



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado

Curso Académico 2014 – 2015

El Teletrabajo, ¿una solución?

Realizado por el estudiante: Jesús Selma Lajarín

Tutora: Rosario Carmona Paredes

El Teletrabajo, ¿una solución?



Nota sobre el lenguaje. En la redacción de este trabajo se ha empleado el genérico del masculino, fundamentado en su condición de término no marcado en la oposición de sexos, basado en el principio de economía del lenguaje y a efectos de evitar repeticiones que pudieran generar dificultades sintácticas y de concordancia, y por tanto, complejizar la literatura y la lectura, según lo dispuesto por la Real Academia Española (2010).

El Teletrabajo, ¿una solución?

Índice

Abreviaturas	4
Resumen.....	6
1. Introducción	7
2. ¿Qué es el teletrabajo?	9
2.1. Concepto de teletrabajo	9
2.2. Concepto legal del teletrabajo	11
2.3. Tipologías de teletrabajo	16
3. Cronología del teletrabajo	20
3.1. Como surge el teletrabajo, evolución	20
3.2. Fases iniciales del teletrabajo	21
4. Particularidades del teletrabajo	24
4.1. Novedades contractuales del contrato de trabajo a distancia	24
4.2. Acuerdo Marco sobre Teletrabajo.....	27
4.3. El teletrabajo frente al trabajo a distancia.....	31
4.4. El teletrabajador.....	32
4.5. Requisitos para teletrabajar	33
4.6. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el teletrabajo .	33
5. Situación del teletrabajador en España	36
5.1. ¿Está el español preparado para teletrabajar?	37
5.2. ¿Qué dicen los medios sobre el teletrabajo?.....	38
6. Análisis de las ventajas e inconvenientes desde el teletrabajo	42
7. Conclusiones.....	46
7.1. El teletrabajo, ¿una solución?	46
Bibliografía.....	48

El Teletrabajo, ¿una solución?

Referencias bibliográficas	48
Referencias legales.....	51
Web-grafía	51
Anexo I	54



El Teletrabajo, ¿una solución?

Abreviaturas

- BOE; → Boletín Oficial del Estado.
- CE; → Constitución Española.
- CEEP; → Centro Europeo de la Empresa Pública.
- CES; → Confederación Europea de Sindicatos.
- ECTF; → European Community Tlematics/Tlework Forum.
- ET; → Estatuto de los Trabajadores.
- GI; → Gran Invalidez.
- INE; → Instituto Nacional de Estadística.
- IPA; → Incapacidad Permanente Absoluta.
- LGSS; → Ley General de la Seguridad Social.
- OIT → Organización Internacional del Trabajo.
- PYMES; → Pequeñas y Medianas Empresas.
- RAE; → Real Academia Española de la Lengua.
- RD; → Real Decreto.
- RJCA; → Repertorio de la Jurisprudencia Contencioso-Administrativo.
- RRHH; → Recursos Humanos.
- SAN; → Sentencia de la Audiencia Nacional.
- STSJ; → Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
- TIC; → Tecnologías de la información y la comunicación.
- UE; → Unión Europea.

El Teletrabajo, ¿una solución?

- UEAPME; → Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa.
- UNICE; → Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa.



El Teletrabajo, ¿una solución?

Resumen

En este estudio se presenta la evolución del teletrabajo como modelo contractual, especialmente en España, desde sus primeras formas o similitudes, así como los condicionantes que lo han motivado. Se analizará también su acogida por las normas españolas teniendo en cuenta las recomendaciones europeas a partir del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo del año 2002, acuerdo en que por primera vez los Estados miembros de la Unión Europea establecen una serie de regulaciones al respecto hasta las últimas novedades articuladas. Tras conocer todas sus particularidades y características, se pretende plantear además si tanto empresarios como trabajadores están hoy preparados para adecuarse a esta figura laboral en auge o si en cambio, surge de la necesidad de ahorrar en costes empresariales y precarizar los derechos laborales y con estos los empleos.

El Teletrabajo, ¿una solución?

1. Introducción

Cuando hablamos de teletrabajo, nos viene a la cabeza la realización del trabajo desde el domicilio, sin embargo, no necesariamente ha de ser así, pues la actividad laboral puede entenderse siempre que sea ejecutada desde diferentes entornos ajenos a la empresa. La modalidad de trabajo a domicilio tal vez sea más adecuada para personas con cargas familiares, discapacidad o simplemente por comodidad, puesto que, con esta figura las personas con discapacidad adquieren muchas más posibilidades de obtener empleo.

Las tecnologías de la información y la comunicación han favorecido la aparición de nuevas formas de trabajo en las organizaciones empresariales, existiendo la posibilidad de conectarse con la empresa en red desde cualquier lugar gracias a Internet. Ya en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (apartado 3º), se habla del teletrabajo *como un modo particular de organización del trabajo que favorece la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo y la vida personal y familiar*. Con lo que se modifica la ordenación tradicional del trabajo a domicilio, dando acogida a una nueva regulación del trabajo realizado a distancia basado en las TIC.

Hoy en día la mayoría de las empresas españolas están tecnológicamente preparadas para desarrollar esta forma de trabajo. Algunos estudios indican que un alto porcentaje de españoles prefieren este sistema de trabajo, a causa de mayor autonomía, flexibilidad laboral y aumento de inserción. Y que tanto para empresas como para trabajadores este método aumenta la productividad, fomenta el ahorro al evitar desplazamientos y también es beneficioso para la salud por causar menos estrés.

Una vez introducida la temática a tratar cabe resaltar brevemente los principales puntos a desarrollar en esta disertación, para el segundo capítulo se cercarán diferentes aspectos comenzando por puntualizar qué es y en qué

El Teletrabajo, ¿una solución?

consiste el teletrabajo, así como cuál es su concepto legal hasta llegar a conocer sus diferentes tipos.

En el tercer capítulo se realizará un ligero recorrido desde los orígenes del teletrabajo hasta el momento actual a través de cuatro fases principales.

A continuación, en el cuarto capítulo, se desgranarán todos sus detalles y particularidades recogidas. Comenzando por explicar el lugar para la prestación de la actividad, pasando por las novedades contractuales del contrato de trabajo a distancia, el cual incluye al teletrabajo. Incluso repasando normas previas de ámbito europeo como es el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo. En este capítulo no se obvia realizar una comparativa del teletrabajo para diferenciarlo del resto de modalidades del trabajo a distancia. Se conocerán también requisitos que debe cumplir el teletrabajador así como los medios que precisará. Y por último, se describirán las peculiaridades de actuación para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando el teletrabajo se ejerza en el domicilio del trabajador.

Para el capítulo cinco se evaluará la actual situación de esta figura en España, cuestionándose si el español está preparado para teletrabajar. Por lo que será preciso consultar como los medios de comunicación abordan este asunto y así, conocer diferentes opiniones.

Y se finalizará realizando un análisis comparativo entre las ventajas e inconvenientes acaecidos por esta figura en el capítulo seis.

El Teletrabajo, ¿una solución?

2. ¿Qué es el teletrabajo?

2.1. Concepto de teletrabajo

Etimológicamente, la palabra teletrabajo viene de la unión entre “*telou*” procedente del griego y “*tripale*” procedente del latín, que significan lejos y trabajar. Se pueden encontrar múltiples términos para denominar el teletrabajo como son: teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo remoto, sin embargo, cabe destacar que el primer término en utilizarse fue el teletrabajo, surgido en Estados Unidos en los años setenta. Fue aquí, en plena crisis del petróleo, el momento en que gracias a las telecomunicaciones se pudieron reducir los desplazamientos de los trabajadores hasta el centro de trabajo, definiendo así el teletrabajo como “*cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información*”.¹

Un concepto más esmerado y apropiado entiende que “es 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”². Por ello podemos entender el teletrabajo como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación, siendo pues, una actividad laboral prestada total o en gran parte desde un lugar distinto del centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio del uso intensivo de nuevas tecnologías, básicamente herramientas informáticas y

¹ NILES, J.: *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California: Jala International, 1973.

² BLANPLAIN, R.: *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995, pág. 8.

El Teletrabajo, ¿una solución?

de las telecomunicaciones³. Además la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también tiene su propia definición “*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*”.

Por no olvidar, la Real Academia de la Lengua Española (RAE) define el teletrabajo del siguiente modo: *Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas*⁴.

Personalmente definiría el teletrabajo como el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se sirve de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), siempre que se realice ajena al lugar físico de trabajo y con los medios proporcionados por la empresa, no exigiendo la presencia permanente del trabajador en la misma. Pero sobre todo, supone un novedoso modo de organización y ejecución de la actividad laboral que proporciona mayor accesibilidad y flexibilidad a los trabajadores.

Debemos tener presente que el teletrabajo, no se concibe como una profesión, sino que se trata de una forma de organizar el trabajo⁵.

Existen muchas más definiciones de las citadas en estas líneas, pero en cualquier caso toda descripción debería contener las siguientes tres características:

- El trabajo se realizará en un lugar físico diferente de la empresa.
- Se desarrollará con un uso intensivo de las TIC.
- Existirá un vínculo de comunicación con el empleador o empresa.

³ SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona: Aranzadi, 2002, pág. 113.

⁴ DRAE.: *Real Academia de la lengua Española (RAE)*.

⁵ CFR. ICKX, M., *Introducción al Teletrabajo*, págs. 1 y 2.

El Teletrabajo, ¿una solución?

2.2. Concepto legal del teletrabajo

Ya reflexionaba sobre esta modalidad GALLARDO MOYA, que decía: *“El modo típico de realizar la prestación laboral ha experimentado una serie de transformaciones que, en la mayoría de los casos, únicamente constituyen simples variaciones de llevar a cabo un “trabajo a domicilio” en el que la máquina de hilar se ha sustituido por el ordenador.”*⁶

A pesar de que el legislador no pensó en el teletrabajo a la hora de regular el trabajo a domicilio, la formalización de esta nueva forma de trabajar queda prevista en el segundo apartado del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores con la modificación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

El preámbulo de la Ley 3/2012 justifica la modificación de este texto con lo citado a continuación: *El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar 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 a 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 uso intensivo de las nuevas tecnologías.*⁷

Si establecemos una comparativa entre el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores antes y después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, podríamos señalar que las principales novedades que incluye y son:

⁶ GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Ed. Ibidem, Madrid, 1998.

⁷ BOE *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Núm. 162, 7 de julio de 2012.

El Teletrabajo, ¿una solución?

- La nueva regulación incluye el término “preponderante”, que se refiere a: “*que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara*”⁸. Por lo que para considerarlo como trabajo a distancia, el porcentaje de actividad realizada en lugar ajeno a la empresa tendrá que ser mayor al tiempo empleado en ejercer la actividad laboral en las instalaciones propias de la empresa⁹. Frente a la anterior regulación que intuía que la totalidad de la actividad laboral se llevase fuera de la empresa, en este momento, la intención del legislador es posibilitar que parte de la actividad pueda realizarse también desde la empresa¹⁰.
- Se mantiene el requisito de la forma escrita y elimina la necesidad de su visado y depósito en la Oficina de Empleo de una copia del mismo, requisito que sí era necesario para el contrato de trabajo a domicilio. Pues en este último se requería un registro del contrato en la Oficina de Empleo siendo necesario presentar el contrato en dicha oficina para su visado y depositar un ejemplar en el que se haga constar el lugar donde se realizaría la prestación laboral¹¹. Incumplir esta obligación suponía una falta sancionable, con el fin de que se pudieran exigir las medidas necesarias de seguridad y salud que se determinasen¹².
- Otra diferencia radica en que, además pueden existir medios de vigilancia por parte de la empresa, pero ello no es equiparable al control del trabajo industrial a domicilio¹³. En resumen, en el teletrabajo, la empresa puede controlar la actividad que realiza el teletrabajador con

⁸ DRAE.: *Real Academia de la lengua Española (RAE)*.

⁹ SIERRA BENÍTEZ, E. M. “*El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia*”. Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo, 2012, págs. 8 y 9.

¹⁰ GARCÍA ROMERO B. *El teletrabajo*. Ed. Civitas, Navarra, 2012, pág. 90.

¹¹ FERRER M. A. *El contrato de Trabajo a domicilio. Todo lo que empresarios y trabajadores deben saber*, ed. Deusto 1992, Bilbao, pág. 30.

¹² LLUIS Y NAVAS, J. *El contrato de Trabajo a domicilio*. Revista Técnico Laboral, Vol SIII, nº 48, Barcelona pág. 19, 2000.

¹³ STS de 11 de abril de 2005.

El Teletrabajo, ¿una solución?

software que permite de forma remota registrar el número de operaciones realizadas, el tiempo invertido en cada operación, e incluso el momento de inicio y finalización de las mismas, así como pausas o fallos que puedan darse entre otras muchas. A diferencia del trabajo a domicilio que únicamente requiere la entrega de la tarea encomendada y en su caso cierto nivel de calidad en la misma, como ejemplo de actividad en la zona de la Vega Baja y Elche es el aparado de componentes para el calzado por mujeres en sus domicilios.

- Por primera vez se establece la obligatoriedad de entregar copia básica a los representantes de los trabajadores. Por lo que, tanto si el acuerdo se establece en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del ET para la copia básica del contrato de trabajo. Con esto obliga al empleador a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica todos los contratos que deban celebrarse por escrito, salvo 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 y una vez la hayan firmado a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo¹⁴. Esta norma tiene por finalidad el control de la legalidad, posibilitando comprobar que el contenido del contrato se adecua con la legalidad vigente¹⁵.
- La nueva normativa reconoce no sólo a la igualdad salarial, sino de una forma generalizada el disfrute de todos los derechos de los que se benefician aquéllos trabajadores que realizan su actividad en el centro de trabajo.
- Garantiza también como novedad el acceso a la formación profesional, la posibilidad de movilidad promoción, etc.

¹⁴ SIERRA BENÍTEZ, E. M. "El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia". Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo, 2012, pág. 14.

¹⁵ GARCÍA ROMERO B. *El teletrabajo*. Ed. Civitas, Navarra, 2012, págs. 101-103.

El Teletrabajo, ¿una solución?

- Para finalizar, se ha eliminado respecto a los derechos de representación colectiva la excepción que existía de no aplicación a los grupos familiares. Entendemos que por no tener refrendo alguno en la Ley Orgánica de Libertad Sindical¹⁶.

Artículo 13 ET. Trabajo a distancia¹⁷.

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 diferente 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

Artículo 13 ET. Trabajo a domicilio¹⁸.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.
2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.
3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.
4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de estos un documento de control de la actividad laboral que

¹⁶ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo11-1985.html

¹⁷ Estatuto de los Trabajadores. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Núm. 162, 7 de julio de 2012. Código de Legislación Social. BOE, pág. 11, Edición actualizada a 31 de julio de 2015.

¹⁸ Estatuto de los Trabajadores. Código de Legislación Social. BOE, edición de 2010.

El Teletrabajo, ¿una solución?

trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución 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.*

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.*

Respecto a los cambios en este artículo sobre la regulación del trabajo a distancia frente al anterior referente al trabajo a domicilio, continúan existiendo más puntos en común de los que se esperaba, después de tres décadas con escasas modificaciones en el ET. Además cabe destacar que los elementos

El Teletrabajo, ¿una solución?

introducidos ya venían previstos en otros preceptos legales previos comentados en este estudio. Por lo que podría decirse que se trata de una reforma superficial que se adapta al uso de nuevas tecnologías.

En cuanto a la forma del contrato de trabajo a distancia, esta continúa siendo por escrito por imperativo legal, convirtiéndose de este modo en requisito exigible para la validez del acto, con el pretexto de proporcionar a estos contratos de seguridad jurídica.

Con esto, el legislador, articula ciertas particularidades en el régimen jurídico que maneja las diversas modalidades del trabajo a domicilio con el fin de ofrecer una protección adicional a este colectivo de trabajadores que, por las peculiaridades en la ubicación para la ejecución de la actividad laboral, presupone la necesidad de una mayor protección.

Además habla de un régimen jurídico de especialidades, ideadas para garantizar un nivel mínimo de protección a determinados trabajadores, este nivel mínimo de protección del que se gozan, se concreta en, la introducción de medidas que dificulten el incumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores a domicilio. De ahí, las exigencias mencionadas del art. 13 ET, para poder exigir así las necesarias medidas de seguridad e higiene en el trabajo (art. 13.2 ET, en relación al art. 14.1 LPRL). Estas medidas no constituyen unas garantías infalibles de protección de los derechos laborales, sin embargo, están un peldaño por encima de protección con respecto a otros trabajadores por cuenta ajena¹⁹.

2.3. Tipologías de teletrabajo

La pluralidad y evolución en la implementación del teletrabajo hacen difícil fundar una tipología común. A pesar de ello, VILASECA presenta una primera clasificación en la que diferencia ocho criterios diferenciados (véase tabla 1): el

¹⁹ ALEJANDRA SELMA PENALVA. Prof. CD Universidad de Murcia. *Propuestas y consideraciones sobre el teletrabajo*. Murcia.

El Teletrabajo, ¿una solución?

criterio de localización (según la ubicación geográfica desde donde se realiza el teletrabajo), el criterio de temporalidad (según los días de la semana, el mes, etc., en que se realiza el teletrabajo), el criterio del horario habitual (según el tipo de jornada), el criterio técnico (según la conexión utilizada en el teletrabajo), el criterio de la cadena de valor (según el lugar que ocupa el teletrabajo en el ciclo de producción), el criterio de relación contractual (según el estatus de la ocupación) y el criterio de la retribución (según el tipo de contraprestación del trabajo)²⁰.

Tabla 1: Tipologías del Teletrabajo²¹

Criterios	Tipos de teletrabajo
Localización	En el domicilio Móvil En telecentros, en centros de recursos compartidos u oficinas satélite
Temporalidad	Permanente Alternado
Horario laboral	A tiempo completo A tiempo parcial
Técnico	Conexión permanente (online) Conexión en el momento necesario (offline)
Cadena de valor	Proyectos internos Actividades externalizadas
Estatus de ocupación	Relación empresario-empleado (subordinación) Relación autónomo-cliente (no subordinación)
Comunicación	Offline Online: - En un sentido (<i>one way line</i>) - Interactivo (<i>two way line</i>)
Retribución	Salario fijo Salario fijo más variable A precio hecho Por unidad de tiempo

Fuente: VILASECA, J. (coord.) (2004): *El treball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. CTEESC.

²⁰ GÁLVEZ MOZO, ANA M^a (COORD.), *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC: Un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*, 2008 págs. 53 a 54.

²¹ VILASECA, J. (coord.): *El treball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. CTEESC, 2004.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Hemos de tener en cuenta que hasta ahora hemos estado refiriendo al trabajador por cuenta ajena pero no siempre será, en cuanto a aspectos generales, se debe tener en cuenta que existen diferentes formas en el teletrabajo y todas ellas, como cabe de esperar, no se pueden encuadrar en el supuesto de hecho que se ha examinado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores²², a pesar de lo flexible que pueda parecer la interpretación. Los teletrabajadores podrán ejercer su actividad tanto por cuenta ajena como propia, y el margen de autonomía con que actúen será primordial para condicionar la naturaleza de la relación laboral o civil en su actividad, por lo que no todos los modos de teletrabajo o trabajo a distancia serán trascendentes para el encuadre en Derecho Laboral. Sírvase para su distinción recordar el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores²³ que encaja a los trabajadores que realizan su actividad por cuenta ajena.²⁴

²²Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE, Código de Legislación Social, edición actualizada a 31 de julio de 2015. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, BOE, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, última modificación el 29 de julio de 2015, referencia BOE-A-1995-7730, 2015.

²³ **Artículo 1. ET: Ámbito de aplicación.**

1. *La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.*

²⁴ http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095114?ssSourceNodId=1139

REGLAMENTO (CEE) 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad.

(...) Las **expresiones trabajador por cuenta ajena y trabajador por cuenta propia** designan respectivamente a toda persona:

1. *Toda persona que esté asegurada en virtud de un seguro obligatorio o facultativo, continuado contra una o varias contingencias correspondientes a las ramas de un régimen de seguridad social para trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, o de un régimen especial de funcionarios;*
2. *Que esté asegurada con carácter obligatorio contra una o varias contingencias correspondientes a las ramas a las cuales se aplica el presente Reglamento, en el marco de un régimen de seguridad social que sea de aplicación a todos los residentes o al conjunto de la población activa:*
 - a. *Cuando las formas de gestión o de financiación de éste régimen permitan identificarla como trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, o*

El Teletrabajo, ¿una solución?

Es importante tener en cuenta que dentro del “teletrabajo por cuenta ajena” también se dan diferentes tipos de teletrabajadores.

No obstante, una de las características básicas del teletrabajo consiste en la flexibilidad organizativa y la descentralización operativa, que son resultado de las innovaciones tecnológicas típicas del teletrabajo²⁵. Presume un nuevo modelo de organización del trabajo basado en la autonomía y la autorregulación, en relación a la cantidad y distribución del tiempo de trabajo y de las tareas a desarrollar y, como consecuencia, una nueva forma de organización de la empresa basada en la flexibilidad de los recursos y humanos y tecnológicos.



-
- b. Cuando, a falta de tales criterios, esté asegurado en virtud de un seguro obligatorio o facultativo continuado contra alguna otra contingencia especificada en el anexo I, en el marco de un régimen aplicable a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia o de un régimen mencionado en el inciso 3.) o, a falta de un régimen semejante en el Estado miembro afectado, cuando responda a la definición dada en el anexo I;*
 - 3. Que esté asegurada con carácter obligatorio contra varias contingencias correspondientes a las ramas a las cuales se aplica el presente Reglamento, en el marco de un régimen de seguridad social aplicable de manera uniforme al conjunto de la población rural, según los criterios fijados en el anexo I;*
 - 4. Que esté asegurada con carácter voluntario contra una o varias contingencias correspondientes a las ramas a las cuales se aplica el presente Reglamento, en el marco de un régimen de seguridad social de un Estado miembro aplicable a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, o de todos los residentes, o de ciertas categorías de residentes:*
 - a. Si ejerce una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, o*
 - b. Si anteriormente ha estado asegurada con carácter obligatorio contra la misma contingencia en el marco de un régimen aplicable a los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia del mismo Estado miembro; (...).*

²⁵ SAN núm. 42/2004, de 31 de mayo, La Ley 127840/2004.

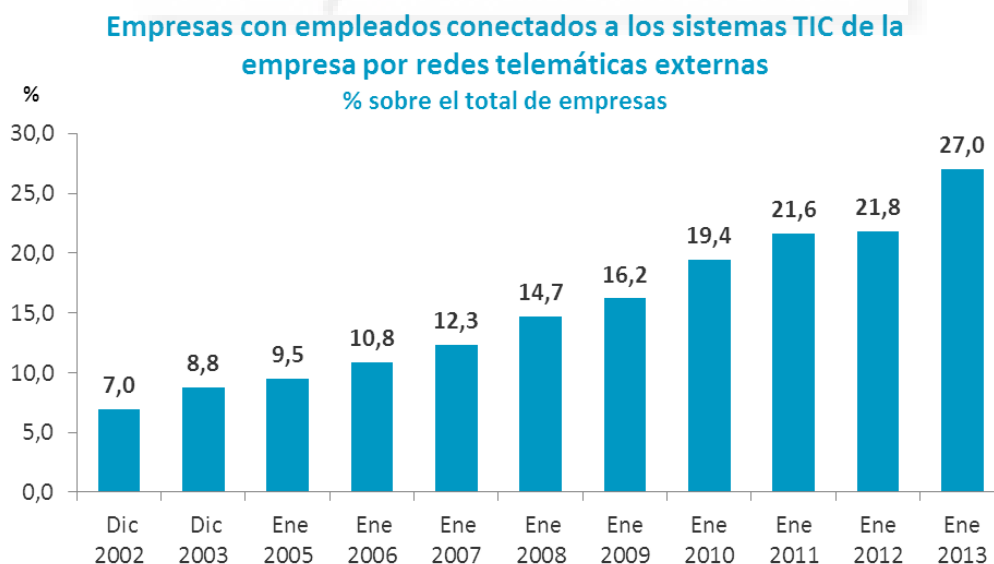
El Teletrabajo, ¿una solución?

3. Cronología del teletrabajo

3.1. Como surge el teletrabajo, evolución

Es obvia la continua evolución que se está produciendo en las organizaciones empresariales, especialmente como consecuencia de la constante innovación tecnológica. Siendo el elemento determinante de esta evolución las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, de la que surgió la telemática, favoreciendo la denominada descentralización telemática. Aquí la integración típica del trabajador en la unidad técnica y organizativa empresarial parece cada vez menos necesaria favoreciendo, de este modo, la flexibilidad en el desarrollo de la prestación de trabajo. Por ello, se dice que el teletrabajo es una nueva forma de trabajar que encaja perfectamente en la actual tendencia hacia la descentralización y flexibilidad de las estructuras empresariales, suponiendo además una ruptura con el concepto tradicional en el que el trabajo estaba vinculado a un lugar y a un horario específico²⁶.

Gráfico 1: Evolución de empresas que emplean TIC



Fuente: INE

²⁶ POQUET CATALÁ, R. *Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica*, CEF.-Trabajo y Seguridad Social, 2012, págs. 139 a 158.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Tal y como podemos observar, en la última década los puestos de trabajo conectados mediante tecnologías de la información y la comunicación se han incrementado considerablemente, lo que ha estimulado en España una tendencia creciente al uso de esta alternativa de trabajo no presencialista. Así de tener en el año 2002 (véase gráfico 1) tan solo un 7% de empleados que se conectaban mediante redes telemáticas externas, continúa la tendencia al alza de los últimos años, llegando a más del triple en enero de 2013 con un 27%²⁷. De estos, el 91,7% de españoles puede conectarse desde casa, dato curioso por ser claramente superior al de extranjeros (91,7% frente a 79,4%) y lo mismo sucede si la conexión es desde el centro de trabajo (38,6% frente a 17,2%)²⁸, para mayor abundamiento sobre este véase Anexo I.

Sin embargo, existe un cierto recelo por parte de las empresas con esta interesante forma de organización del trabajo, puesto que requiere de una nueva cultura organizacional de las empresas basada en la confianza y en la evaluación de la actividad en función de los resultados y no del tiempo de presencia en el puesto de trabajo. Por lo que podemos considerar que la constitución de un programa de teletrabajo en la empresa dependerá del nivel de inserción de esta en la sociedad de la información y la comunicación. Y además, esto irá ligado también con el volumen de la plantilla, lo que hace menos frecuente el uso de las TIC en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES).

3.2. Fases iniciales del teletrabajo

A pesar de que la mayoría de autores sitúan el origen del teletrabajo en la crisis del petróleo de los años setenta, cuando JACK NILLES afirmó que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de

²⁷ INE. Encuesta del uso de Tic y Comercio Electrónico en las empresas. A junio de 2013.

²⁸ INE. Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares (TIC-H). A octubre de 2013.

El Teletrabajo, ¿una solución?

trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”²⁹ PETER GOLDMARK en su programa “La nueva sociedad rural” (1972; citado por ORTIZ CHAPARRO, 1999) ya perfilaba este modo de trabajo.

Siguiendo al presidente de European Community Telematics/Tlework Forum (ECTF), este sería el inicio de una **primera fase** en los antecedentes del teletrabajo que se extenderá hasta mediados de los años ochenta, entonces el teletrabajo era una alternativa al uso generalizado del coche para ir al trabajo.

La **segunda fase** es caracterizada por la irrupción de los ordenadores y el desarrollo de las redes, a partir de aquí se extiende el concepto de red local y se generaliza el uso del correo electrónico. A finales de esta etapa y hasta principios de los noventa, el teletrabajo surge como una opción para dar apoyo al *outsourcing*, a la vez que el desarrollo de la telefonía móvil y la bajada de precios en ordenadores portátiles posibilitan la aparición de las primeras oficinas móviles.

El autor señala una **tercera fase** del teletrabajo, caracterizada por la globalización de la economía y la explosión de Internet en la que se encontraría en el momento de la publicación, más concretamente la conocida *World Wide Web*. Esta globalización ha incrementado considerablemente la presión competitiva y la inestabilidad de los mercados, obligando a las empresas a reconsiderar sus procesos productivos y a reclamar una mayor flexibilidad en el mercado laboral, mientras que por el lado de las infraestructuras, se ha vivido un proceso de desregulación y privatización de las telecomunicaciones para potenciar la oferta y reducir los costes.

Además, pronostica una **cuarta generación** del teletrabajo que implicaría pasar a ser la manera habitual en la que la mayoría de las personas realizarán, al menos parcialmente, su trabajo todos los días. Este cambio, que BARRERA pronosticaba con la llegada del nuevo milenio, significaría que el teletrabajo

²⁹ NILLES, JACK M., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*. Options for Tomorrow. New You: John Wiley & Sons, 1976.

El Teletrabajo, ¿una solución?

pasaría de ser considerado una manera innovadora de trabajar a convertirse en el modo ordinario de realizarlo³⁰.

Pero para que podamos trasladar esa cuarta generación a nuestro país tendremos que ponerla en relación con los motores de nuestro tejido productivo y el tamaño de nuestras empresas, combinación que quizá no favorezca una rápida implantación de esta forma de trabajo, al menos en el medio plazo.



³⁰ CARMEN PÉREZ SÁNCHEZ: *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?* IDP Número 11, 2010, págs. 24 a 33.

El Teletrabajo, ¿una solución?

4. Particularidades del teletrabajo

4.1. Novedades contractuales del contrato de trabajo a distancia

Las últimas reformas llevadas a cabo en España en materia de contratación laboral han sido realizadas con la finalidad de fomentar el empleo y reducir al mismo tiempo en el mercado de trabajo la alta tasa de temporalidad existente. La reforma laboral de 2012 aprobada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, al igual que en otras reformas anteriores, ha tenido como objeto principal modificar la tendencia empresarial hacia la contratación temporal incentivando el uso de la contratación indefinida³¹.

En definitiva, este cambio normativo pretende una vez más, sentar las bases para una mayor contratación indefinida y un empleo estable. Sin embargo, vamos a pasar esta característica principal por alto para, dentro de los cambios legislativos, tratar únicamente, lo referente a la regulación del trabajo a distancia, y por ende al teletrabajo.

Esta nueva figura contractual pretende consolidar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como elemento que permita compatibilizar el empleo y la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 13 ET)³². Hasta el momento, la única figura contractual que permitía el trabajo en lugar ajeno a la empresa era la conocida como contrato de trabajo a domicilio. Con la reforma, esta figura sigue existiendo y lo que el legislador hace es adaptarla al momento actual, denominándola trabajo a distancia y en la que incluye el teletrabajo. Tal y como menciona la profesora PÉREZ CAMPOS, "la nueva regulación del trabajo

³¹ BOE Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Núm. 162, 7 de julio de 2012.

³² PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL. *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*. Prof. Titula de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Rey Juan Carlos, Letras Jurídicas, Madrid, 2015, págs. 162 a 168.

El Teletrabajo, ¿una solución?

a distancia que lleva a cabo la reforma laboral viene pues facilitada por la regulación comunitaria del teletrabajo a través del mencionado Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002”.

Se debe tener en cuenta que todo teletrabajo es trabajo a distancia, sin embargo no todo el trabajo realizado a distancia es teletrabajo, pues como ya se ha visto anteriormente, el teletrabajo requiere del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, además en éste radica una característica principal y es la de que el trabajador elegirá libremente el lugar donde ejercerá la actividad laboral, que podrá ser distinto al domicilio, con independencia del empresario y porque además, puede haber formas de teletrabajo en las que exista una vigilancia empresarial³³ a diferencia de la anterior figura de trabajo a domicilio. De modo que el legislador trata de dar cabida al teletrabajo dentro del denominado trabajo a distancia, pero también lo hace para el resto de supuestos tradicionales.

Para concluir cabe volver a resaltar las **principales novedades en la regulación** de esta figura laboral:

- Que requiere que se realice “*de manera preponderante*” en el domicilio del trabajador u otro lugar distinto al centro de trabajo de la empresa. Teniendo en cuenta que a diferencia de la anterior regulación para el contrato a domicilio, ahora además cabe la posibilidad de simultanear parte del trabajo también en las propias instalaciones de la empresa, no siendo el trabajo a distancia una opción única de esta figura contractual.
- Se elimina la referencia a la “*ausencia de vigilancia del empresario*”. Ya que en esta modalidad se puede realizar vigilancia a pesar de que la actividad laboral se realice fuera del centro de trabajo, mediante la utilización de medios telemáticos.

³³ PURCALLA BONILLA, MA, Y PRECIADO DOMÈNECH, CH, *Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012*. Actualidad laboral, núm. 2, 2013, La Ley 286, 2013.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Previa a la regulación de esta nueva relación laboral, aparecen algunos aspectos coincidentes, regulados en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2012, que establecía los mismos derechos laborales excepto los referentes a la presencia en el puesto de trabajo, con un mínimo de la retribución total de su grupo profesional (art. 13.3 ET). También reconoce el derecho de estos trabajadores a ser informados de vacante en la empresa (art. 13.3 ET) y el derecho a la salud laboral y la representación colectiva (arts. 13.4 y .5 ET).

A pesar de no disponer de datos estadísticos tras la aplicación de esta norma, en cuanto al número de contratos efectuados para realizar teletrabajo, es evidente que se está dando un importante crecimiento dirigido a instaurar esta modalidad contractual como opción mayoritaria en España. Bien sea por necesidades personales y familiares del propio empleado o por otras cuestiones que convengan al empleador. Pues la regulación de esta figura se ajusta a las necesidades generales en cuanto a fomento de empleo, debido a su flexibilidad, que venía siendo reclamada tanto a nivel nacional como internacional.³⁴

En España, tan sólo un 27% de empresas, posibilita a sus trabajadores realizar teletrabajo, según los datos del Instituto Nacional de Estadística, mientras que la media europea es de un 35%, dejando a España ocho puntos por debajo, y lejos de países como Alemania o Reino Unido, en los que el teletrabajo es una práctica mucho más habitual. Sin embargo, existen datos más que suficientes que indican que los españoles están preparados para estar conectados desde casa y por tanto, para realizar el teletrabajo.³⁵

³⁴ PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL. *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*. Prof. Titula de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Rey Juan Carlos, Letras Jurídicas, Madrid, 2015.

³⁵ INE. Encuesta del uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas. A junio de 2013. *En la actualidad sólo un 26% de los españoles realiza trabajos desde su domicilio, mientras que en Europa este porcentaje es de un 35%. Actualmente, el 68,03 % de empresas con menos de 10 empleados disponen de conexión a Internet.*

El Teletrabajo, ¿una solución?

4.2. Acuerdo Marco sobre Teletrabajo

Una vez examinada la normativa nacional sobre el teletrabajo conviene hacer una revisión a la homóloga comunitaria. Este acuerdo marco voluntario tiene como objeto establecer un marco general a nivel europeo, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los Estados miembros. La puesta en marcha de este acuerdo no constituye una razón válida para reducir el nivel de protección acordado para los trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo. Es especialmente importante, pues se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales, con el objetivo de elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y trabajadores³⁶.

Para este acuerdo intervienen diferentes interlocutores sociales en los Estados miembros, y estos son, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNIE), LA Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). Para dar seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea (UE).

Como ya se ha citado en apartados anteriores, las especificaciones del teletrabajo, normalmente requieren informaciones escritas complementarias sobre cuestiones tales como el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su inmediato superior u otras personas a las que puede dirigirse para informarse sobre temas profesionales o personales, modalidades de entrega de informes, etc.³⁷

³⁶ EUROPA.EU; *El teletrabajo*. Síntesis de la legislación de la UE. Empleo y política social. Diálogo de participación de los trabajadores, 2015.

³⁷ CCOO. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, sección sindical BBVA, para Acuerdo sobre Teletrabajo en BBVA, 2011.

El Teletrabajo, ¿una solución?

En este acuerdo marco, se establecen una serie de compromisos que son desarrollados a lo largo de este estudio por lo que para finalizar este apartado, únicamente se citarán los puntos que lo componen resumiendo brevemente los más importantes en cuanto a su materia:³⁸

1) Consideraciones generales

Las condiciones generales de este acuerdo están reflejadas en las primeras líneas de este apartado, por lo que no se vuelve a redundar en ellas para incluirlas aquí.

2) Definición y ámbito de aplicación

Como ya se ha citado anteriormente, el acuerdo marco define el teletrabajo del siguiente modo³⁹:

El teletrabajo puede ser:

- 1. Una forma de organización del trabajo.*
- 2. Una forma de realización del trabajo.*

En ambos casos:

- *Utilizando las tecnologías de la información.*
- *En el marco de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo.*
- *Para un trabajo que, aunque puede ser desarrollado en los locales de la empresa, se efectúa fuera de manera regular.*

3) Carácter voluntario

En cuanto al carácter voluntario del teletrabajo, este acuerdo destaca la voluntariedad tanto para el trabajador como para el empresario afectado. El teletrabajo podrá formar parte de la descripción inicial del puesto o bien incorporarse de forma voluntaria más tarde. En ambos casos, el empresario entregará al trabajador las informaciones escritas pertinentes conforme a la

³⁸ Acuerdo Marco Europeo Sobre el Teletrabajo.

³⁹ Acuerdo Marco Europeo Sobre el Teletrabajo.

El Teletrabajo, ¿una solución?

directiva 91/533/CEE, que comprende informaciones relativas a los convenios colectivos aplicables, una descripción del trabajo a realizar, etc.

4) Condiciones de empleo

En cuanto a las condiciones de empleo, el teletrabajador tiene los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su actividad laboral en los locales de la misma empresa. Estos derechos serán garantizados por la legislación y los convenios colectivos correspondientes.

5) Protección de datos

El empresario informará al teletrabajador de toda restricción referente al uso de equipos así como las sanciones en caso de incumplimiento, además el empresario también será responsable de tomar las medidas necesarias en materia de protección de datos para garantizar la protección de los datos utilizados por los teletrabajadores para sus fines profesionales.

6) Vida privada

El empresario respetará el ámbito de la vida privada del teletrabajador, en caso de utilizar algún medio de vigilancia, éste deberá ser proporcionado al objetivo y aplicarse con arreglo a la ley.

7) Equipamientos

Por lo general, será el empresario quien dote al teletrabajador de los equipos necesarios para realizar su actividad, estos equipos también serán instalados y mantenidos por parte del empresario, salvo que el trabajador utilice su propio equipo. En su caso, el empresario también se hará cargo, con arreglo a la ley de los costes que puedan derivarse de la pérdida o el deterioro de los equipos, así como de los datos que utilice el teletrabajador.

El Teletrabajo, ¿una solución?

8) Salud y seguridad

En materia de salud y seguridad en el trabajo, será responsable el empresario al igual que para los trabajadores que realizan su actividad en las sedes de la empresa. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en esta materia, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar donde se ejerza el teletrabajo, dentro de los límites mencionados. Cabe recordar que el trabajador podrá solicitar una visita de la inspección.

9) Organización del trabajo

Corresponderá al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. En cuanto a la carga de trabajo encomendada y los criterios para su resultado, deberán ser equivalentes a los exigidos para trabajadores similares que realicen su actividad en las sedes de la organización.

10) Formación

Los teletrabajadores tendrán las mismas oportunidades de acceso a la formación, así como a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que ejerzan su labor en las instalaciones de la empresa, y también estarán sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de trabajadores. Además, los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa formación de organización del trabajo.

11) Derechos colectivos

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores que realicen su actividad en las instalaciones de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación de los representantes de los trabajadores.

El Teletrabajo, ¿una solución?

12) Puesta en marcha y seguimiento

Para su puesta en marcha se acordó un plazo de tres años a partir de su firma, por lo que hoy día debe estar aplicándose en todos los Estados miembros que entraron a formar parte de este acuerdo marco. Cabe recordar como ya se comentó al principio que la entrada sería de forma voluntaria.

Con estos doce apartados se han revisado las peculiaridades que regula el citado acuerdo marco, y que han servido como base para desarrollar la figura del teletrabajo.

4.3. El teletrabajo frente al trabajo a distancia

En este apartado se analizarán las peculiaridades que posee el teletrabajo para que no sea confundido con el trabajo a distancia. Como ya se ha explicado en puntos anteriores, el teletrabajo es una forma de realizar trabajo a distancia.

El trabajo a distancia o domicilio es una de las formas más antiguas de prestar una actividad laboral por cuenta ajena, que se remonta al período preindustrial, en los orígenes del trabajo asalariado⁴⁰. La doctrina identifica el trabajo a domicilio como precursor histórico del teletrabajo, y a pesar de que sendas modalidades de realización de la actividad laboral se basan en el trabajo a distancia, no debemos confundirlas.

Según la Sentencia de la Audiencia Nacional (SAN) núm. 42/2004, de 31 de mayo, las principales características del teletrabajo, frente al trabajo a domicilio son⁴¹:

1. *El operario realiza un trabajo fuera de la empresa, normalmente en su domicilio particular.*

⁴⁰ CRUZ VILLALÓN, J. *El trabajo a domicilio (en torno al artículo 13)*, Revista Española de Derecho del Trabajo, monográfico sobre El Estatuto de los Trabajadores veinte años después, núm. 100, 2000, págs. 449 a 460.

⁴¹ SAN núm. 42/2004, de 31 de mayo, La Ley 127840/2004.

El Teletrabajo, ¿una solución?

- 2. Esto conlleva la modificación de la estructura organizativa tradicional del trabajo y de la empresa, tanto en los aspectos físicos como materiales.*
- 3. La utilización de nuevos instrumentos de trabajo cuales pueden ser videoterminales, videoconferencia, telefax, etc.*
- 4. Una red de telecomunicación que permita el contrato entre la sede de la empresa y el domicilio del trabajador.*

En cuanto al carácter temporal del teletrabajo, éste será voluntario para el trabajador y el empresario de que se trate. El teletrabajo podrá formar parte de la descripción inicial del trabajador o podrá aceptarse de forma voluntaria más tarde. En cualquier caso, el empresario facilitará al teletrabajador la información escrita necesaria.

4.4. El teletrabajador

Convertirse en teletrabajador o *e-worker* permite una gran libertad para organizar horarios y planificar el trabajo, un mayor ahorro en transporte y desplazamientos, más tiempo para atender los asuntos domésticos, y es una forma práctica de evitar atascos, reuniones estériles, conversaciones de pasillo, cafés eternos, etc.

El trabajador requerirá de una serie de capacidades, al igual que en otros muchos trabajos es precisa una cualificación y especialización profesional previas. El teletrabajador poseerá habilidades con las TIC, para poder hacer un uso eficaz con ellas, siendo responsable y asumiendo decisiones en lo referente a sus labores profesionales, controlado de forma interna y autónoma.

Será conveniente que el teletrabajador goce de una alta dosis de automotivación ya que realizará sus tareas en solitario sin reconocimientos constantes. Además su actividad muchas veces será rutinaria, por lo que deberá ser constante en sus tareas y capaz de controlar las posibles frustraciones que pudieran derivar de situaciones problemáticas tanto en el trabajo como en su vida privada. Será capaz de ofrecer soluciones y resolver

El Teletrabajo, ¿una solución?

dificultades, con una actitud proactiva y positiva, con fácil adaptación al cambio y a la innovación de las nuevas tecnologías.

Es importante al igual que en otros trabajos, que el teletrabajador se forme y actualice constantemente para ejercer sus funciones encomendadas con las máximas garantías. Deberá tener iniciativa colaborativa y capacidad de escucha además de afán de superación.

4.5. Requisitos para teletrabajar

Será imprescindible para que se den simultáneamente cuatro requisitos:

1. El empleo de medios tecnológicos, uso de TIC.
2. Deslocalización total de los servicios prestados.
3. Lugar elegido libremente por el trabajador para desarrollar la prestación de servicios.
4. La actividad debe realizarse sin la vigilancia presencial del empresario.

En cuanto a las infraestructuras, será preciso disponer al menos de un ordenador, impresora, escáner, etc., acceso a Internet y teléfono fijo y/o móvil. Además la “oficina móvil” permitirá a los teletrabajadores de una misma empresa acceder desde cualquier lugar al centro de trabajo.

4.6. Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el teletrabajo

En la actualidad, los mecanismos que existen de control en nuestro ordenamiento jurídico, chocan con los derechos constitucionales cuando se desean utilizar en el domicilio del trabajador, estos derechos constitucionales son los recogidos en el art. 18 CE⁴² a la “*intimidad personal y familiar*” (art. 18.1 CE) y a la “*inviolabilidad del domicilio*” (art. 18.2 CE)⁴³. Por tanto, la dificultad

⁴² CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978. Publicada en BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978, vigencia de revisión desde 27 de septiembre de 2011.

⁴³ **Artículo 18 CE.**

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

El Teletrabajo, ¿una solución?

del control de este tipo de trabajo a distancia conlleva la propagación de diferentes situaciones de fraude contribuyendo a la economía sumergida.

Cabe mencionar que la Inspección de Trabajo no posee competencias en el domicilio del trabajador, tal y como se expresa en el párrafo anterior, a pesar de que en sentido estricto, dicho domicilio, al menos en lo que respecta al teletrabajo, desempeñe al mismo tiempo el papel de “lugar de trabajo”,⁴⁴ salvo en el hipotético caso de que la entrada al domicilio se realizara con el previo consentimiento del titular de la vivienda o bien mediante orden judicial.

Acerca del valor del consentimiento del titular de la vivienda familiar, véase la STSJ de Cantabria (Sala de lo Contencioso-Administrativo), de 9 de noviembre de 2001 (RJCA 2002/172), en la que claramente se indica que “no resulta precisa la autorización judicial para entrar a un domicilio (...) si la declaración fue prestada por el interesado de forma voluntaria y sin coacción alguna, y sin que hubiese manifestado en ningún momento su oposición a la entrada en su domicilio privado”, de tal forma, el acta así levantada no estará afectada de vicio de nulidad. Por otra parte, la STSJ de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 25 de febrero de 1999 (JUR 1999/111482) considera perfectamente justificada la negativa a franquear la entrada a un “Controlador Laboral” a un domicilio particular en el que se creía que existía un taller clandestino de costura.⁴⁵

Por tanto, tal y como proclama el art. 18.2 CE, en ausencia de reconocimiento expreso por los contratantes, para declarar que existe una relación laboral no

2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

⁴⁴ ALEJANDRA SELMA PENALVA. Prof. CD Universidad de Murcia. *Propuestas y consideraciones sobre el teletrabajo*. Murcia, págs. 20 - 45.

⁴⁵ ALEJANDRA SELMA PENALVA. Prof. CD Universidad de Murcia. *Propuestas y consideraciones sobre el teletrabajo*. Murcia, págs. 20 - 45.

El Teletrabajo, ¿una solución?

formalizada se necesitará que se demuestre ante la jurisdicción social. Esta intimidad del domicilio dificulta disponer de “hechos concluyentes” que se puedan aportar como prueba de la existencia de una relación laboral no formalizada. La jurisdicción en este caso, deberá apoyarse en datos indirectos o indicios que permitan deducir la existencia del hecho presunto, como la existencia de una relación laboral, retribuciones periódicas, testimonios de vecinos, etc., para poder formular juicio de valor al respecto.



El Teletrabajo, ¿una solución?

5. Situación del teletrabajador en España

Cada vez se están haciendo más necesarias nuevas medidas que permitan conciliar la vida profesional y la personal y/o familiar, pues estamos viviendo una “era muy frenética”. En este caso, el teletrabajo está siendo una opción más “en este agitado mundo en que vivimos” que permite a los empleados acogerse brindándoles una mayor flexibilidad, sin embargo en España no está siendo todavía una modalidad muy extendida.

Es posible que se deba a la “cultura presencialista” tan arraigada entre los españoles, cultura que radica en la presencia física de los trabajadores en el centro de trabajo durante largas jornadas. Diversos estudios reflejan que el presencialismo puede con la flexibilidad en el trabajo. El español por lo general tampoco tiene arraigada la práctica de la dirección por objetivos, y al no existir objetivos concretos se hace difícil medir la eficacia del trabajo. Sin embargo, también es cierto que otra tendencia en las organizaciones es la del trabajo colaborativo, lo que está de algún modo obligando a cambiar estos arraigados modos de realizar el trabajo, con lo que también conllevará a fomentar la aplicación del teletrabajo.

Volviendo a la cultura presencialista, se ha de tener en cuenta que el hecho de teletrabajar, no implica estar disponible las 24 horas del día durante 365 días al año para atender las demandas de las organizaciones. Pero sí implica que el teletrabajador disponga de un espacio acondicionado, así como por parte del individuo tener cierto nivel de organización y disciplina y no “estar en bata sobre la cama con un ordenador portátil”.

Otra dificultad añadida es que por parte del empleador, en muchos casos tampoco se concibe que el trabajador pueda realizar su actividad desde un lugar ajeno a la empresa, aún en casos en los que es posible el teletrabajo, prefiriendo tenerlos cerca en lugar de dar la opción a los trabajadores de elegir su lugar de trabajo.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Por otro lado, en España, grandes empresas como BBVA, Indra, Línea Directa o Repsol, tiene programas pioneros para promocionar el teletrabajo, estos programas han tenido muy buena aceptación entre sus trabajadores, sin embargo algunos de ellos han quedado paralizados debido a la crisis económica. Según los expertos, las compañías que acostumbran a trabajar a nivel internacional apuestan por esta modalidad, considerando que es una práctica necesaria. Y resulta, que las organizaciones empresariales también deben de adaptarse a las peculiaridades de sus plantillas, debido a su diversidad de perfiles⁴⁶.

5.1. ¿Está el español preparado para teletrabajar?

En cuanto a si esta forma de trabajo causa un aumento o disminución en la productividad, hay empresas que creen que los teletrabajadores podrán distraerse con sus asuntos personales, descuidando así su cometido, sin embargo, el INE señala lo contrario, y cifra de un cinco a un veinticinco por ciento el aumento de productividad de estos trabajadores.

Personas que ejercen esta modalidad de trabajo dicen que en sus casas tiene menos distracciones lo que les permite estar más concentrados, además también destacan el considerable ahorro en tiempo y dinero⁴⁷. Compañías como Repsol apuestan por implementar esta modalidad superando los 1400 teletrabajadores en todo el mundo, de los que casi mil se encuentran en España, desde 2008, sus empleados pueden elegir entre uno o dos días completos, un 20% de la jornada o dos tardes y el viernes. El director de Cultura Corporativa y Desarrollo de Personas de Repsol dice “buscamos el bienestar de las personas que forman parte de Repsol como medio de identificación y talento”.

⁴⁶ ZÚÑIGA, ÁNGELES. *¿Estamos preparados para teletrabajar?* En Pleno debate. Escritura Pública, 2013, págs. 70 a 72.

⁴⁷ MUNERA, ISABEL. *Medidas para conciliar la vida personal y profesional*. El Mundo, Madrid, 2015.

El Teletrabajo, ¿una solución?

5.2. ¿Qué dicen los medios sobre el teletrabajo?

Por lo general, los medios de comunicación plasman algún tipo de crítica hacia las organizaciones empresariales por su desconfianza y falta de aplicación sobre esta modalidad contractual, la cual suelen alagar, indicando innumerables beneficios sobre la aplicación de la misma. Para ello también se apoyan en empresas que apuestan y/o facilitan este sistema de ejecución de la actividad laboral.

Portada » Emprendedores&Empleo » Mercado Laboral

¿Por qué el teletrabajo no cuaja en las empresas españolas?

Twitter (143) Compartir (1189) +35 Compartir (497)

Más noticias sobre: trabajo, mercado laboral

02.03.2015 | Arancha Bustillo · Siga al autor en

Aunque aún queda camino por recorrer, algunas firmas están convencidas de las virtudes del teletrabajo. Los 'smartphones', las tabletas y las aplicaciones facilitan llegar a resultados sin pasar por la oficina.



Tan sólo el 7,4% de los españoles teletrabaja, al menos de manera ocasional, según el último Monitor Adecco de Oportunidades y Satisfacción en el Empleo. Una cifra que dista bastante de la que registran algunos vecinos europeos, como Reino Unido, o asiáticos donde había 601,7 millones de trabajadores móviles en 2010, y las previsiones apuntan a que llegarán a los 838,7 millones este año.

Y no será por falta de herramientas. Internet, smartphones, tabletas, aplicaciones en movilidad, escritorios virtuales, Skype, software especializado y, en algunas empresas la posibilidad de contar con el comunicador, que es como un chat para comunicarse con el resto de la plantilla, nos ayudan a gestionar nuestras tareas desde cualquier parte.

Sin embargo, "el miedo a la pérdida de control de los equipos, la necesidad de interacción con otras personas, el temor a la falta de compromiso y otros aspectos económicos o de gestión, como el coste del material necesario para su implantación, la implementación de sistemas de reporting específicos y la preparación de la compañía para la diligencia de este tipo de trabajo provocan que no se fomenta todo lo que se debería este método laboral", explica Nekane Rodríguez, directora de Lee Hecht Hamson-Grupo Adecco.

Aún nos falta confianza, puntualiza Albert Pérez, director de Michael Page, quien reconoce que todavía recelamos de aquellos que trabajan fuera de la oficina y no son pocos los jefes que casan productividad con presencia en el trabajo.

En definitiva, se trata de un problema cultural. Así lo cree Mariana Spata, national business manager de Hays, quien recuerda que "aún se cree que estar en la oficina de cuerpo presente garantiza productividad, cuando no es cierto. Hay puestos y puestos. Algunos están obligados a estar presentes por las características de sus tareas, pero otros, como el *business analytics*, no requieren un espacio físico determinado para realizar su trabajo".

Los titulares más comunes, suelen ser del tipo “¿Por qué el teletrabajo no cuaja en las empresas españolas?”⁴⁸, o “La mitad de los españoles prefieren el teletrabajo como sistema de empleo”⁴⁹.

Si llevas la
oficina a tu casa,
corres el riesgo
de perder tu
refugio

⁴⁸ BUSTILLO, ARANCHA. *¿Por qué el teletrabajo no cuaja en las empresas españolas?* Emprendedores&Empleo, Mercado Laboral. Expansión.com, 2015.

⁴⁹ ATRESMEDIA. *La mitad de los españoles prefieren el teletrabajo como sistema de empleo.* Economía, Antena3.com, 2014.

El Teletrabajo, ¿una solución?

ESPAÑA MUNDO ECONOMÍA DEPORTES SOCIEDAD CULTURA TECNOLOGÍA CIENCIA

Noticias Economía

AUNQUE SOLO EL 13% DE LAS EMPRESAS LO OFRECEN

La mitad de los españoles prefieren el teletrabajo como sistema de empleo

El teletrabajo es una opción laboral poco extendida en España y, a pesar de que más de la mitad de los españoles quieren tener esa posibilidad, la realidad es que solo el 13% de las empresas ofrecen a sus empleados hacer todo o parte de su trabajo a distancia, desde casa por ejemplo. Ese porcentaje sube hasta el 35% de media en la UE, mientras que en Reino Unido se dispara hasta el 95%.

Me gusta 159 Twitter 4 +1 0 Comentarios



antena3.com | Madrid | Actualizado el 06/05/2014 a las 18:47 horas

Según datos publicados por Arkadin, el teletrabajo es un sistema de empleo que solo fomentan el 13% de las empresas españolas. Algunas de ellas ofrecen, por ejemplo, trabajar desde casa, pero esta opción no se da mucho en el país. Sí en la Unión Europea, donde ese porcentaje sube hasta un 35% de media. En el Reino Unido, aumenta aún más: hasta el 95%.

Max trabaja como decorador para una empresa. Envía sus primeros bocetos vía internet y tiene que hacer acto presencial, cuando se les da el visto bueno definitivo. Es un ejemplo de teletrabajador, como Patricia, diseñadora gráfica que lleva varios años trabajando desde casa.

Fernando de Águeda, Director General para el sur de Europa de Arkadin, asegura que más de la mitad de los trabajadores españoles ven con buenos ojos este sistema. Otro dato a favor es que casi todas las empresas españolas están tecnológicamente preparadas para desarrollarlo.

Para algunos expertos, trabajar desde casa supone un futuro no muy lejano: en Europa, una tercera parte de los empleados ya teletrabaja. En Estados Unidos, lo realiza más de la mitad y, en 2008, el 58% de la población activa teletrabajaba.

Flexibilidad, ahorro y salud
Además, la encuesta refleja que la mitad de los empleados españoles quiere trabajar con este método, a causa de la mayor autonomía, flexibilidad laboral y aumento de la inserción.

Por último, aumenta la productividad, fomenta el ahorro por evitar desplazamientos, y también es beneficioso para la salud, pues causa menos estrés.

Me gusta 159 Twitter 4 +1 0 Comentarios

Algunos medios como Antena 3 han llegado a afirmar que “más de la mitad de los trabajadores españoles ven con buenos ojos este sistema”, destacando además que casi todas las empresas españolas están tecnológicamente preparadas para su implantación⁵⁰.

Tienes menos
contacto
personal, pero
con las redes
sociales es
imposible
sentirte sola

Así podemos ver el caso de la entrevista de veinte minutos a Marina Ferrer, que viene utilizando esta modalidad de trabajo, en la que expresa ser consciente de las desventajas del teletrabajo como estar todo el día enganchado al trabajo o tener menos contacto personal con

El teletrabajo avanza en Madrid: los madrileños con la oficina en casa se triplican en una década



- Un total de 220.350 madrileños trabajan en su propia casa (el 7,9% de los ocupados), según el INE. En 2001, el teletrabajo solo llegaba al 2,4%.
- El teletrabajo es más habitual entre autónomos que se montan la oficina en su hogar para ahorrarse el local, aunque también repunta entre asalariados.
- Los trabajadores lo ven favorable porque pueden conciliar y ahorran, pero muchos acaban trabajando en exceso y se sienten aislados.
- Marina es correctora y tiene el despacho en su casa: "Hay que ponerse límites y ser constante. Si no lo haces así, acabas todo el día conectada".

⁵⁰ Prensa. ATRESMEDIA. *La mitad de los españoles prefieren el teletrabajo como sistema de empleo*. Economía, Antena3.com, 2014.

El Teletrabajo, ¿una solución?

otros compañeros, pero para ella las ventajas que le proporciona esta forma de trabajo superan indudablemente los inconvenientes que pudieran darse⁵¹.

Igualmente ha habido noticias como la diario digital especializado en RRHH, RRHHDigital, que ven el teletrabajo como fuente de creación de empleo.⁵² Esto viene muchas veces ligado a la idea que deriva de la reducción de gastos para el empresario, lo que les hace ver el teletrabajo como una opción ideal. Otras veces, el teletrabajo ha sido considerado como el modo ideal para la conciliación.

The image shows a screenshot of the RRHHDigital website. At the top, there is a navigation menu with links for PORTADA, SECCIONES, EDITORIAL, ENTREVISTA, SE RUMOREA, THE ENGLISH CORNER, and FORMACIÓN EN RRHH. The main article is titled "El teletrabajo como fuente de creación de empleo" and is dated 07 de Agosto del 2015. The article features an illustration of a laptop with a house icon and a network diagram. The text discusses the work of Djamil Tony Kahale, a professor at UDIMA, who has presented a thesis on telework in Spain. The article also includes a small bio of the author and a social media link to Twitter.

⁵¹ Prensa. TOLEDO, MARIO. *El teletrabajo avanza en Madrid: los madrileños con la oficina en casa se triplican en una década*. 20minutos.es, 2014.

⁵² Prensa. *El teletrabajo como fuente de creación de empleo*. RRHHDigital.com, 2015.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Y también se han publicado noticias que de algún modo desenmascaran esta modalidad contractual como panacea, reflejando que aún realizándose en el domicilio se debe asumir cierta disciplina, utilizando titulares como el de la imagen: “Teletrabajar no es trabajar en pijama desde el sofá”⁵³. Haciendo alusión a necesidad de una estricta organización cuando no se está todo el día en casa, por lo que se requiere de una enorme disciplina y cierta organización.

LABORAL. Medidas para conciliar la vida personal y profesional

“Teletrabajar no es trabajar en pijama desde el sofá”

Esta modalidad laboral no termina de despegar en España
Tan sólo tres de cada 10 compañías apuestan por el teletrabajo, según el INE

ISABEL MUNERA - Madrid
Actualizado: 15/03/2015 14:14 horas

Son las cuatro de la tarde y Juan Luis Martín apura los últimos minutos en la oficina antes de ir a recoger a sus hijos al colegio. Su jornada laboral aún no ha terminado, pero ya no volverá a las instalaciones de Repsol; seguirá trabajando desde casa. Mientras amanca el ordenador, aprovecha para preparar la merienda a sus tres hijos -dos gemelos de 10 años y otro de seis-. Después, todos se disponen a hacer sus ‘lecciones’.

Juan Luis, gerente de planificación de Personas y Organización en Repsol, se sienta frente a su portátil y continúa con las tareas que dejó pendientes en la oficina. De vez en cuando los pequeños le interrumpen para preguntarle alguna duda. Ya están acostumbrados a ver a su padre trabajando en casa y tienen una especie de código: “Para ellos es algo habitual, si ven que tengo la puerta cerrada es que estoy en alguna videoconferencia o hablando con alguien y no me molestan”, explica.

En España, tan sólo un 27% de las empresas apuesta por el teletrabajo, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), lo que nos sitúa ocho puntos por debajo de la media europea (35%), y lejos de otros Estados de nuestro entorno como Alemania o Reino Unido, donde es una práctica mucho más habitual. El porcentaje es todavía más bajo de acuerdo a las estadísticas de Eurostat, sólo un 7,6% de trabajadores españoles que declara trabajar habitualmente o de forma ocasional desde casa, frente al 24,1% de empleados británicos, y el 11%, de alemanes.

En el frenético mundo en que vivimos, cada vez se hacen más necesarias medidas que permitan conciliar la vida laboral y la profesional; y el teletrabajo es una de las opciones a las que pueden acogerse los empleados que necesitan una mayor flexibilidad para poder compatibilizar así su trabajo con sus quehaceres diarios. Pero, ¿por qué en España todavía no es una práctica muy extendida?

Porcentaje de ocupados que declaran trabajar desde su casa

País	habituamente	a veces
ESPAÑA	7.6	7.5
ITALIA	4.3	4.2
EUROZONA (19 PAISES)	11.9	11.9
ALEMANIA	11	11
FRANCIA	19.5	19.5
REINO UNIDO	24.1	24.1

FUENTE: Eurostat. Alberto Hernández / EL MUNDO

Ahora en portada

¿Quién de tígo: 'La gente que pide por la calle los gratis en educación'

¿Quién rumbo a Europa vale esa fortuna

Al menos 37 inmigrantes muertos al hundirse un barco en las costas libanesas

La firma de su hipoteca para comprar

La CE se plantea promover el teletrabajo para mejorar la conciliación en UE

Economía | 03/08/2015 - 13:58h

Notificar error | Tengo más Información | A A

Seguir | Tweet | Like | Share | +1 | Share

TEMAS RELACIONADOS

- Comisión Europea
- Unión Europea
- Jean-Claude Juncker
- Bélgica
- Chipre

NOTICIAS RELACIONADAS

- La UE se une a una convención contra tráfico de animales y plantas amenazados
- Cuatro catalanes y cuatro andaluces entre los 17 constitucionalistas del PSOE
- La CE pide a China abrir más su mercado a la inversión europea
- Eurodiputados piden medidas para...

Bruselas, 3 ago (EFECOM).- La Comisión Europea (CE) confirmó hoy el inicio de los trabajos para facilitar la conciliación familiar y laboral, con la adopción de una hoja de ruta que baraja opciones como el teletrabajo o la mayor flexibilidad de horarios para las mujeres europeas.

Bruselas se ha propuesto “modernizar” el marco legal comunitario con respecto al actual mercado laboral y sus necesidades de conciliación, iniciativas que verán la luz en el programa de trabajo de la CE para 2016, señalaron a Efe fuentes de la Comisión.

Las futuras medidas podrían ser legislativas, no legislativas o una mezcla de ambas, con el objetivo de mejorar la conciliación “a equilibrar la vida familiar y laboral de los padres o las personas con familiares a su cargo”.

La CE considera que si las mujeres todavía no han alcanzado el objetivo del 75 % de ocupación en la UE (el objetivo europeo para el horizonte 2020) se debe a sus mayores responsabilidades a la hora de ocuparse de los hijos y de otros familiares.

⁵³ Prensa. MUNERA, ISABEL. *Teletrabajar no es trabajar en pijama desde el sofá*. El Mundo, 2015.

El Teletrabajo, ¿una solución?

6. Análisis de las ventajas e inconvenientes desde el teletrabajo

El **teletrabajador** dispone de flexibilidad horaria para ejecutar el trabajo según un plan independiente e individualizado al tiempo y a sus necesidades, lo que le permite auto-organizarse y disponer de una mayor autonomía y libertad. Lo que en la mayoría de los casos le va a proporcionar un incremento de la productividad. Además conseguirá una reducción en los costes, por ejemplo, de vestuario y tiempos de desplazamiento al lugar de trabajo, consiguiendo así, un ambiente de trabajo tranquilo, libre de interrupciones y con bajos niveles de estrés.

Incluso a nivel medioambiental existen beneficios, debido a la reducción del tráfico principalmente para traslados: polución, consumo energético elevado, contaminación acústica, etc.

También dispondrá de más tiempo para conciliar su vida laboral y familiar y poder atender así, en caso necesario a niños o personas ancianas que estén a su cargo. Todos estos factores, le harán ganar calidad de vida y ahorrar en gastos.

Es importante destacar la ventaja extraída de la propia jurisprudencia, y es que puede ser compatible la actividad laboral con la incapacidad permanente absoluta⁵⁴, pues el Tribunal Supremo, declara “la plena compatibilidad de la

⁵⁴ En la redacción anterior al actual Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, BOE, núm. 154, de 29 de junio de 1994, última modificación: 29 de julio de 2015. Referencia: BOE-A-1994-14960) se definía en su artículo 137.5 la IPA en los siguientes términos:

“Se entenderá por **incapacidad permanente absoluta** para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.”

Pese a ello, el artículo 141.2 de la LGSS referente a las “Compatibilidades en el percibo de prestaciones económicas por invalidez permanente.” cita lo siguiente:

“Las pensiones vitalicias en caso de invalidez absoluta o de gran invalidez **no impedirán el ejercicio de aquellas actividades**, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.”

El Teletrabajo, ¿una solución?

pensión por Incapacidad Permanente Absoluta o de Gran Invalidez⁵⁵ con el trabajo remunerado en jornada ordinaria⁵⁶, atendiendo así a la realidad social actual destacada por el uso de las TIC que permiten la pluralidad de actividades a jornada completa para quienes habían descartado la posibilidad de ejercer una actividad laboral.

Sin embargo, a pesar de todas las ventajas enumeradas, el teletrabajador podrá encontrarse también con algunos inconvenientes añadidos, como la dificultad para separar el trabajo de la vida familiar, lo que le conllevaría a realizar más horas laborales y no encontrar el modo de desconectar del trabajo, alejándose todavía más de esa idea de conciliar trabajo y familia. En algunos casos, el teletrabajador, puede sufrir ansiedad y estrés, incluso sentimiento de soledad, lo que le puede conllevar también a abusar de sustancias como el café, el tabaco o el alcohol. Otro importante inconveniente radica en que si su nivel de técnico en cuanto a conocimientos, requiere del apoyo de otros compañeros, la comunicación a distancia nunca va a ser tan rápida y efectiva como si tuviera a los compañeros en la mesa de al lado. Al hilo de esto, esta modalidad contractual puede suponer en cierta medida una pérdida de integración con la empresa y pérdida de la relación física entre los compañeros.

Por último, añadir que el teletrabajador soporta ciertos costes que antes no tenía, como pueden ser de iluminación, calefacción, acondicionamiento del lugar de la casa, etc.

De tal modo, que el individuo **podrá simultanear la percepción de su pensión con la realización de** cualquier tipo de trabajo, en este caso, **teletrabajo**, por cuenta propia o ajena siempre que comunique tal circunstancia a la Entidad Gestora correspondiente.

⁵⁵ Del mismo modo que en el apartado anterior, la Ley General de la Seguridad Social también definía la gran invalidez en el artículo 137.6 de la LGSS de la anterior redacción del siguiente modo:

*“Se entenderá **por gran invalidez** la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.”*

⁵⁶ SSTs de 30 de enero de 2008, de 10 de noviembre de 2008 y de abril de 2009.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Por el contrario, la **empresa** adquirirá con el teletrabajo una reducción importante en diversos costes como son, los costes de alquiler ya que se requerirán espacios de oficina más pequeños, serán necesarios dotar a los centros de trabajo de menos equipamiento, lo que también reducirá costes en equipamiento, como puede ser material de oficina, mobiliario, ordenadores, etc.
57

Las organizaciones empresariales verán incrementada la productividad de los trabajadores debido al ahorro en tiempo no productivo (tiempo empleado al transporte...) y también por la reducción de las tasas de absentismo y ausentismo. En relación al tiempo de transporte, también se da una reducción de los accidentes⁵⁸ *in itinere*⁵⁹.

Por otro lado, a las empresas se les abre una amplia oferta en el mercado mundial de teletrabajadores, dándose a su vez una eliminación de fronteras. También disponen de la posibilidad de realizar contratos flexibles en cuanto a los trabajos, pues se paga por un trabajo concreto en lugar de por un tiempo determinado, lo que ordinariamente conlleva a tener a un trabajador durante un espacio determinado ocupando el tiempo de jornada.

A pesar de todas estas ventajas, se encuentran algunos inconvenientes, como es el incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones. También se encuentran con la imposibilidad de supervisar el trabajo desarrollado de forma directa y/o constante. Aunque sí pueden disponer de medios telemáticos para dicho control.

⁵⁷ PURCHADA BONILLA, M.A. *Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012*. Actualidad laboral, núm. 2, 2013, La Ley 286, 2013, págs. 71 a 76.

⁵⁸ Estrategia Española de Movilidad Sostenible. Gobierno de España, 2009.

⁵⁹ *In itinere*: En Higiene y Seguridad Laboral y en Derecho laboral, se denomina **accidente in itinere** al accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo, y viceversa.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Otra desventaja a considerar sería que la dispersión de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa. Además esta dispersión, puede llegar a dificultar la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.



El Teletrabajo, ¿una solución?

7. Conclusiones

7.1. El teletrabajo, ¿una solución?

Como ya avanzaba en el apartado 2.2. “*Concepto legal del teletrabajo*”, la reforma del Estatuto de los Trabajadores parece insuficiente, adaptándose únicamente a los cambios producidos por la aparición de las nuevas tecnologías lo que deja quizás a esta figura en la necesidad de elaborar una regulación más específica que garantice las diferentes peculiaridades de los trabajadores a distancia, y en este caso de los teletrabajadores.

Sería conveniente proporcionar al teletrabajo mayores garantías, lo que llevaría a aumentar su implementación favoreciendo así una importante reducción de desempleo, pero sobretodo estas garantías deberían ir encaminadas a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Quizá no existe la implementación que sería deseable en las organizaciones empresariales españolas por el alto tejido de PYMES y ser menos frecuente por ello el uso de las TIC.

Hemos de tener en cuenta que si bien podría suponer una forma para facilitar la conciliación que pueda resultar interesante para el trabajador, también lo puede ser para el empresario que disminuye sus costes fijos de producción, que por el contrario sí van a repercutir en el trabajador.

Para finalizar no debemos pasar por alto las opiniones que podemos encontrar tanto en medios como en artículos más rigurosos de personas que ejercen principalmente esta modalidad laboral y sus experiencias, aunque por lo general no son totalmente positivas. Encontrándose en un punto intermedio en el que se fusionan los placeres de organizarse libremente con el necesario cumplimiento de finalizar sus objetivos profesionales, lo que como se ha comentado muchas veces puede ocasionar un mayor estrés.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Por lo que, ¿deberíamos considerar esta figura como la panacea de entre todas las modalidades laborales por cuenta ajena? ¿los españoles estamos preparados para el teletrabajo?

Como se ha podido comprobar a lo largo de este estudio, el teletrabajo se regula como una relación laboral con particularidades, que delimitan atribuir determinadas exigencias establecidas a las relaciones laborales por cuenta ajena, dirigidas a garantizar los derechos laborales de los trabajadores.



El Teletrabajo, ¿una solución?

Bibliografía

Referencias bibliográficas

- BELZUNEGUI ERASO, ÁNGEL; *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. Revista Internacional de Organizaciones (RIO), Núm. 1, 2008.
- BLANPLAIN, R.; *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, Dublín: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1995.
- CCOO; Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, sección sindical BBVA, para Acuerdo sobre Teletrabajo en BBVA, 2011.
- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA ; Real Academia de la Lengua Española (RAE).
- FERRER M. A.; *El contrato de Trabajo a domicilio. Todo lo que empresarios y trabajadores deben saber*, ed. Deusto 1992, Bilbao.
- GALLARDO MOYA, R.; *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*. Ed. Ibidem, Madrid, 1998.
- GÁLVEZ MOZO, ANA M^a (COORD.); *Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres que trabajan con TIC: Un análisis psicosocial y cultural de las estrategias desplegadas*. Instituto de la mujer, Estudios e Investigaciones, 2008.
- GARCÍA ROMERO B.; *El teletrabajo*. Ed. Civitas, Navarra, 2012.
- GOB; *Estrategia Española de Movilidad Sostenible*. Gobierno de España, 2009.

El Teletrabajo, ¿una solución?

- INE; Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en las empresas Año 2013 – Primer trimestre de 2014.
- INE; Encuesta del uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas. A junio de 2013.
- INE; Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares (TIC-H). A octubre de 2013.
- LLUIS Y NAVAS, J.; *El contrato de Trabajo a domicilio*. Revista Técnico Laboral, Vol SIII, nº 48, Barcelona, 2000.
- MARTÍN VALVERDE, J. Y OTROS; *Derecho del Trabajo*. Ed. Tecnos, Madrid, 2012.
- MUNERA, ISABEL; *Medidas para conciliar la vida personal y profesional*. El Mundo, Madrid, 2015.
- MUNERA, ISABEL; Prensa. *Teletrabajar no es trabajar en pijama desde el sofá*. El Mundo, 2015.
- NILES, J.; *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, California: Jala International, 1973.
- NILLES, JACK M.; *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New You: John Wiley & Sons, 1976.
- PÉREZ CAMPOS, ANA ISABEL; *Contratación laboral y empleo en España: situación actual y propuestas de futuro*. Prof. Titula de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad Rey Juan Carlos, Letras Jurídicas, Madrid, 2015.
- PÉREZ SÁNCHEZ, CARMEN; *El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva*

El Teletrabajo, ¿una solución?

forma de esclavitud para los trabajadores? IDP Número 11, 2010.

- POQUET CATALÁ, R.; “Teletrabajo y su definitiva configuración jurídica”, CEF.-Trabajo y Seguridad Social, 2012.
- PURCALLA BONILLA, MA, Y PRECIADO DOMÈNECH, CH; *Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012*. Actualidad laboral, núm. 2, 2013, La Ley 286, 2013.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.; *Comentario a la reforma laboral 2012*. Ed. Civitas, Navarra, 2012.
- SELLAS Y BENVINGUT, R.; *El régimen jurídico del teletrabajo en España*. Ed. Aranzadi, Navarra, 2001.
- SELMA PENALVA, A.; *Propuestas y consideraciones sobre el teletrabajo*. Prof. CD Universidad de Murcia, Murcia, 20.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.; *Nuevas tecnologías y Relaciones Laborales*, Pamplona: Aranzadi, 2002.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M.; *El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia*. Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo, 2012.
- THIBAUT ARANDA, J.; *El teletrabajo*. CES, Madrid, 2000.
- VILASECA, J. (COORD.); *El treball a Catalunya. Conceptes, tipologies, mètriques i polítiques*. CTESC, 2004.
- ZÚÑIGA, ÁNGELES; *¿Estamos preparados para teletrabajar?* En Pleno debate. Escritura Pública, 2013.

El Teletrabajo, ¿una solución?

Referencias legales

- *Estatuto de los Trabajadores. Código de Legislación Social*. BOE, pág. 11, Edición actualizada a 31 de julio de 2015.
- *Estatuto de los Trabajadores. Código de Legislación Social*. BOE, edición de 2010.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, BOE, núm. 154, de 29 de junio de 1994, última modificación: 29 de julio de 2015.
Referencia: BOE-A-1994-14960
- *Constitución Española*, 1978; Publicada en BOE núm. 311 de 29 de diciembre de 1978, vigencia de revisión desde 27 de septiembre de 2011.
- *Reglamento (CEE)*; 1408/71 del Consejo de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad.
- *Código de Legislación Social*, edición actualizada a 31 de julio de 2015. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, BOE, núm. 75, de 29 de marzo de 1995, última modificación el 29 de julio de 2015.
Referencia BOE-A-1995-7730, 2015.
- *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. BOE Núm. 162, 7 de julio de 2012.

Web-grafía

- *¿Por qué el teletrabajo no cuaja en las empresas españolas?* Emprendedores&Empleo, Mercado Laboral. Expansión.com, 2015.

El Teletrabajo, ¿una solución?

- [http://www.expansion.com/2015/02/27/emprendedores-
empleo/mercado-laboral/1425061933.html](http://www.expansion.com/2015/02/27/emprendedores-empleo/mercado-laboral/1425061933.html) (consultado el 07/08/2015)
- *El teletrabajo avanza en Madrid: los madrileños con la oficina en casa se triplican en una década.* 20minutos.es, 2014.
[http://www.20minutos.es/noticia/2067839/0/teletrabajo-
madrid/ocupados-despacho-oficina/casa-trabajo/](http://www.20minutos.es/noticia/2067839/0/teletrabajo-madrid/ocupados-despacho-oficina/casa-trabajo/) (consultado el 10/08/2015)
 - *El teletrabajo como fuente de creación de empleo.* RRHHDigital.com, 2015.
[http://www.rrhhdigital.com/secciones/111665/el-teletrabajo-como-
fuente-de-creacion-de-empleo-](http://www.rrhhdigital.com/secciones/111665/el-teletrabajo-como-fuente-de-creacion-de-empleo-) (consultado el 28/04/2014)
 - Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en las empresas Año 2013 – Primer trimestre de 2014.
<http://www.ine.es/prensa/np859.pdf> (consultado el 15/06/2015)
 - EUROPA.EU; *El teletrabajo.* Síntesis de la legislación de la UE. Empleo y política social. Diálogo de participación de los trabajadores, 2015.
<http://europa.eu/>
 - *Hoy firman pacto integral por teletrabajo.* El nuevo siglo.co
[http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/4-2014-hoy-firman-pacto-
integral-por-teletrabajo.html](http://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/4-2014-hoy-firman-pacto-integral-por-teletrabajo.html) (consultado el 28/04/2014)
 - *La mitad de los españoles prefieren el teletrabajo como sistema de empleo.* Economía, Antena3.com, 2014.
[http://www.antena3.com/noticias/economia/mitad-espanoles-prefieren-
teletrabajo-como-sistema-empleo_2014042800196.html](http://www.antena3.com/noticias/economia/mitad-espanoles-prefieren-teletrabajo-como-sistema-empleo_2014042800196.html) (consultado el 28/04/2014)

El Teletrabajo, ¿una solución?

- *Reglamento (CEE)*

<http://www.seg->

[social.es/Internet_1/Normativa/095114?ssSourceNodel=1139](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095114?ssSourceNodel=1139)

(consultado el 20/05/2015)



El Teletrabajo, ¿una solución?

Anexo I⁶⁰

INE 19 de septiembre de 2014

Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en las empresas Año 2013 – Primer trimestre de 2014⁶¹

Principales resultados:

- El 98,3% de las empresas españolas de 10 o más empleados dispone de conexión a Internet en el primer trimestre de 2014. Siete de cada 10 tienen página web.
- El porcentaje de empresas de 10 o más empleados que utiliza banda ancha móvil sube cuatro puntos, hasta el 78,3%.
- El 91,1% de las empresas de 10 o más empleados interactuó a través de Internet con las Administraciones Públicas durante 2013.
- El volumen de negocio generado en las empresas de 10 o más empleados por las ventas de comercio electrónico alcanzó el 15,1% del total de ventas durante 2013, un 6,7% superior al del 2012.

El 98,3% de las empresas de 10 ó más empleados dispone de conexión a Internet en el primer trimestre de 2014. Además, el uso de ordenadores está extendido en la práctica totalidad de estas empresas (99,2%). Por su parte, el 87,3% tiene instalada una Red de Área Local (LAN) y el 61,9% cuenta con una Red de Área Local sin hilos.

En el 95,3% de las empresas está implantada la telefonía móvil.

⁶⁰ INE. Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y del comercio electrónico en las empresas Año 2013 – Primer trimestre de 2014.

⁶¹ <http://www.ine.es/prensa/np859.pdf>

El Teletrabajo, ¿una solución?

Por otro lado, el 75,8% de las empresas con conexión a Internet dispone de sitio/página web. En las de 250 ó más empleados, este porcentaje alcanza el 95,7%.

Uso de infraestructuras TIC por tamaño de la empresa

Porcentaje sobre el total de empresas de 10 o más empleados

Primer Trimestre de 2014	Número de empleados			
	TOTAL	10 a 49	50 a 249	250 ó más
% de empresas que disponían de:				
-Ordenadores	99,2	99,1	99,5	99,8
-Red de Área Local	87,3	85,9	95,0	97,7
-Red de Área Local sin hilos	61,9	59,5	74,2	81,1
-Conexión a Internet	98,3	98,2	99,1	99,8
-Telefonía móvil	95,3	94,8	97,8	99,4
-Otras tecnologías (p.e. GPS, TPV, etc.)	38,0	37,5	39,5	47,0
% de empresas con conexión a Internet y sitio/página web ⁽¹⁾	75,8	73,4	87,5	95,7
% de empresas que proporcionaron a sus empleados dispositivos portátiles que permiten la conexión móvil a Internet para uso empresarial ⁽¹⁾	54,6	50,1	77,2	90,3

⁽¹⁾Porcentaje sobre el total de empresas con conexión a Internet

El 54,6% de las empresas proporciona a sus empleados dispositivos portátiles que permiten la conexión a Internet para uso empresarial. De estos dispositivos, un 36,4% son ordenadores portátiles y un 49% smartphones o PDA phones.

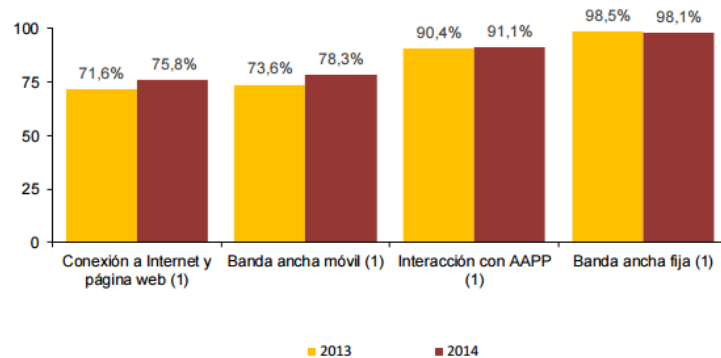
Evolución del uso de las TIC en empresas de más de 10 empleados

El uso de las TIC en las empresas de más de 10 empleados se ha comportado de forma dispar entre el primer trimestre de 2013 y el mismo periodo de 2014.

Por un lado, se observa un incremento cercano a los cuatros puntos en el uso de banda ancha móvil y en la tenencia de página web. Por otro, el crecimiento es más moderado en el uso de TIC para interactuar con las Administraciones Públicas (del 90,4% al 91,1%).

Por último, se registra un ligero descenso en el uso de banda ancha fija.

El Teletrabajo, ¿una solución?



(1) Porcentaje sobre el total de empresas con conexión a Internet

Uso de las TIC en las empresas de menos de 10 empleados

El 72,3% de las empresas de menos de 10 empleados dispone de ordenadores y el 24,4% tiene instalada una Red de Área Local (LAN), según los datos del primer trimestre de 2014.

El 67,7% de las microempresas dispone de acceso a Internet y el 99% de ellas accede mediante alguna solución de banda ancha.

En cuanto a las comunicaciones, el 76,5% de las empresas con menos de 10 empleados usa telefonía móvil, frente al 74,6% del año anterior. Por su parte, el 21,7% utiliza otras tecnologías (GPS, TPV,...).

El 28,7% de las empresas pequeñas con conexión a Internet dispone de página web, frente al 29,3% del año anterior.

Infraestructuras TIC de las empresas de menos de 10 empleados

Porcentaje sobre el total de empresas de menos de 10 empleados

	Primer Trimestre de 2013	Primer Trimestre de 2014
% de empresas que disponían de:		
-Ordenadores	71,6	72,3
-Red de Área Local	24,0	24,4
-Red de Área Local sin hilos	16,4	17,6
-Conexión a Internet	65,7	67,7
-Conexión a Internet mediante banda ancha (fija o móvil) ⁽¹⁾	98,5	99,0
Telefonía móvil	74,6	76,5
Otras tecnologías (p.e. GPS, TPV, etc.)	21,4	21,7
% de empresas con conexión a Internet y sitio/página web ⁽¹⁾	29,3	28,7

⁽¹⁾ Porcentaje sobre el total de empresas de menos de 10 empleados y con conexión a Internet

El Teletrabajo, ¿una solución?

Evolución del uso de las TIC en empresas de menos de 10 empleados

El uso de las TIC en las microempresas también se ha comportado de forma dispar entre el primer trimestre de 2013 y el mismo periodo de 2014.

Cabe destacar la banda ancha móvil, que ha experimentado el incremento más elevado al pasar del 56,8% al 66,4%.

