipos necesarios para que el teletrabajador realice su trabajo así como los gastos originados, en concreto, los relacionados con las comunicaciones, también los
-

derivados de la pérdida o deterioro del equipo y de los datos utilizados por el teletrabajador.

- **La salud y la seguridad;** el empresario es el responsable de proteger la salud y la seguridad profesional del teletrabajador a quien debe informar de las políticas de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, el teletrabajador deberá aplicarlas de forma correcta.
- **La organización del trabajo;** será el teletrabajador el que gestione y organice el tiempo de trabajo siendo la carga de trabajo y los criterios de resultados los mismos que se le exigen a los trabajadores que hacen el mismo trabajo en la propia empresa.
- **La formación;** tendrán derecho a la misma formación y oportunidades profesionales que los trabajadores que realizan su labor en los locales de la empresa, siendo evaluados en las mismas condiciones que estos.
- **Los derechos colectivos;** serán los mismos que para el resto de los trabajadores.

También recoge la implementación y el seguimiento del acuerdo.

En definitiva, no existe una regulación común en Europa para el teletrabajo, este Acuerdo al tratarse de un dictamen conjunto su aplicación queda en manos de la voluntad de cada país miembro habiéndose realizado de forma muy diversa, cubriendo el 100% de las relaciones laborales en algunos países y muy poco o nada en otros, como el caso de España que tan solo fue incorporado por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, siendo parte de las directrices que se propusieron a los negociadores de los convenios colectivos en el marco del dialogo social.

## 6.- REGULACION EN ESPAÑA DEL TELETRABAJO

Los primeros antecedentes legislativos en España se refieren a la regulación del trabajo a domicilio.

El primer precedente normativo que reguló el trabajo a domicilio fue el Decreto Ley del Ministerio de Trabajo de 26 de Julio de 1.926<sup>18</sup>, el 20 de octubre de 1927 se aprueba el reglamento<sup>19</sup> que lo desarrolla, en ambos se define de la siguiente manera el trabajo a domicilio “se entenderá por trabajo a domicilio el que, siendo de la naturaleza permitida por el mismo, ejecuten los obreros, en el local en que estuviesen domiciliados, por cuenta del patrono, del cual recibirán retribución por la obra ejecutada.”

Fueron declarados Ley de trabajo a domicilio el 9 de septiembre de 1931.

El 10 de marzo de 1980 se aprobó el Estatuto de los Trabajadores<sup>20</sup>, en su Artículo 13 se regula el trabajo a domicilio;

### **Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio**

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

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

---

<sup>18</sup>Se puede consultar en el siguiente enlace:

[http://www.ub.edu\\_ciudadania\\_textos\\_trabajo\\_1926](http://www.ub.edu_ciudadania_textos_trabajo_1926)

<sup>19</sup> Se puede consultar en el siguiente enlace:

[http://www.ub.edu\\_ciudadania\\_textos\\_trabajo\\_1927](http://www.ub.edu_ciudadania_textos_trabajo_1927)

<sup>20</sup> [www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf](http://www.boe.es/boe/dias/1980/03/14/pdfs/A05799-05815.pdf)

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

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

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

Conservándose sin ningún cambio en el RDL 1/1995 por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>21</sup>.

En el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 se aprueba el “Plan Concilia”, un plan integral para la conciliación de la vida laboral y familiar en la Administración General del Estado. En el marco de este plan se desarrolla un “plan piloto” para la aplicación de técnicas de teletrabajo en el Ministerio de administraciones Públicas, con un resultado considerado como muy positivo tanto para los trabajadores como para la Administración.<sup>22</sup>

Con fecha 21 de Junio de 2006 se aprueba la Orden Apu 1981/2006 por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en todos los departamentos ministeriales como paso previo a la posible regulación de esta nueva forma de trabajo.

---

<sup>21</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf>

<sup>22</sup> [http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/areas/funcion\\_publica/iniciativas/concilia/medidas/libro\\_electronico/libro-electronico](http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/areas/funcion_publica/iniciativas/concilia/medidas/libro_electronico/libro-electronico)

El primer intento de regulación fue el proyecto de Real decreto para regular el teletrabajo en la Administración General del Estado de 4 de mayo de 2007<sup>23</sup>, que no fue aprobado.

Ese mismo año se aprobó la Ley 11/2007 de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, en esta Ley se incluye la Disposición final sexta que establece la habilitación para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado, según la cual se debían regular antes de 1 de marzo de 2008 las condiciones del teletrabajo en la Administración General del Estado.

El 22 de octubre de 2009 se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública, en el marco del diálogo social 2010-2012<sup>24</sup>, contemplando en el apartado 1.1 Modernización y nuevas tecnologías, en el punto 4 que , “en cada uno de los ámbitos de la negociación colectiva en los que se estime oportuno la implantación del teletrabajo, se acordarán las prioridades para su implantación, la regulación de la prestación del servicio y la vinculación con el centro de trabajo”.

Pero no ha sido hasta el año 2012 en que se aprobó el Real Decreto Ley 3 /2012 de 10 de febrero<sup>25</sup>, convalidado mediante Resolución de 8 de marzo de 2012 publicada en el BOE con fecha 13 de marzo de ese mismo año, de medidas urgente para la reforma del mercado laboral que finalmente se ha regulado el trabajo que se realiza desde el domicilio del trabajador o desde el lugar que este elija, es decir el teletrabajo, o el trabajo a distancia como se denomina en el Real Decreto.

Esta regulación del trabajo a distancia se hace en el Artículo 6 del Real Decreto Ley a través de la modificación del Artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que regulaba el trabajo a domicilio;

### ***Artículo 6. Trabajo a distancia.***

---

<sup>23</sup> <http://sac.csic.es/csif/2007/teletrabajo.doc>.

<sup>24</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2009/10/26/pdfs/BOE-A-2009-16986.pdf>

<sup>25</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

***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.***

***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 continua, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.***

***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 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.”**

Evidentemente hay muchas novedades que destacar en la actual redacción de este artículo, la primera está relacionada en la exposición de motivos en la que ya se hace referencia al teletrabajo, si bien es cierto que es el único lugar en el que lo denomina así ya que en el artículo 6 únicamente se refiere a trabajo a distancia.

Este artículo se inicia con una definición bastante general del trabajo a distancia en la que podemos destacar como novedad la inclusión de un “elemento cuantitativo”<sup>26</sup> en el término “preponderante” y que pretende determinar cuando estamos ante una actividad propiamente a distancia. El artículo recoge que la prestación laboral, aunque debe realizarse de manera “preponderante” en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por este, no tiene por qué ser de forma exclusiva, admitiendo que puede realizar parte de su jornada laboral de forma presencial en el centro de trabajo, de acuerdo con lo que pacte con la empresa y siempre procurando hacer esta distribución del tiempo de la forma más fácil y equitativa posible para ambas partes.

También cabe destacar que en esta definición, que es la primera que se realiza en el ordenamiento jurídico español, a diferencia del resto de definiciones vistas sobre el teletrabajo, no considera esencial para realizar esta actividad el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, a pesar de que en la exposición de motivos sí dice que el trabajo a distancia está basado “en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”.

---

<sup>26</sup>.Vid, Hernández Nieto, J.A: “Del Contrato de Trabajo a Domicilio al Trabajo a Distancia: El Teletrabajo”. Comunicación presentada al IV Congreso Nacional de sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales, 26 y 27 de abril de 2012. Ejemplar multicopiado. Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia. Universidad de Valladolid.



Precisamente este uso de la tecnología conlleva que se haya eliminado del artículo la mención sobre la falta de vigilancia del empresario que caracterizaba el trabajo a domicilio, adecuándolo a la situación real en la que el uso de las TIC permiten al empresario poder controlar de forma remota y a tiempo real la actividad productiva del trabajador.

En cuanto a la forma del contrato deberá ser por escrito y el artículo nos remite a la aplicación de las reglas establecidas en el Artículo 8.3<sup>27</sup> del E.T.

---

<sup>27</sup> **Artículo 8 Forma del contrato**

1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél.

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

*Número 2 del artículo 8 redactado por la disposición final octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral («B.O.E.» 7 julio). Vigencia: 8 julio 2012*

3.

- a) El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

para la copia básica de contrato de trabajo tanto para el caso de que el acuerdo se tomara en el contrato inicial como si se realiza en un momento posterior.

De esta redacción podemos deducir la voluntariedad para acordar entre las partes esta forma de prestación laboral, ya que indica que se podrá realizar en un momento posterior y también que es reversible, cabe la posibilidad de volver a la prestación presencial, en el caso de que en un principio esta hubiera sido la modalidad acordada en el contrato y siempre que las circunstancias lo permitan, todo ello previo acuerdo entre ambos.

Los trabajadores a distancia deberán ser tratados con igualdad respecto a los que realizan su labor de forma presencial. Tendrán los mismos derechos y obligaciones a excepción de los que se originan por realizar la prestación laboral de forma física en el centro de trabajo. Hace mención concreta a que tendrá derecho a percibir el mismo salario del grupo al que pertenezca.

En cuanto a la promoción profesional establece la obligación de empresario de poner a disposición del trabajador los medios necesarios para acceder a la formación profesional continua así como informarle de los puestos que queden vacantes para su desarrollo presencial en el centro de trabajo, no estableciendo ninguna preferencia para acceder a dichos puestos.

---

*Letra a) del número 3 del artículo 8 redactada por el número 2 del artículo 32 de la Ley 14/2000, 29 diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social («B.O.E.» 30 diciembre). Vigencia: 1 enero 2001*

- **b)** Los representantes de la Administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las asociaciones empresariales, que tengan acceso a la copia básica de los contratos en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

**4.** Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.

**5.** Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito.

El punto 4 del artículo 13 recoge el derecho del trabajador a distancia de contar con la adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/95 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. La aplicación de esta Ley se va a encontrar con bastantes dificultades debido a las particularidades del trabajo a distancia la principal, que el trabajo no se realiza en la empresa si no en el propio domicilio del trabajador lo cual va a dificultar al empresario la prevención y control de los riesgos laborales.

Los principales riesgos laborales para el trabajador a distancia estarán relacionados con su herramienta fundamental de trabajo, el ordenador además de los riesgos psicosociales como el estrés, el aislamiento o la dificultad de separar su vida laboral de la familiar.

El último apartado recoge los derechos de representación colectiva de los trabajadores a distancia que les faculta para ser electores y elegibles como representantes de los trabajadores, debiendo, para ello, estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa, desapareciendo la limitación por motivo de tratarse de un grupo familiar que se establecía para el trabajo a domicilio.

Es cierto que estamos ante una norma escueta en la que no se han contemplado temas importantes como la flexibilidad en materia de jornada y horarios, la protección de datos y la confidencialidad o quién debe aportar los equipos que permitan realizar el trabajo, sin embargo esta nueva regulación protege al trabajador dándole mayor seguridad y reconociéndole los mismos derechos que los trabajadores que realizan su labor de forma presencial y como se prevé en la exposición de motivos, en la que, como hemos comentado es el único lugar en que si lo denomina teletrabajo , se persigue “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”.

## 7.- EL TELETRABAJO EN CASTILLA Y LEON

### ❖ Regulación:

Las primeras referencias sobre el teletrabajo aparecen, no de forma expresa, en la “Declaración para la Reforma y Modernización de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”<sup>28</sup>, firmada el 10 de abril de 2008 entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y varias Organizaciones Sindicales, en esta declaración en el apartado primero ambas partes “se comprometen a desarrollar las actuaciones necesarias para la consecución de un nuevo Acuerdo Marco para la modernización y mejora de la Administración Autonómica de Castilla y León”, en el apartado segundo en el que se establecen las bases fundamentales para la negociación en el punto D4 de Condiciones de trabajo y empleo se indica que se tomaran “medidas adicionales en materia de conciliación de la vida laboral y personal, **incluidas las posibles nuevas formas de prestación de servicios.**”

Posteriormente la Junta de Castilla y León aprueba, mediante el Acuerdo 32/2008 de 17 de abril, el Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León 2008-2011<sup>29</sup>. dentro de la estrategia “Administración Responsable” del programa “Integra” se recoge un “Programa de implantación de experiencias piloto de teletrabajo” cuyo objetivo es iniciar un programa experimental de teletrabajo para los trabajadores de la Administración de la Comunidad.

---

<sup>28</sup> <http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15609/doc10809> Reclamación sindical de reforma de la administración de castilla y leon.pdf

<sup>29</sup> [http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla66y33/1144758965918/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla66y33/1144758965918/_/_/_)

El 15 de junio de 2009 se firmó el Acuerdo marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la administración de la comunidad de Castilla y León<sup>30</sup>, entre las medidas de carácter social que recoge el apartado octavo aparece como medida para conciliar la vida personal, laboral y familiar la posibilidad de desempeñar el puesto de trabajo mediante la fórmula del teletrabajo, explica que su implantación “tendrá carácter experimental y gradual en los sectores que se estime adecuado, como un nuevo sistema de prestación del servicio publico y de organización del trabajo, posible en una Administración Pública moderna, que cuente con un grado de desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación necesario, con el objeto de fomentar la satisfacción del trabajador, incrementado la motivación y el rendimiento personal, y en consecuencia aumentado las posibilidades de conciliación del desarrollo profesional con su vida personal y laboral”.

También en el “Plan de implantación de la Administración electrónica en Castilla y León 2009-2011”<sup>31</sup> en el punto 9.1 que hace referencia a “Medidas relativas a los recursos humanos y a la organización” la medida numero 50 se refiere a la “Realización de un estudio de viabilidad para la implantación del proyecto de teletrabajo y el diseño e implantación de un proyecto piloto sobre teletrabajo”

Con fecha 17 de noviembre de 2009 se aprueba la Orden ADM/2154/09 sobre el programa experimental de teletrabajo “trabaja en casa”<sup>32</sup>, cuyo objeto es la regulación de dicho programa experimental para los empleados públicos de la Junta de Castilla y León.

---

<sup>30</sup>

<http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100DetalleFeed/1248367026092/Normativa/1248677789448/Redaccion>

<sup>31</sup> [http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100/1239608004976/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100/1239608004976/_/_/_)

<sup>32</sup> <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2009/11/20/pdf/BOCYL-D-20112009-2.pdf>

En esta orden se definía el teletrabajo como “toda modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral de forma no presencial y desde un puesto de trabajo ubicado fuera de las dependencias de la Administración en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos , mediante el uso de medios electrónicos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan”, establece que se aplicará a todas las Consejerías, Organismos autónomos y Delegaciones territoriales, tanto al personal funcionario como laboral, excluye a los que ocupan puestos en oficinas de registro, atención e información al público o sus funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales y los puestos de libre designación.

La duración de este programa experimental era como máximo 6 meses y la jornada no presencial como máximo de 3 días por semana. Participaron 99 empleados públicos.

El teletrabajador tendría los mismos derechos y deberes que el resto del personal y la participación en el programa es voluntaria y reversible en cualquier momento tanto por decisión del trabajador como por la Administración, en este caso debiendo ser motivada.

La finalidad de este programa era obtener conclusiones que permitieran en el futuro desarrollar normas para regular esta nueva modalidad de jornada de trabajo no presencial o teletrabajo.

Así en base a los positivos resultados del programa experimental “trabaja en casa” con fecha 17 de marzo de 2011 se aprueba el Decreto 9/2011<sup>33</sup>, publicado el 23 de marzo en el BOCYL, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, siendo la primera Administración en la regulación jurídica del Teletrabajo<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> <http://bocyl.jcyl.es/boletines/2011/03/23/pdf/BOCYL-D-23032011-1.pdf>

<sup>34</sup> En el País Vasco con fecha 7 de junio de 2013 se publica en el Boletín Oficial del País Vasco el DECRETO 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la

El decreto en su exposición de motivos toma como referencia normativa el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de Julio de 2002, el Acuerdo marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la administración de la comunidad de Castilla y León firmado el 11 de junio de 2009, el Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León, 2008-2011 y la Orden ADM 2154 /2009 de 17 de noviembre.

El objeto del Decreto es la regulación, para los empleados públicos<sup>35</sup> pertenecientes a la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos dependientes, de la jornada laboral en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo.

El decreto da una definición más detallada del teletrabajo que la que se recogida en la Orden ADM 2154/2009:

***“Artículo 2.- Definición.***

***1.- Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que el contenido competencial del puesto de trabajo se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.***

***2.- El teletrabajo tiene como finalidad conseguir una mejor y más moderna organización del trabajo a través del fomento del uso de nuevas tecnologías y la gestión por objetivos, así como contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral consiguiendo con ello un mayor grado de satisfacción laboral.***

***3.- En esta modalidad de jornada de trabajo, que tendrá carácter voluntario para el empleado público, quedarán garantizadas las***

---

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.

Se puede consultar en el siguiente enlace: <http://www.lehendakaritza.ejgv.euskadi.net/r48-bopv2/es/bopv2/daots/2012/06/1202578a.pdf>

<sup>35</sup> Funcionarios, personal laboral y estatutario.

***condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos.”***

En la redacción de esta definición, a diferencia de la que se recoge en el RDL 3/2012<sup>36</sup>, si se le ha dado importancia al hecho de que para que se considere teletrabajo es necesario que la prestación laboral se realice, no solo fuera de las dependencias de la Administración si no mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Otros aspectos que podemos destacar son que no solo se pretende facilitar la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar del trabajador, si no también conseguir una mejor y más moderna organización del trabajo fomentando el uso de las TIC y la gestión por objetivos

Se establece, claramente, el carácter voluntario de la prestación así como que quedaran garantizadas la protección en materia de riesgos laborales, seguridad social, privacidad y la protección y confidencialidad de los datos.

Este decreto será de aplicación a los empleados públicos, personal funcionario, estatutario, laboral y docente de la administración General de la Comunidad de Castilla y León y de los Organismos Autónomos dependientes de esta. Se excluye a los que ocupan puestos en oficinas de registro, atención e información al público o sus funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales, es decir, la prestación solo queda garantizada con la presencia física del empleado, y los puestos de dirección, coordinación o supervisión, iguales o superiores a Jefes de Servicio, y las Secretarías de Altos Cargos.

Como hemos visto en la definición el acceso al teletrabajo es voluntario pero no se accede de forma automática, es necesaria una resolución de la Secretaría General de la Consejería o del titular del órgano correspondiente del Organismo Autónomo previa solicitud del trabajador que deberá reunir una

---

<sup>36</sup> 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.



serie de requisitos como antigüedad mínima de dos años, que su puesto de trabajo sea susceptible de ser prestado en la modalidad de teletrabajo<sup>37</sup>, tener conocimientos suficientes en informática y telemática y disponer del equipo informático necesario para la prestación del servicio.

Cualquiera de las partes podrá solicitar que se modifique o quede sin efecto la resolución para que el trabajador pueda volver a prestar su labor de forma presencial. Si es la Administración quién toma la decisión la solicitud deberá estar debidamente motivada.

Para el caso de que se produzcan más solicitudes que ofertas se establece un orden de preferencia, valorándose, en primer lugar, aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, como tener personas mayores de 65 años a su cargo que precisen cuidados continuados o hijos menores de 12 años. Tendrán preferencia los empleados públicos con discapacidad o víctimas de violencia de género, y también se tendrá en cuenta la distancia del domicilio o la dificultad de acceso a un servicio o transporte público o que el empleado este realizando estudios reglados relacionados con el puesto de trabajo o no tenga autorizada compatibilidad para desempeñar un segundo puesto de trabajo en el sector público o privado.

La Administración podrá denegar la solicitud por causas debidamente justificadas.<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> – Estudio y análisis de proyectos.

- Elaboración de informes.
- Asesoría.
- Redacción, corrección y tratamiento de documentos.
- Inspección.
- Gestión de sistemas de información y comunicaciones.
- Análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones

<sup>38</sup> a) Por no reunir el empleado los requisitos establecidos en el artículo 5 del presente Decreto.

b) Por cambio de puesto de trabajo.

c) Por necesidades del servicio.

La distribución de la jornada se acordara entre el trabajador y la Administración, pero teniendo en cuenta las necesidades del servicio. En principio la jornada no presencial será de, al menos, 3 días por semana, prohibiéndose expresamente el fraccionamiento de la jornada diaria para prestación en ambas modalidades.

Los derechos y obligaciones del teletrabajador serán exactamente los mismos que para el resto de compañeros que realizan su labor en la modalidad presencial, no sufriendo ninguna variación en sus retribuciones.

El equipamiento corre a cargo del trabajador que también deberá resolver cualquier problema imputable a su equipo, así como cumplimentar el cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de trabajo, deberá respetar la normativa vigente sobre protección de datos y confidencialidad siendo responsabilidad de la Administración determinar los sistemas necesarios para garantizar el cumplimiento de dicha normativa.

En el artículo 11 se recoge, como medida para incentivar el teletrabajo que la Escuela de Administración Pública de Castilla y León facilite formación al empleado en relación con el desempeño de esta jornada de trabajo y en materia de prevención de riesgos laborales y a los responsables de empleados públicos que utilizan esta jornada en técnicas de dirección por objetivos, planificación y gestión.

El decreto entro en vigor el 23 de mayo de 2011.

#### ❖ **Implantación**<sup>39</sup>:

---

d) Por limitaciones tecnológicas de las infraestructuras tecnológicas.

e) Por cualquier otra causa debidamente justificada

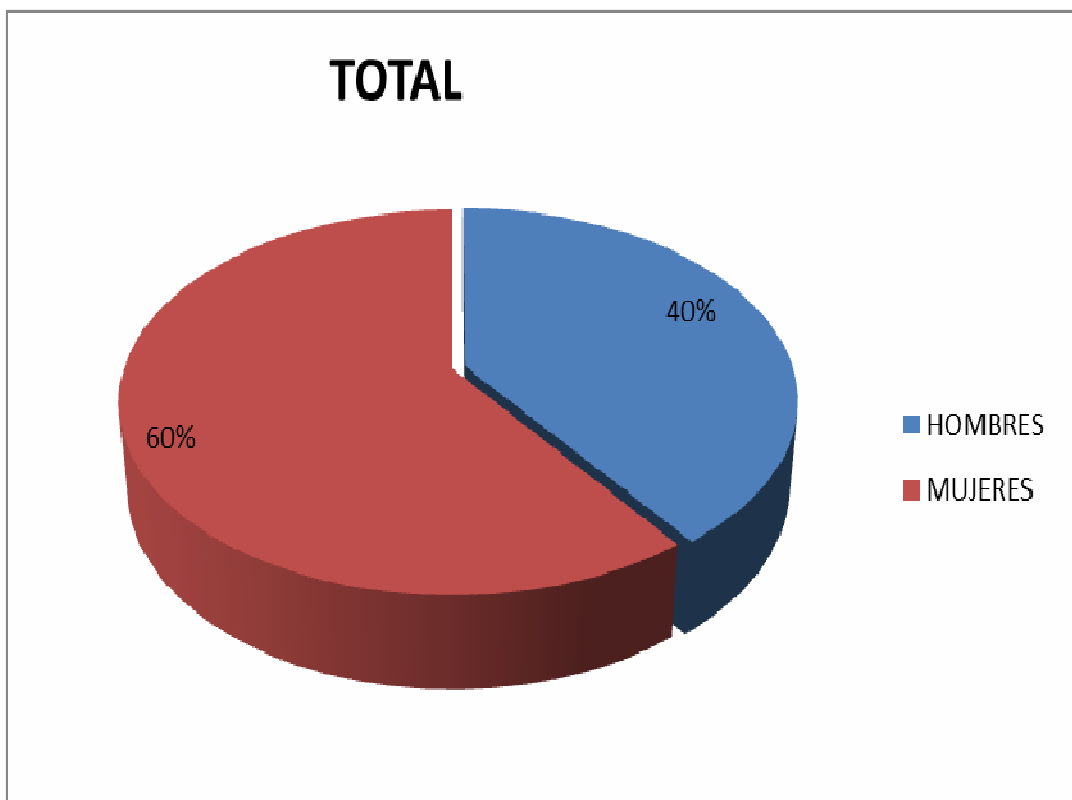
<sup>39</sup> Información facilitada por la Consejería Economía de la Junta de Castilla y León.

De los datos que nos facilita la Junta de Castilla y León podemos deducir que esta implantación se está haciendo de forma lenta, creciendo más las solicitudes que las concesiones de puestos.

Desde la entrada en vigor del decreto y hasta finales de ese mismo año 100 trabajadores habían solicitado ya poder realizar su trabajo desde sus casas, a fecha 31 de mayo de 2013 el número de solicitudes había aumentado a 465, distribuyéndose de la siguiente forma:

SEXO	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	SSCC	TOTAL
HOMBRES	15	15	13	13	14	7	6	23	11	52	169
MUJERES	30	13	18	25	32	24	10	60	12	72	296
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>38</b>	<b>46</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>83</b>	<b>23</b>	<b>124</b>	<b>465</b>

Solicitadas

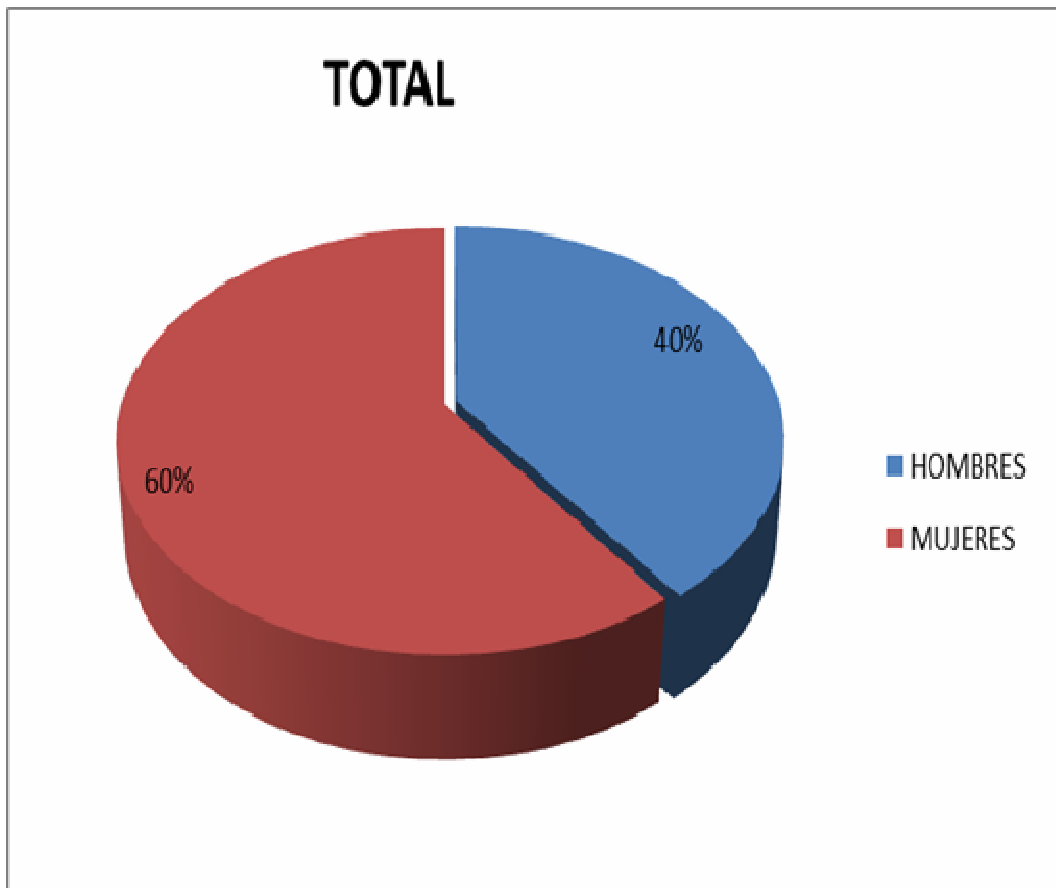


Una nota a destacar de estos datos es que son las mujeres las principales solicitantes de teletrabajo,

Del total de solicitudes a fecha 31 de mayo de 2013 la Junta de Castilla y León ya ha autorizado un total de 175:

SEXO	AV	BU	LE	PA	SA	SG	SO	VA	ZA	SSCC	TOTAL
HOMBRES	4	6	8	6	5	0	2	6	5	28	70
MUJERES	12	2	8	9	3	4	3	29	4	31	105
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>59</b>	<b>175</b>

Autorizadas



Como vemos se mantiene la proporción entre hombre y mujeres.

El resto de solicitudes continúan en estudio y no se descarta su aprobación en un futuro dependiendo de las necesidades del servicio.

## **8.- CONSIDERACIONES JURISPRUDENCIALES EN TORNO AL TELETRABAJO**

Hemos visto que el teletrabajo es una forma distinta y nueva de organización del trabajo que se adapta perfectamente a la situación social y económica actual y que ha sido llevada a la práctica en el mercado laboral, a pesar de la falta de regulación específica, utilizando la normativa sobre el contrato de trabajo a domicilio, para diferenciarlo del trabajo autónomo regulado por las leyes civiles y mercantiles.

Como vemos determinar la naturaleza jurídica del teletrabajo no ha sido sencillo, todo lo que no quedada dentro de estos marcos normativos ha tenido que solucionarse bien por la negociación colectiva o mediante resoluciones judiciales.

La jurisprudencia relacionada con el teletrabajo a través de los fallos judiciales, mediante la interpretación de las leyes vigentes en ese momento, ha ido delimitando la naturaleza de la relación laboral, cuando estamos ante un trabajador por cuenta ajena y por tanto protegido por la normativa del Derecho del trabajo o cuando estamos ante una relación de carácter civil o mercantil que conlleva mayor inseguridad para el trabajador.

Una de las primeras sentencias relacionadas con el teletrabajo es la dictada por el **Tribunal Supremo el 22 de abril de 1996, recurso de casación para la unificación de doctrina nº 2613/95**, en esta sentencia se debatía sobre la dependencia, es decir, si existía una relación laboral, o estábamos ante un contrato de arrendamiento de servicios.

Según la sentencia existen elementos claros que configuran la relación de dependencia:

- Se daba una estricta dirección de los trabajos informativos que realizaban.
- Se desarrollaban a través de un programa informático confeccionado por la empresa.
- Los trabajos era controlados mediante comunicación directa.
- Se penalizaban los retrasos o incumplimientos y se asignaban zonas de actuación.
- Los trabajos encomendados quedaban en propiedad de la empresa.

Con esta resolución se reforzó el concepto de dependencia como una característica básica de la relación laboral.

**En la sentencia nº 469/99 del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 2ª de fecha 30 de septiembre de 1999** delimita lo que es una relación laboral de lo que sería una relación civil en relación a la labor que realizaban una pareja de maquetadores desde su casa para una empresa editorial.

La sentencia analiza las condiciones laborales de los demandantes para ver si se dan todas las características del contrato de trabajo:

1. Voluntariedad; realizaban su labor de forma voluntaria
2. Trabajo retribuido; los trabajadores recibían una cantidad igual cada mes.
3. Por cuenta ajena; era el empresario el que corría con el riesgo y ventura de la empresa cobrando los trabajadores lo mismo fuera cual fuera el resultado de ese mes.
4. Trabajo dependiente; realizado dentro del ámbito de organización y dirección del empresario el cual daba las órdenes, directamente, a través de internet, los trabajadores estaban constantemente localizados a mediante el ordenador y el teléfono móvil realizando su trabajo según las instrucciones de la empresa igual que si el trabajador se encontrase en la sede de la misma, además realizaban trabajos en equipo con otros empleados de la misma empresa.
5. Trabajo personal; aunque el trabajo lo realizan dos personas la sentencia considera que queda amparado por el artículo 10.1 del ET<sup>40</sup>

Finalmente la sentencia establece que está claro que se trata de una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías y que debe ser amparada por la legislación vigente, que con el trabajo desarrollado a través de internet se producían los mismos efectos que si el trabajador hubiera estado de

---

<sup>40</sup> 1. Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes.

forma presencial en la empresa y que de esta relación han resultado ventajas para ambas partes.

Continúa indicando que la forma de prestación del servicio es una condición más del contrato de trabajo libremente aceptada por las partes y que los avances de la ciencia deben suponer una mejora en la calidad de vida y no un retroceso social que favorezca la precariedad en el empleo y por tanto es la legislación laboral la que ha de ser aplicada al caso.

**El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dicto la sentencia 25/2003** sobre la obligación de un trabajador, que hasta ese momento había desarrollado su labor de forma presencial, a convertirse en teletrabajador como consecuencia de cambios organizativos en la empresa.

La empresa durante una baja del trabajador inicio un proceso de reorganización interna cerrando la oficina en la que desarrollaba su labor el trabajador y adoptando las técnicas de teletrabajo por ser adecuadas para su actividad y notificándose por escrito al demandante, además de facilitarle cursos de reciclaje y el material necesario, ordenador, teléfono móvil, para poder realizar su actividad.

El trabajador, no estando de acuerdo con prestar su labor mediante el teletrabajo pretendía la resolución de su relación laboral por considerar que la empresa había incurrido en un incumplimiento contractual al modificar sus condiciones de trabajo “en perjuicio de su formación profesional y menoscabo de su dignidad”.

La sentencia confirma que se había producido una modificación en las condiciones de trabajo pero que la misma no lleva consigo “un menoscabo de la formación profesional ni de la dignidad del trabajador”, en primer lugar porque la empresa le ofreció cursos de reciclaje en nuevas tecnologías y en segundo lugar porque las condiciones no le afectaban únicamente a él eran compartidas por todos los compañeros que habían prestado sus servicios en el mismo centro.



**En la sentencia 9178/2004 del mismo tribunal** se resolvió sobre si existía un contrato de trabajo y por tanto había una relación de dependencia de una trabajadora que realizaba tareas de mecanografiado desde su domicilio.

Si bien la trabajadora comenzó su prestación laboral de forma presencial en el centro de trabajo, por decisión de la empresa paso a desempeñar su labor desde su domicilio, instalándole la empresa en su ordenador los programas necesarios para su trabajo y facilitándole el dictáfono con el que ya venía trabajando. Las transcripciones las realizaba siguiendo instrucciones concretas de la empresa cobrando por línea transcrita.

Debido a un desacuerdo en el precio de la línea la empresa decidió encargar el trabajo a otra persona y la trabajadora interpuso demanda por despido.

La sentencia considera que si se dan las notas definitorias del contrato de trabajo en esta relación laboral, la trabajadora prestaba sus servicios para la empresa siguiendo sus instrucciones y mediante el control de su actividad por la misma y con los medios que esta le facilitaba. Además la trabajadora solo prestaba servicios para esa empresa y lo hacía de forma regular. No existía autonomía alguna en su trabajo, ya que la empresa siempre supervisaba sus tareas dándole instrucciones precisas de cómo realizarlas y por tanto organizando su trabajo. También se da la nota de ajenidad porque es la empresa “la que incorpora los frutos del trabajo de la actora, obteniendo directamente los beneficios”, además la trabajadora no tienen empresas a su nombre.

Según resume la sentencia “la prestación de servicios de la actora, remunerada por unidad de obra –las partes pactaron un precio por cada línea de texto mecanografiada–, se llevó a cabo de forma directa y personal, bajo instrucciones directas y supervisión de la empresa, aun fuera de su vigilancia, que son las circunstancias definidoras del contrato de trabajo.

**El Recurso 143/2004 de la Sala IV del Tribunal Supremo dictado el 11 de abril de 2005** impugnaba el acuerdo suscrito entre la empresa y el comité intercentros que regulaba las condiciones en las que el personal del canal de ventas pasaba a prestar sus servicios en su propio domicilio.

La empresa y el comité firman un pacto para implantar la “oficina virtual” lo que conlleva una nueva organización de recursos que le permitirá, a la empresa, tener una posición más competitiva en el mercado. Los trabajadores del canal de ventas pasaran a realizar la prestación laboral desde sus domicilios. Este pacto fue rechazado por el sindicato CCOO.

La sala considera que hay un cambio parcial del régimen contractual ya que una parte de la relación laboral se realizará en el domicilio sin vigilancia del empresario, lo que excede de las modificaciones que recoge el Artículo 41 del ET, vía utilizada para aplicar el pacto, que se refiere a modificaciones sustanciales del contrato de trabajo y no a un cambio de régimen contractual, además el hecho de que la prestación laboral se desplace del centro de trabajo al domicilio particular del trabajador supera el poder de disposición de la autonomía colectiva.

La prestación laboral mediante el teletrabajo deberá tener carácter voluntario y realizarse de mutuo acuerdo entre las partes puesto que supone para los trabajadores un importante cambio en su régimen contractual y además afecta directamente a su ámbito personal.

La sentencia más reciente que he localizado es de fecha **6 de julio de 2012 del Tribunal Superior de Justicia de Galicia sentencia 3846/2012**, en este caso se trataba de una teletrabajadora que prestaba sus servicios de teledocencia en la Universidad de Vigo y que reclamaba se reconociera la existencia de un contrato de trabajo y por tanto se le abonara la paga compensatoria de 1800 euros prevista en la Disposición Adicional 10ª del Convenio Colectivo de la Universidad de Vigo.

La universidad alega que están excluidos de la aplicación del Convenio Colectivo el personal recogido en el Artículo 3 “Ámbito Personal: Queda

excluido de la aplicación de este Convenio el personal docente e investigador y el personal contratado para proyectos o actividades de investigación, desenvolvimiento o innovación con cargo a financiamiento de carácter finalista proporcionado por otras administraciones, instituciones o empresas" es decir, el personal que esta sujeto a un contrato administrativo y no laboral.

En la sentencia se analiza, principalmente, la irregular situación contractual de la teletrabajadora, pero en el apartado 5º de la sentencia la Universidad utiliza como uno de los motivos para recurrir y justificar que no se da la nota de laboralidad alegada por la trabajadora, el hecho de que el teletrabajo se puede realizar de forma indistinta dentro o fuera de las instalaciones de la Universidad, ya que en este caso en concreto la trabajadora desempeñaba su labor de teledocencia en la propia Universidad, sin que el lugar físico donde se presta la relación laboral afecte a la calificación como prestación laboral o arrendamiento de servicios.

Sin embargo a lo largo de la sentencia el Tribunal considera acreditada la relación laboral de acuerdo a la actividad desarrollada por la demandante que estaba sujeta a un horario, recibía instrucciones de los responsables, el material que utilizaba pertenecía a la propia Universidad y realizaba su jornada laboral de mañana aunque en muchas ocasiones también de tarde, es decir, "la demandante no había concertado resultados con la Universidad demandada, sino la prestación de unos servicios con determinados horarios y retribución y bajo la dependencia de la empleadora, servicios que no son excepcionales sino habituales en dicha Universidad, como lo evidencia la larga duración de los prestados, iniciados hace casi diez años, en el año 2.003, no concurriendo los elementos de hecho necesarios para que la contratación pudiera ser calificada de administrativa".

Observamos, por tanto, una vez analizadas las sentencia más destacadas sobre el teletrabajo, que la jurisprudencia ha ido delimitando sus notas más relevantes, como que nos encontramos ante una modalidad laboral de carácter dependiente, en la que se dan todas las notas características del contrato laboral, que debe tener carácter voluntario y realizarse de mutuo acuerdo entre las partes y que no esta supeditada a la autonomía colectiva,

que el lugar en el que se presta la relación no afecta a su calificación como prestación laboral y que su aplicación no debe conllevar menoscabo de la formación profesional ni de la dignidad del trabajador.

## **9.- CONCLUSIONES**

- Hemos visto que el teletrabajo está cambiando las relaciones laborales, es una modalidad que permite, gracias a su “flexibilidad”, que los trabajadores, aprovechando las ventajas de conexión e interacción que ofrecen las nuevas tecnologías de la información, puedan desarrollar su trabajo, desde cualquier sitio que decidan, midiendo su labor por resultados y no por horarios
- Su implantación en la vida laboral parece indiscutible a pesar de casos como el de Yahoo, una de las grandes empresas tecnológicas en la que prácticamente una tercera parte de sus trabajadores desarrollaban su labor, al menos una vez a la semana, a través del teletrabajo y que debido a su mala situación ha optado por “prohibir” el teletrabajo y obligar a sus empleados a acudir al centro de trabajo como medida para mejorar sus resultados. Esta decisión ha sido muy criticada y considerada como un paso atrás.
- El teletrabajo tiene importantes ventajas, para el trabajador por que le permite conciliar, más fácilmente, su vida familiar y personal con la laboral, al empresario le da la posibilidad de adoptar nuevas formas mas flexibles de organizar el trabajo para obtener mejores resultados e incluso la sociedad sale beneficiada ya que se facilita el acceso al trabajo de personas en riesgo de exclusión social además de otras ventajas de carácter medioambiental como la reducción de gases de efecto invernadero gracias, entre otras cosas, a que se producen menos desplazamientos a los centros de trabajo.

- Evidentemente también hemos visto inconvenientes, como el aislamiento y la inseguridad laboral en el trabajador o la dificultad de “control” por parte del empresario tanto del trabajo como de la información que se maneja. .
- Otro punto que podemos destacar es la evolución normativa sobre el teletrabajo en España en los últimos años que ha culminado, por fin, con una norma estatal, el RD 3/2012. Esta norma quizá se ha quedado un poco escasa en su desarrollo, (únicamente se ha modificado el Artículo 13 del Estatuto de los trabajadores que regulaba el trabajo a domicilio, pasando a denominarlo trabajo a distancia), si bien contempla aspectos importantes como que el contrato ha de formalizarse por escrito o que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores que realizan su labor de forma presencial en la empresa. También recoge obligaciones para los empresarios como garantizar el acceso a la formación profesional continua o el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud. Podemos considerarlo como un marco normativo que necesitara mayor desarrollo en el futuro.
- Sin embargo, a este respecto, resulta mucho más precisa y elaborada la redacción dada por la Junta de Castilla y León a su Decreto 9/2011 que fue pionero en la regulación del teletrabajo en España y que trata de forma mucho más precisa todos los aspectos que conllevan la prestación del trabajo por esta modalidad.
- De los datos facilitados por la Junta de Castilla y León vemos que ya desarrollan su actividad laboral mediante el teletrabajo 175 trabajadores de los cuales el 60% son mujeres.
- Este dato refleja, con bastante claridad, que el sector de población que más tiende al teletrabajo son las mujeres, quizás porque les permite mantener su “status” laboral sin abandonar las obligaciones familiares que aún hoy siguen recayendo en ellas en mayor medida.
- Es cierto que la implantación del teletrabajo en España no está muy extendida, aunque las ventajas parecen ser muy superiores a los

inconvenientes sin embargo todavía existe una fuerte mentalidad del trabajo presencial, pero las nuevas regulaciones y la seguridad que proporcionan creo que conseguirá que tanto los trabajadores como las empresas españolas confíen en esta nueva y flexible forma de trabajar

- Confianza que ya ha empezado a ser un hecho en la administración de Castilla y León siendo pionera tanto en la regulación de esta nueva forma de trabajar como en proyectos para su implantación antes y después de la aprobación del Decreto que reguló el teletrabajo

## **10.- BIBLIOGRAFIA**

- Altisen, C Teletrabajo: **Una opción laboral de futuro disponible “hoy” en tu PC.2002**
- Barcelona Activa SAU SPM. **El teletrabajo: introducción a una forma de trabajo**
- **Enlaces Web:**
  - Arias, M. **Implicaciones organizativas del teletrabajo.**  
[http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/Teletrabajo/Implicaciones\\_Organizativas\\_del\\_Teletrabajo/803C5A74B2159131412568880037F199!opendocument](http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/Teletrabajo/Implicaciones_Organizativas_del_Teletrabajo/803C5A74B2159131412568880037F199!opendocument)
  - Chismol, R. **El teletrabajo**  
[http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/Teletrabajo/El\\_Teletrabajo/80D49B05BCDACE120025697B0041B902!opendocument](http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/Teletrabajo/El_Teletrabajo/80D49B05BCDACE120025697B0041B902!opendocument)
  - **El teletrabajo se abre camino en España.**  
<http://www.elmundo.es/sudinero/noticias/act-51-10.html>
  - **Las posibilidades del teletrabajo en las AAPP**

<http://efuncionario.com/2011/05/16/las-posibilidades-del-teletrabajo-en-las-aapp>

- Ortiz Chaparro, F. **El teletrabajo como modalidad laboral de futuro.**

<http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/rrhh/0014.php>

- Sáez Soro, E. **El reto del teletrabajo**

[http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/Teletrabajo/El\\_reto\\_del\\_teletrabajo/77DF3FCB4606B74841256A14003B2802!opendocument](http://www.sapiens.com/castellano/articulos.nsf/Teletrabajo/El_reto_del_teletrabajo/77DF3FCB4606B74841256A14003B2802!opendocument)

- **Teletrabajo: luces y sombras de un fenómeno imparable.**

[http://www.aprendemas.com/reportajes/P1.asp?cd\\_reportaje=452](http://www.aprendemas.com/reportajes/P1.asp?cd_reportaje=452)

➤ **Enlaces del texto:**

- **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo:**

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/c10131\\_es.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10131_es.htm)

- **Acuerdo marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la administración de la comunidad de Castilla y León:**

<http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100DetalleFeed/1248367026092/Normativa/1248677789448/Redaccion>

- **Decreto Ley del Ministerio de Trabajo de 26 de Julio de 1.926:**

[http://www.ub.edu/ciudadania\\_textos\\_trabajo\\_1926](http://www.ub.edu/ciudadania_textos_trabajo_1926)

- **Decreto 92/2012 Acuerdo sobre 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:**

<http://www.lehendakaritza.ejgv.euskadi.net/r48-bopv2/es/bopv2/datos/2012/06/1202578a.pdf>

- **Hispavista:**

<http://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=3>

- **Libro blanco del Teletrabajo en España\_:**

<http://w110.bcn.cat/fixers/webempreses/ellibroblancodelteletrabajo.134.pdf>

- **Plan Concilia**

[http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/areas/funcion\\_publica/iniciativas/concilia/medidas/libro\\_electronico/libro-electronico](http://www.seap.minhap.gob.es/dms/es/areas/funcion_publica/iniciativas/concilia/medidas/libro_electronico/libro-electronico)

- **Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León 2008-2011:**

[http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla66y33/1144758965918/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla66y33/1144758965918/_/_/_)

- **Plan de implantación de la Administración electrónica en Castilla y León 2009-2011:**

[http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100/1239608004976/\\_/\\_/\\_](http://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100/1239608004976/_/_/_)

- **Real Decreto para regular el teletrabajo de 4 de mayo de 2007 no aprobado:**

<http://sac.csic.es/csif/2007/teletrabajo.doc>

- **Reglamento que desarrollo el Real Decreto Ley del Ministerio de Trabajo de 26 de julio de 1.926:**

[http://www.ub.edu\\_ciudadania\\_textos\\_trabajo\\_1927](http://www.ub.edu_ciudadania_textos_trabajo_1927)

- **Soria del Rio, Isabel:**



<http://blog.inspiringbenefits.com/recursos-humanos/beneficios-sociales-e-inconvenientes-del-teletrabajo-para-empresas-y-empleados/>

- Gray, M, Hodson, N, Gordon. Gil y Otros. **El Teletrabajo** Editorial BT Telecomunicaciones ECTE y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995
- Hernández Nieto, J.A: “**Del Contrato de Trabajo a Domicilio al Trabajo a Distancia: El Teletrabajo**”. Comunicación presentada al IV Congreso Nacional de sobre Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales, 26 y 27 de abril de 2012. Ejemplar multicopiado. Facultad de Ciencias del Trabajo de Palencia. Universidad de Valladolid.
- Hernández Nieto, J.A: **El Teletrabajo en España en los albores del siglo XXI**. Revista universitaria de ciencias del trabajo Nº 2, 2001 , págs. 183-214
- **Libro Blanco del Teletrabajo en España**
- Nills, J. **The Telecommunication-transportation trade off Options for tomorrow and today**. Jala internacional. California. 1973
- Ortiz Chaparro, Francisco. **El Teletrabajo**. McGraw-Hill Interamericana. 1995.
- Suñé Lliñas, Emilio. **El Teletrabajo**. Profesor Titular de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. (UNED. 1.998)
- Thibault Aranda, J. **El Teletrabajo** Ces, Colección Estudios, Madrid, 2000.