

# **Universidad Miguel Hernández**

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de

Orihuela

Grado en Ciencias Políticas y Gestión Pública

## **Trabajo Fin de Grado**

Teletrabajo: Aplicación profesional y  
expectativas de futuro.

Curso académico 2014/2015

Autor: Alejandro Rocamora Espinosa

Tutor: D. Vicente Ballester Bernabé

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>2. CAPÍTULO I: DEFINICIÓN, HISTORIA Y TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO</b>	
<b>2.1 Definición.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Historia.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Tipología: Según el lugar y según la conexión.....</b>	<b>14</b>
<b>3. CAPÍTULO II: DELIMITACIÓN JURÍDICA DEL TELETRABAJO</b>	
<b>3.1 Consideraciones generales.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 El teletrabajador en el Derecho del trabajo.....</b>	<b>19</b>
<b>3.3 El teletrabajo autónomo.....</b>	<b>21</b>
<b>3.4 El teletrabajo de la AGE y sus organismos.....</b>	<b>24</b>
<b>3.5 Política comunitaria en materia de teletrabajo.....</b>	<b>27</b>
<b>4. CAPÍTULO III: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.</b>	
<b>4.1 Ordenación del tiempo de trabajo.....</b>	<b>30</b>
<b>4.2 Remuneración.....</b>	<b>32</b>
<b>4.3 Poder de control del empresario.....</b>	<b>34</b>

4.4 Seguridad y salud.....	36
4.5 Celebración, modificación y extinción del contrato.....	38
4.6 Negociación colectiva.....	41
5. <b>CAPÍTULO IV: INTERNET Y LS NUEVAS TECNOLOGÍAS.</b>	
5.1 Funcionamiento de Internet.....	43
5.2 Servicios que ofrece Internet para el teletrabajo.....	45
5.3 Dispositivos tecnológicos para teletrabajar.....	48
5.4 ¿En qué Webs y qué tipo de teletrabajo ofrecen en Internet?....	51
6. <b>CAPÍTULO V: EXPECTATIVAS DE TELETRABAJO Y GLOBALIZACIÓN</b>	
6.1 Efectos de las nuevas tecnologías sobre las formas de organización.....	54
6.2 Prestación de servicio nacional y transnacional.....	56
6.3 Beneficios del teletrabajo.....	58
6.4 Aptitudes para ser teletrabajador.....	60
6.5 Expectativas sobre el teletrabajo.....	61
7. <b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>63</b>
8. <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>65</b>

## **RESUMEN**

Con el avance de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), las empresas han incluido útiles herramientas de trabajo en su producción para poder ser más competitivas en el exigente mercado global actual.

Dentro de las utilidades de las TIC, es posible cambiar el modelo de gestión y organización del trabajo, convirtiendo el teletrabajo como una opción muy atractiva que nos aporta la tecnología por todas las ventajas que ofrece: reducción de costes, mayor especialización, mayor productividad, conciliación de la vida familiar, reducción del ausentismo laboral, etc.

El teletrabajo representa una forma efectiva de penetrar en el mercado de trabajo y favorece el empleo de personas con discapacidad, madres con hijos recién nacidos y en definitiva, personas con dificultad para desplazarse. También es una ventaja para externalizar alguna actividad de la empresa o contratar a personas de otros países por cualquier motivo.

Por todo esto, es de suma importancia ser conscientes del cambio y las expectativas de futuro que nos aporta esta nueva modalidad de trabajo.

## 1. INTRODUCCIÓN

La situación económica, la evolución tecnológica, el perfil de los profesionales del siglo XXI, el desarrollo de nuevos canales de comunicación y la crisis energética hacen inevitable cuestionar el modelo de gestión y organización de las empresas. El teletrabajo es una opción al nuevo paradigma de organización flexible que han de afrontar para adaptarse a la transformación del mercado. (Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos. Año 2011, número 250).

Hemos pasado de la sociedad post-industrial a la sociedad del conocimiento, donde la gran diferencia estriba en la gestión de la información, permitiendo que aparezca el teletrabajo como otra forma de actividad laboral.

La evolución hacia este nuevo entorno, exige cambios en la cultura y en los procesos empresariales estableciendo criterios de organización de trabajo más ágiles basados en objetivos y no en presencia, enfocar los procesos productivos a nuevas necesidades de la demanda, aumentar la competitividad gracias al uso de las nuevas tecnologías y atraer y retener a los mejores profesionales permitiendo la conciliación laboral de éstos.

El teletrabajo aporta importantes beneficios: Favorece la conciliación familiar y la flexibilización laboral, disminuye la contaminación del medio ambiente, recluta mejores profesionales independientemente de donde se encuentren, abre nuevas oportunidades a las personas con discapacidad para su incorporación al mercado laboral, elimina las barreras geográficas y satisfacción y bienestar laboral, entre otras.

En la actualidad, el teletrabajo es una realidad útil y datos del INE confirman su mayor productividad, entre un 5% y un 25% más en 2014 respecto al trabajo en la oficina de la empresa. Esto es debido a la mejora constante de la tecnología y al coste decreciente de las herramientas informáticas. Por todo ello, los agentes sociales (empresarios y sindicatos) prevén un aumento progresivo de teletrabajadores en el futuro.

Según un informe de 2015 del mercado global inteligente y del servicio de asesoramiento de la empresa IDC de EEUU, la fuerza de trabajo móvil supera las 1.300 millones de personas en el mundo, lo que representa el 37% de la fuerza de trabajo mundial (China e India especialmente). En lo que respecta a España, según el último

estudio del Instituto Nacional de Estadística (INE) realizado en 2014, sólo el 27% de las empresas españolas apuestan por el teletrabajo, mientras la media de Europa se sitúa en un 35%.

Es necesario que los poderes públicos fomenten ésta modalidad de empleo, en concreto es competencia del ministerio de trabajo formular políticas públicas de teletrabajo en colaboración con el ministerio de industria, energía y turismo. Es interesante para la población con dificultad de inclusión laboral como: La personas con discapacidad, desplazamiento forzoso, aislamiento geográfico, mujeres y hombres cabezas de hogar y población privada de libertad.

El presente trabajo analiza la viabilidad de esta modalidad y la repercusión que puede tener en el mercado laboral de los próximos años en España, interesando a empresarios, autónomos, desempleados, poderes públicos y sobre todo, a las nuevas generaciones que son el futuro de nuestro país y deben obtener formación basada en el cambio de la organización del trabajo y en la utilización de herramientas tecnológicas.

Si bien, la aplicación del teletrabajo es tarea complicada por la insuficiente legislación laboral concentrada en el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por la todavía escasa jurisprudencia sobre la materia. Además, de los cambios sociológicos que se prevén por el impacto transformador de las TIC.

## **2. CAPÍTULO I: DEFINICIÓN, HISTORIA Y TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO.**

### **2.1 Definición.**

### **2.2 Historia.**

### **2.3 Tipología: Según el lugar y según la conexión.**

#### **2.1 Definición.**

La palabra teletrabajo etimológicamente viene de la unión entre “telou” procedente del griego y “tripaliare” procedente del latín, que significan lejos y trabajar,

respectivamente. Aun no teniendo una definición generalmente aceptada, de ello las confusiones existentes entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, en la mayoría de ellas aparecen tres conceptos clave: Organización, localización y tecnología (Thibault Aranda “El teletrabajo”. Pág. 25, 2000).

Se puede definir el teletrabajo, como: Modalidad de trabajo a distancia en auge que permite trabajar como autónomo o por cuenta ajena, aplicando la actividad a través de la tecnología y la comunicación y en mayor medida que de forma presencial. (Elaboración propia).

Es realizado a distancia utilizando las TICs para vender productos y servicios a cualquier sitio del mundo, en la propia casa del trabajador, casa del familiar, restaurante, coche, hotel o cualquier otro lugar. Los medios que se utilizan para ello son básicamente el PC, Internet, smartphone, tablet, teléfono, fax, software y cámara digital; pero la lista es muy amplia y en definitiva, es cualquier herramienta conectada a Internet capaz de procesar, almacenar y presentar información variada. Mediante Internet podemos dar uso principalmente a la navegación Web y el correo electrónico, los dos medios más utilizados para la tarea de esta modalidad laboral.

El Estatuto de los Trabajadores (ET) define el trabajo a distancia pero no el teletrabajo, dicha definición se concentra en el artículo 13.1 del ET (también en el artículo 6.1 de la Ley 3/2012 para la reforma del mercado laboral): *“Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”* Por tanto, para que podamos hablar de teletrabajo es necesario que se realice la actividad laboral de forma preponderante en otro lugar que no sea el centro de trabajo, pero no completaría la definición, ya que es imprescindible realizar la actividad laboral mediante las TICs.

Otra definición ofrecida por el máximo órgano representativo del trabajo en el mundo, se trata de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define teletrabajo, como: *“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*". Otra institución importante para la materia que nos ocupa, es la Unión Europea que también define teletrabajo, más concretamente la Comisión europea y la define de la siguiente manera: "*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*", siendo una definición más esmerada y completa que las anteriores.

El teletrabajo se distingue del trabajo a distancia, aunque forma parte de éste, en que es necesario el uso de las telecomunicaciones para realizar la actividad laboral. No entran en la definición de teletrabajo los tradicionales trabajadores a destajo que solían realizar las tareas en sus casas o agentes comerciales "presenciales", ya que no utilizaban ni las telecomunicaciones ni la informática para el desempeño de su actividad profesional.

Otro organismo, el servicio público de empleo estatal (SEPE), que es el encargado de la gestión del empleo en España, define teletrabajo, como: "*Es una forma flexible de organización del trabajo donde la realización de un trabajo se lleva a cabo en un lugar diferente del centro de trabajo habitual y a través de las tecnologías de la información y la comunicación*". No tiene en cuenta a los trabajadores autónomos en la definición, ya que el SEPE es un organismo que va dirigido a empleados, mayoritariamente, por cuenta ajena.

La definición del concepto de "teletrabajo" a nivel doctrinal, parece ser aceptada la definición que grandes teóricos sobre el teletrabajo como Hodson y Gordon (Teletrabajo, pag 63. 1995) expusieron como: "*el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contacto entre trabajador y la empresa*". En los años 90, cuando empezó a aparecer en la práctica el teletrabajo, la doctrina comenzó a investigar y escribir sobre esta modalidad de trabajo, siendo la mayoría de países desarrollados en las tecnologías, como EEUU o Reino Unido, los cuáles no contemplaban al teletrabajador autónomo en sus definiciones.



De lo expuesto hasta ahora se deduce la dificultad de dar una definición de teletrabajo de forma unitaria, no obstante, es común a todas las definiciones tres elementos clave: La utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, el espacio físico donde se desarrolla la actividad se encuentra fuera de la empresa y por último, es preciso que se produzca un cambio en la organización y realización del trabajo. Estos tres elementos son interdependientes entre sí que deben darse simultáneamente para que pueda hablarse de teletrabajo con rigor.

Uno de los tres elementos fundamentales del teletrabajo son las nuevas tecnologías que permiten realizar la externalización de la actividad. Por tanto, es trabajo a distancia pero usando las nuevas tecnologías, como: El fax, teléfono, correo electrónico, videoconferencias, etc. Los instrumentos telecomunicativos deben estar capacitados para permitir el alejamiento físico del trabajador del centro tradicional de trabajo (Rodríguez Sañudo, “la integración en el ámbito de la relación laboral”. Pág. 107, 1999. Tecnos. Madrid).

Algunos autores consideran que no es suficiente cualquier tecnología para teletrabajar, sino que debe ser preciso que “el envío de información se realice en tiempo real” (Magno, “el lugar en el teletrabajo”. Pág. 551, 1996. Derecho del trabajo), siendo posible realizarlo con la computación en nube (Cloud computing) que es una nueva tecnología que busca tener cantidad ilimitada de archivos en Internet sin depender de poseer grandes infraestructuras de almacenamiento y teniendo capacidad para compartir gran cantidad de información en tiempo real. Entre su principales ventajas podemos resaltar que es un servicio que puede llegar a ser hasta gratuito, ofrece seguridad, no es necesario tener gran capacidad de almacenamiento, mayor rapidez en el trabajo al estar basado en Web, información en tiempo real y acceso a toda la información, cuando y dónde quiera con sólo tener acceso a internet. (Información de cloud computing, <https://debitoor.es/glosario/definicion-cloud-computing>).

En lo que respecta a la localización del teletrabajo, quién contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo porque se trata de un trabajo prestado fuera de las instalaciones de la empresa. Es preciso no confundir distancia con falta de vigilancia, pues con las nuevas tecnologías puede ser incluso mayor que la ejercida sobre los trabajadores que realizan la prestación de forma presencial en la empresa.

Otro elemento característico del teletrabajo es la organización que conlleva la ejecución de la actividad laboral de forma diferente. Por tanto, teletrabajar no es sólo trabajar a distancia y utilizar las telecomunicaciones, sino también aquél que por utilizar las tecnologías escapa del modelo tradicional de organización del trabajo, esto es, el fundamento es el uso intensivo de las tecnologías de la información. Cabe señalar, según la legislación vigente en España, que *no es necesario que la actividad laboral se preste siempre y de modo permanente en un lugar distinto al de la empresa, ni que se realice en todo momento por las nuevas tecnologías, basta con que se realice preponderantemente y que se haga uso preferente de medios informáticos*. Sierra Benítez (Libertad de empresa, CE y Derecho del trabajo. Pág. 8-9, 2012), dispone en su obra que para considerar el teletrabajo como trabajo a distancia, las actividades prestadas en el domicilio u otro lugar exterior a la empresa deberá ser superior a la cantidad de actividades realizadas en las instalaciones empresariales.

Se puede hacer teletrabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, no siendo así cuando realiza la actividad de este tipo una persona física o una persona jurídica, en ésta última resulta más adecuado utilizar la expresión “teleservicios”.

## **2.2 Historia.**

El trabajo por cuenta ajena tal y como lo entendemos tiene su origen a mediados del siglo XVIII en Inglaterra y Francia. Esto fue a causa de la implantación del sistema capitalista, la aplicación de la nueva maquinaria, el desarrollo de las comunicaciones y con ello, la expansión comercial, así emerge una nueva clase social: La burguesía capitalista sustentada con la ideología liberal. Dos hechos marcarán el nacimiento del trabajo: La revolución industrial y la revolución burguesa.

La burguesía ostentaba la superioridad económica, sumado al estado de necesidad de la nueva clase trabajadora, se creó una desigualdad en la relación laboral. Por ello, se produce dos procesos históricos: El movimiento obrero y como repuesta defensiva, interviene el Estado para resolver el conflicto social. Así van surgiendo los derechos de los trabajadores, nueva legislación laboral, cambios organizativos, etc.

Ya en el siglo XX, concretamente en los años 60, las fuerzas armadas de EEUU crean un producto militar en plena guerra fría, la red de computadoras (Arpanet), convirtiéndose en la espina dorsal y en el origen de lo que sería “Internet”. La Rand Corporation de los EEUU fue la responsable de las comunicaciones entre los centros militares, las autoridades militares y el poder político, frente al peligro de un ataque nuclear. No será hasta finales de los 80 cuando la red se extienda entre los países europeos y asiáticos.

El teletrabajo surgió durante la crisis del petróleo de los años 70. El físico Jack Nilles (Gráfico 1) de la University of Southern California, en 1973, propuso el teletrabajo como un método de ahorro, reducción de la contaminación y optimización de los recursos no renovables. Nilles definió el término teletrabajo como “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo”, tras lo cual creó el concepto de “telecommunting”. Cabe destacar también al ingeniero húngaro Peter Goldmark, que propuso trabajar en la ciudad sin salir del campo utilizando para ello las telecomunicaciones.

Jack Nilles, fundador del teletrabajo



Fuente: “<http://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>”.

El contexto del desarrollo del teletrabajo fue la crisis de la energía y fue un modo de solución contra el despilfarro de recursos que supuso estudios como el libro sobre “los límites del crecimiento”, publicado por la ONG del Club de Roma (Grupo de científicos y políticos interesados en mejorar el futuro del mundo).

Pero en los años 70 las computadoras e Internet aún no estaban desarrolladas, empezaron a emerger durante los años 80 y con ello, el teletrabajo como forma de autoempleo debido a motivos personales para permanecer en el hogar o por empezar un negocio

propio. Con el desarrollo de las nuevas tecnologías, englobados en la denominada “revolución de la información” o más genéricamente “sociedad de la información”, se han modificado las formas tradicionales de organización, el modo y el lugar del trabajo.

La legislación española ha incluido durante mucho tiempo, y desde las primeras décadas del siglo XX, algunas previsiones sobre el contrato de trabajo a domicilio que ha servido para legislar los primeros años del teletrabajo. Tras la reforma introducida por Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (vigente desde el 12 de febrero de 2012), confirmada por la Ley 3/2012, esa tradicional fórmula contractual se ha reconvertido en el contrato de trabajo a distancia, más adaptado, tanto en su denominación como en su régimen jurídico, teniendo en cuenta el auge del teletrabajo.

Hoy en día, en el siglo XXI, ha evolucionado esta actividad laboral aunque no de forma homogénea a nivel mundial, ya que el nivel de desarrollo y cultura no es igual en todas las partes del mundo. Destacan en dicha evolución los países anglosajones, especialmente EEUU.

Para Montiel, en su obra “Municipio y teletrabajo” de 2003, las razones de la evolución y el desarrollo del teletrabajo en la amplia mayoría de países europeos, fue: El desarrollo de la economía local de regiones aisladas, disminución de costes, fomento del empleo, organización del mercado laboral y fomento de la competitividad, ésta última razón es la más característica en España.

En Europa, la conversión de trabajadores de la sociedad industrial a trabajadores de la sociedad de la información fue una política de Estado para luchar contra altas tasas de desempleo, equiparar los niveles de desarrollo de los países miembros y ubicar a la Unión Europea en la vanguardia de la carrera tecnológica mundial. Los primeros pasos de la legislación laboral de este tipo de empleo se dieron durante la presidencia en la comisión europea de Jacques Delors desde 1985 a 1995 (Gráfico 2), realizándose los mecanismos más importantes y que luego han servido de base para los programas y proyectos sobre el teletrabajo, como por ejemplo: En primer lugar, un libro blanco creado por la Comisión sobre el crecimiento, competitividad y empleo; en el cual informa que el teletrabajo constituye un objetivo prioritario en el contexto de la

transición hacia una sociedad de la información y una mayor flexibilidad en el empleo. En segundo lugar, se realizó un informe denominado “Bangemann” (Vicepresidente de la Comisión, 1988-1995) sobre Europa y la sociedad mundial de la información, sirvió como recomendación al Consejo de Europa en el año 1994. En el contenido del informe se aconsejó la necesidad de fomentar el teletrabajo con el objeto con la intención de aumentar este tipo de empleo por su mayor productividad. En tercer lugar, la Comisión europea realizó un plan de actuación denominado “Europa en marcha hacia la sociedad de la información”, proponiendo un enfoque integrador de la sociedad de la información, fomentando las telecomunicaciones, investigación, el desarrollo audiovisual y otros relacionados.

Gráfico 2: Jacques Delors, presidente de la comisión europea (1985-1995)



Fuente: “<http://likesuccess.com/111258>”

El teletrabajo aumenta por el avance de la tecnología, la dimensión global, el impacto omnipresente y el dinamismo de la comunicación, al tiempo que plantean el desafío de producir cambios en la forma tradicional de desarrollar del trabajo y con el objeto de incidir en la calidad de vida de las personas y en el desarrollo de las empresas e instituciones.

Según la OIT, en su informe sobre el empleo en el mundo de 2001 denominado “La vida en el trabajo en la economía de la información”, afirma que la revolución de las comunicaciones tiene más repercusión general en el trabajo que la propia revolución industrial tuvo en su tiempo. Hay que tener en cuenta que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TICs) no irrumpieron de forma masiva en la sociedad hasta los años noventa y su impacto sobre la vida de los ciudadanos y de las

empresas es relativamente reciente. Si bien, se prevé un desarrollo importante en el futuro inmediato por su extraordinario potencial.

El teletrabajo es una nueva forma de hacer trabajo que fomenta la construcción de una sociedad basada en el conocimiento, un nuevo modo de desarrollo que da más importancia a la educación, capacidad profesional, producción científica, desarrollo tecnológico e innovación empresarial. Las TICs tienen capacidad para gestionar, compartir y transmitir información de forma global e instantánea que ha ayudado al avance en muchas disciplinas. Produciéndose en aumento considerable en los países industrializados por la utilidad positiva que ofrecen las nuevas tecnologías, reduciéndose su coste para los ciudadanos, además de la reducción del coste por la aplicación de rendimientos crecientes a escala en la producción de las industrias. Esto ha provocado su rápida implantación por todo el mundo y ha permitido el fenómeno llamado “globalización”.

En 2006, España inicia el “Plan Concilia” en la Administración General del Estado (Desarrollado en el punto 3.4 del presente trabajo). En él se establecen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de todos los funcionarios, a través del teletrabajo.

### **2.3 Tipología: Según el lugar y según la conexión.**

En lo que se refiere a la ejecución de la prestación, el teletrabajo puede ser realizado bien en el domicilio del trabajador, bien en centros con recursos compartidos de instalaciones informáticas y de telecomunicaciones (llamado telecentro) o bien realizado en desplazamiento continuo (Tren, restaurante, parque, hotel, etc).

De otra parte, otra clasificación es según el tipo de conexión existente entre el trabajador y la empresa. La comunicación en este caso puede ser esporádica o puntual, o bien continua mediante una conexión informática en tiempo real.

Según dónde se desarrolle esta actividad es posible distinguir tres modalidades de teletrabajo:

1. El Teletrabajo en el domicilio, esto es, el que se ejecuta en el propio hogar. Es el más habitual en España y esta fórmula posibilita que los teletrabajadores sustituyan el lugar de la empresa por su propio domicilio para realizar el trabajo habitual. De este modo, los teletrabajadores pueden realizar toda la prestación en el domicilio (Gráfico 3) y para uno o varios empresarios. Por tanto, incluye el teletrabajo a domicilio a los empleados mediante jornada parcial o jornada completa y los autoempleados o “freelance” que ofrece ellos mismo los servicios siendo trabajadores autónomos.

Gráfico 3: Una mujer teletrabajando en su domicilio acompañada de un niño.



Fuente: <http://www.jacobomartinez.com/especiales-2/teletrabajo-un-privilegio/>.

2. Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros: Son lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo esta forma de trabajo, estando muchos de estos centros subvencionados por la UE. En este segundo supuesto, el teletrabajador se desplaza al centro diseñado en exclusiva para el desarrollo del teletrabajo, normalmente este telecentro está próximo a los domicilios de los teletrabajadores. Suelen estar ubicados en la periferia de las grandes ciudades para rebajar el coste de los desplazamientos y además de este objetivo, tiene la finalidad de compartir el complejo técnico e informáticos por medio de iniciativa de un conjunto de empresas, administraciones locales, etc. Es una gran ventaja para las PYMES, ya que al compartir los centros, su coste baja y es factible construir este tipo de instalaciones, que en muchas ocasiones añaden otros servicios además de los imprescindibles para realizar la actividad laboral, como: Guardería, restaurante, sala de reuniones, lugares de ocio, etc.

Una modalidad de telecentro (Gráfico 4), es denominada oficina satélite, que es una unidad separada del seno de la empresa pero comunicada electrónicamente con la sede principal. Esta forma de organización tiene ventajas con respecto al teletrabajo a domicilio porque favorece la coordinación, el trabajo en equipo, la socialización y la supervisión.

Gráfico 4: Telecentro.



Fuente: “<http://socytecg09.blogspot.com.es/2012/03/telecentro.html>”

3. Teletrabajo móvil, el teletrabajo que se realiza no estando situado en un lugar determinado (Gráfico 5), esto es, con movilidad permanente, disponiendo para ello de **herramientas** informáticas portátiles que le permiten realizar la actividad en cualquier lugar **y en cualquier momento**. Normalmente se trata de agentes de ventas, técnicos o consultores.

Gráfico 5: Teletrabajo móvil.



Fuente: <http://www.marketingdirecto.com/actualidad/tendencias/el-teletrabajo-aumenta-la-productividad-pero-en-su-justa-medida/>



Según la conexión: Otro dato que permite distinguir otras tantas modalidades de teletrabajo es el elemento comunicativo de la prestación, esto es, el tipo de enlace entre el teletrabajador y la empresa, que pueden ser:

1. "off line" o desconectado, el teletrabajador desarrolla la actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que sólo después hace llegar los datos. El teletrabajador recibe instrucciones y envía los resultados.

2. "On line" o conectado, el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las directrices del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo. En este tipo de conexión existe comunicación unidireccional ("One way line") y bidireccional ("Two way line"). La primera el teletrabajador realiza su actividad con un terminal conectado de modo muy rudimentario con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que sea posible una intervención directa desde la empresa sobre el equipo externo. La segunda el teletrabajador tiene un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permiten un diálogo interactivo y permanente entre la computadora central y el equipo durante todo el tiempo de desarrollo de la prestación, siendo posible dar directrices y vigilar por parte de la empresa en tiempo real.

Todos estos modos de teletrabajo se pueden combinar de todas las formas, siendo más utilizado en la actualidad el teletrabajo en el domicilio conectado de forma interactiva o "two way line".

Existen otros conceptos y terminologías que se agruparían en algunos de los elementos de la clasificación de teletrabajo, las más relevantes son:

1. Oficinas satélite: Encuadrada dentro de la definición de "telecentro", es una oficina geográficamente separada de la sede principal pero en constante comunicación electrónica con la misma.

2. Centro de llamadas: Los centros de llamadas que proveen servicios telefónicos a los clientes, en muy diferentes sectores económicos, a partir de una oficina central (Gráfico 6). Es una forma de teletrabajo en expansión y una fuente de aumento de empleo que ya es una realidad.

Gráfico 6: Centro de llamadas (Call center).



Fuente: <http://www.callgest.net/call-center-a-coruna/>

3. Teletrabajo transfronterizo: Esta modalidad de teletrabajo supone la prestación de servicios por teletrabajadores situados en un país distintos a la empresa que contrata el servicio. Esta tendencia se ha visto notablemente favorecida tanto por el contexto económico internacional marcado por la mundialización de la competencia y la tendencia a la segmentación de los procesos productivos, como por el avance en la digitalización de los datos y el uso de sofisticadas redes internacionales de telecomunicaciones (Sanguineti, Teletrabajo y Globalización. Pag 20, 2003. Ministerio de trabajo y asuntos sociales).

## **3. CAPÍTULO II: DELIMITACIÓN JURÍDICA DE TELETRABAJO**

### **3.1 Consideraciones generales.**

### **3.2 El teletrabajador sujeto al Derecho laboral.**

### **3.3 El teletrabajo autónomo.**

### **3.4 El teletrabajo de la AGE y sus organismos.**

### **3.5 Política comunitaria en materia de teletrabajo.**

### **3.1 Consideraciones generales.**

El teletrabajo, por sus propias características, se encuentra en una difícil zona gris de delimitación entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo. Los trabajadores externos han sido inducidos, ya desde la época preindustrial, a verse a sí mismos como productores independientes, incluso cuando los lazos que les unían al empresario eran evidentes y de esta forma, el teletrabajo podría repetir dicha experiencia (Gaeta, Teletrabajo. Pag 555, 1996. DL).

En lo que respecta al teletrabajo subordinado, uno de los objetivos en la iniciativa del gobierno español en el modelo económico y productivo que se pretendía con la reforma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, era dar cabida a una nueva forma de organización del trabajo con el uso de las nuevas tecnologías. Los objetivos políticos detrás de esta reforma es la de favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo, optimizar la relación del tiempo de trabajo y conciliar la vida personal y familiar. Se modifica en esta reforma el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores (ET). Se sustituye de esta forma el contrato de trabajo a domicilio por el trabajo a distancia.

### **3.2 El teletrabajador sujeto al Derecho laboral.**

En el ET se define al trabajador sujeto al Derecho del Trabajo y diferenciándolo de otros trabajadores en el art 1.1 ET, según el cual, y en referencia a su ámbito de aplicación establece que “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”. Por tanto, es un contrato personalísimo en su realización, voluntario, remunerado y cuya prestación se realiza en régimen de dependencia y ajenidad. De ahí que podamos afirmar que son cuatro los presupuestos sustantivos o elementos definatorios del contrato de trabajo: voluntariedad, retribución, ajenidad y dependencia en el trabajo. Considero importante definir estos elementos definatorios para diferenciar el trabajo sujeto al

Derecho laboral del trabajo autónomo. Además, no estará sujeto al Estatuto de los trabajadores el empleado público, ya que éste se rige por el Estatuto básico del empleado público (EBEP) y su legislación propia.

Siguiendo con notas definitorias del Derecho Laboral, es trabajo voluntario el libremente escogido o aceptado, derecho concebido hoy positivamente como inherente a la dignidad de la persona humana, que la Revolución Industrial generaliza, teniendo precedentes aislados en Derecho antiguo. La voluntariedad no se limita al puro acto de celebración del contrato, sino que se extiende a otros aspectos; así al teletrabajador le está vedado comprometer su prestación laboral con carácter vitalicio por lo que podrá desistir en cualquier momento sin otra obligación que la de preavisar.

En cuanto a la remuneración, el empresario ha de compensar la cesión de los frutos con bienes económicamente valiosos que permitan que el teletrabajo siga siendo productivo dentro de la relación de ajenidad. Por ello, el teletrabajo productivo y por cuenta ajena ha de ser, necesariamente, retribuido. La retribución la entendemos como la compensación por los frutos que se ceden. Si el teletrabajo productivo y por cuenta ajena es libre, la cesión de los frutos y la remuneración han de ser objeto de un pacto en el que el teletrabajador empeñe su voluntad de ceder los frutos y el ajeno, la suya de remunerarlos. Constituye un elemento imprescindible del contrato de trabajo hasta el punto que la inexistencia de salario conlleva la inexistencia de contrato.

La ajenidad supone que el teletrabajador por su prestación laboral dependiente percibirá un salario garantizado sin que pueda quedar afectado por los resultados de la empresa. El indicio clásico de la ajenidad es el percibo de una retribución fija todos los meses. Ahora bien, la ajenidad también es variable (el salario a destajo, comisiones, participación en los beneficios, se pueden pagar incentivos, etc.).

Por dependencia o subordinación en el teletrabajo se entiende teletrabajar bajo las instrucciones y órdenes de otra persona que es el empresario, este será quien da las órdenes, organiza y sanciona. Este vínculo no quedará desmentido por la amplitud del grado de autonomía de que disponga el teletrabajador para ejecutar la prestación, pero para que se considere laboral siempre deberá realizarse “dentro del ámbito de organización y dirección del empresario” aunque sea a través de las nuevas tecnologías. Cabe encuadrar

al teletrabajador subordinado mediante contrato de trabajo sujeto al derecho laboral. Por el contrario, no puede hablarse de encuadramiento en relaciones laborales cuando se dispone de organización propia y se comporta como empresario laboral.

Si faltan algunos de los elementos calificadores del contrato de trabajo: falta la voluntariedad, la retribución, ajenidad o la dependencia, no hay relación laboral, no hay contrato de trabajo (Rosario Carmona, profesora de Derecho del Trabajo de la UMH. Tema 1 UD I. Pág. 19. 2015).

Cuando el teletrabajador está conectado a través de su terminal a la computadora central de la empresa (on line), el empresario puede impartir sus instrucciones, controlar la ejecución del trabajo y comprobar la calidad y cantidad de la tarea, de forma instantánea y en cualquier momento. En esta relación laboral, el teletrabajador se encuentra en conexión directa y permanente a través de su ordenador con el centro de proceso de datos de la empresa, debiendo permanecer frente al mismo un número determinado de horas pactadas por escrito en contrato, lo que permite además que el empleador imparta instrucciones digitales y lleve a cabo una supervisión remota.

### **3.3 El teletrabajo autónomo.**

En el ET en su Disposición Final primera señala “el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente”. Por tanto, se trata de teletrabajadores que prestan sus servicios de forma independiente, autónoma, constituyendo su medio fundamental de vida y realizando este teletrabajo de modo habitual, personal y directo, en régimen de organización propia y asumiendo los riesgos que comporte su trabajo. No concurre la nota de la dependencia ni la de ajenidad. Este tipo de teletrabajos se canaliza jurídicamente a través del contrato de ejecución de obra o el contrato de arrendamiento de servicios. Además, el teletrabajador debe estar dado de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social.

El artículo 1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo, establece que la regulación del trabajador autónomo es de aplicación a los siguientes colectivos:

1. Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

2. Los trabajos realizados de forma habitual por familiares de los anteriores hasta el segundo grado que convivan con él y que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena.

3. Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

4. Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración e los bienes puestos en común.

5. Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, “o” presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla.

6. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE). Ley 20/2007 art. 11 a 18. Los trabajadores autónomos económicamente dependientes son aquellos que:

- Realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual.
- Ejecutan dicha actividad de manera personal, directa y predominante (75% de sus ingresos) para una única persona física o jurídica, denominada cliente.
- No tendrán a su cargo trabajadores por cuenta ajena.

- No contratar ni subcontratar parte o toda la actividad con terceros.
- Disponer de infraestructura productiva y material propios cuando sean relevantes económicamente.
- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pueda recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad y asumiendo el riesgo y ventura de aquella. Este requisito no se exige en caso de agentes comerciales que, actuando como intermediarios independientes, se encargan de manera continuada y a cambio de remuneración de promover operaciones de comercio o a concluirlos por cuenta ajena. (Rosario Carmona, profesora de Derecho del Trabajo de la UMH. Tema 1, UD II. Pág. 9. 2015).

Una vez aclarado lo que la legislación considera trabajador autónomo, el concepto de teletrabajador autónomo puede ser cualquier colectivo citado anteriormente que ejerza su actividad utilizando las nuevas tecnologías de la información y telecomunicación.

Este régimen de trabajo está siendo una salida para varios desempleados en la actual crisis que vivimos, siendo una tendencia de trabajo cada vez más utilizada. Funcionan a base de promocionarse en un sector en concreto y contestar a los posibles encargos que les realizan, llegando la máxima expresión de esta tendencia la llamada “empresa virtual”, con pequeña o inexistente estructura física sin sedes ni prácticamente teletrabajadores a jornada completa.

A través de internet no sólo se está modificando la forma de realizar trabajos que ya existían, sino que se están creando nuevas oportunidades de negocio. Como puntos favorables para iniciar un negocio, los precios de los instrumentos informáticos y telecomunicativos suelen ser accesibles y lógicamente, en locales no es necesario invertir. Además, reduce costes en los posibles intermediarios que existen en el comercio y de esta forma, aumenta las posibilidades de ingresos.

Las empresas a menudo demandan los servicios de teletrabajadores autónomos, ya que ahorran costes en seguridad social. Es por ello, que en los próximos años puede haber un aumento considerable de oportunidades de empleo en este colectivo.

Es cierto que todo no son ventajas, tanto es así que es una forma de trabajar que conlleva mayores exigencias: La ausencia física del teletrabajador hace que su status se determine según el resultado de su trabajo, es necesario que renueve la tecnología y se forme para su ejercicio, el teletrabajador autónomo debe emprender y ser su propio gestor; tiene aislamiento en el trabajo y mayor responsabilidad en el resultado y en los horarios. Sobre todo, se presta a abusos por parte de las empresas para ahorrar costes de seguridad social regulados en 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.

### **3.4 El teletrabajo de la AGE y sus organismos.**

El teletrabajo en la administración general del Estado (AGE) es regulada en España mediante la Orden ministerial APU/1981/2006, de 21 de junio, que promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos del Ministerio de Administraciones públicas. Esta ha sido la primera norma alineada con el acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

La Orden denominada “Plan concilia” que es un plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la AGE, define el teletrabajo como *“modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos”*.

Los Programas de teletrabajo se enmarcan en los objetivos del Plan Concilia (Gráfico 7), por lo que el fin primordial de cada Programa es la conciliación de la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio y en el horario que se pacte con la empleada o con el empleado, todo ello sin disminución de la



cantidad y calidad del servicio. Además de otros objetivos adicionales, como: Potenciar el trabajo en términos de objetivos y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo, aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal y disminuir el absentismo laboral.

Gráfico 7: Imagen de campaña promocional del Plan concilia.



Fuente: [http://www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion\\_publica/iniciativas/concilia.html](http://www.seap.minhap.gob.es/web/areas/funcion_publica/iniciativas/concilia.html)

Este plan fue diseñado como experiencia (programa piloto) y de forma cautelosa, ya que hicieron la prueba inicial entre 30 y 50 personas y a jornada parcial.

Quedan excluidos de este plan los puestos, como: Subdirectores Generales, Registro, información presencial al ciudadano, secretarías, ordenanzas, y en general todos aquellos puestos cuyo desempeño requiera la presencia del empleado en el centro de trabajo.

Los empleados públicos deberán cumplir una serie de requisitos para realizar el programa, como: Estar en el servicio activo y tener los conocimientos suficientes en ofimática, no siendo ningún empleado excluido en todos los departamentos, salvo las excepciones anteriormente citadas. Se debe hacer constar que la participación en programas de teletrabajo no comportará ninguna disminución de las retribuciones, ni menoscabará las oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni ninguno de los derechos de los trabajadores.

El objetivo ideal consiste en que el teletrabajador vea reproducido el escritorio del ordenador de su puesto de trabajo en el ordenador de su domicilio. No obstante, este último extremo estará en función de las necesidades de cada teletrabajador y de cada unidad, así como de los sistemas informáticos de cada Departamento.

Las condiciones mínimas para el personal que realice el teletrabajo, son: Un ordenador personal, una línea ADSL, una cuenta de correo electrónico, las aplicaciones ofimáticas compatibles con las utilizadas en el Departamento, deberá de verificarse que el domicilio del empleado desde donde vaya a realizar el teletrabajo cumple con los requisitos de protección de la salud y de la seguridad profesional, de acuerdo a la legislación de prevención de riesgos laborales.

El Programa debe contemplar un procedimiento de selección, el contenido mínimo que debe contemplar dicho procedimiento es: La voluntariedad de los candidatos, la igualdad en el acceso al procedimiento de selección y los criterios de prioridad que se utilizarán para designar a los teletrabajadores. El órgano responsable de la selección de los teletrabajadores debe ser colegiado y tendrá representación equilibrada entre mujeres y hombres.

El Programa hará referencia a los criterios de control de las tareas desarrolladas mediante teletrabajo, que serán fijados por los responsables de las Unidades, encomendado a los supervisores su seguimiento. Los medios telemáticos pueden servir en su caso, de instrumento de control adicional para verificar los tiempos de conexión y los trabajos remitidos, aunque es recomendable que el control se realice atendiendo más al cumplimiento de objetivos que al tiempo de conexión.

Posteriormente, se deberá realizar la evaluación del teletrabajo a través de cuestionarios de satisfacción dirigidos a los teletrabajadores y a los supervisores responsables. El cuestionario dirigido a los empleados deberá recoger aspectos tales como valoración global de la experiencia, grado de mejora experimentada en diversos aspectos de la vida laboral y personal, adaptación de la unidad y del trabajador, funcionamiento de los medios de comunicación, etc; y en general aquellos aspectos relacionados con los objetivos de conciliación. Además de la difusión de los cuestionarios recomendamos programar reuniones periódicas del equipo coordinador tanto con los trabajadores como con los supervisores para comprobar la marcha del Programa e introducir aquellas modificaciones que se considere oportuno. (Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos)

### **3.5 Política comunitaria en materia de teletrabajo.**

Las primeras políticas comunitarias en materia de teletrabajo las realizó la Comisión europea en la presidencia de Jacques Delors desde 1985 a 1995. En primer lugar, en el seno de la Comisión europea se realizó un libro denominado “libro blanco” sobre el crecimiento, competitividad y empleo, la idea era combatir el paro fomentando principalmente el despegue de los países más pobres. Teniendo otras prioridades generales, como: Apostar por la educación y la formación a lo largo de toda la vida, aumentar la flexibilidad externa e interna, confiar más en la descentralización y en la iniciativa, reducir el coste relativo del trabajo poco cualificado, renovar profundamente las políticas de empleo e ir al encuentro de las nuevas necesidades.

En segundo lugar, el popular informe Bengemann, desarrollado por un grupo de expertos, recomendaba a los sectores políticos evitar legislar en lo posible sobre la red pero que las empresas participaran en el desarrollo de la tecnologías, facilitando la conexión en sus instalaciones. La UE a partir de este momento, no solo invirtió en infraestructuras de telecomunicaciones, sino que acabó con los monopolios nacionales y liberalizó el mercado para la entrada de nuevos competidores. En definitiva, el objetivo era el desarrollo de una sociedad de la información en Europa.

En tercer lugar, en julio de 1994 la comisión realizó un plan de actuación denominado “Europa en marcha hacia la sociedad global de la información”, en el cual se realiza una revisión sobre aquellos ámbitos de los que la Comunidad europea tendría que trabajar para conseguir los objetivos propuestos en el plan, en concreto: Reglamentación, redes y servicios básicos, aspectos sociales y culturales y fomento de la sociedad de la información.

Después de las iniciativas originarias sobre el teletrabajo expuestas anteriormente, la Comisión Europea en la iniciativa social sobre la modernización y mejora de las relaciones de trabajo, invitó a los interlocutores sociales a comenzar negociaciones sobre el teletrabajo. El 16 de julio de 2002, el Consejo económico y social (CES), Asociación Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME), las Confederaciones de Empresas Europeas (BusinessEurope o antiguamente UNICE) y el Centro Europeo de Empresarios y Empresas que prestan Servicios Públicos (CEEP),

firmaron un acuerdo general para contribuir a preparar el camino hacia la economía y la sociedad del conocimiento como estaba decidido en el Consejo Europeo de Lisboa. Esto es, el objeto del acuerdo es 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 los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En julio de 1977, la Comisión Europea adoptó una serie de recomendaciones políticas sobre la dimensión social y del mercado de trabajo en la sociedad de la información. Dichas recomendaciones incluían el compromiso de fomentar el teletrabajo en Europa y de estudiar el teletrabajo dentro de la Comisión.

En 1998, la Dirección General de Empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades de la Comisión europea y la Dirección General de la sociedad de la información de la UE lanzaron un proyecto piloto que comprendía tres formas de teletrabajo a tiempo parcial: El teletrabajo que alterna entre la oficina normal y un despacho a domicilio, el móvil y el trabajo puntual en otro lugar. De esta forma, surgieron las clases de teletrabajo según el lugar de la actividad.

La Comisión sigue proponiendo la promoción de posibilidades de teletrabajo para sus políticas de estrategias de empleo en la sociedad de la información y sigue estableciendo unas condiciones marco y disposiciones prácticas para poder introducir a gran escala el teletrabajo en Europa. En el acuerdo se reconoce que a estas personas les corresponde la misma protección general que a quienes trabajan en los locales de la empresa y se destacan siete ámbitos en los que se ha de tenerse presente en lo referente al teletrabajo:

1. El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario afectados. Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario hace una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla. Si es el trabajador quien expresa su deseo de teletrabajar el empresario puede aceptarla o rechazarla.
2. En lo que respecta a las condiciones de empleo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa.

3. El empresario es responsable de tomar las medidas que se imponen, especialmente en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empleador deberá informar al trabajador especialmente sobre: Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet y las sanciones en caso de incumplimiento.
4. El empresario respeta la vida privada del teletrabajador. Si instala un sistema de vigilancia laboral, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido.
5. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos son definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.
6. En lo que respecta a la seguridad y salud, El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador.
7. En el marco de la legislación de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa. Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los trabajadores.
8. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa. No es obstáculo para la comunicación con los representantes de los trabajadores.

El acuerdo deberá aplicarse en los tres años siguientes a su firma, y las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación del mismo. En un plazo de cuatro años tras su firma se elaborará un informe europeo basado en los informes nacionales.

El nuevo Acuerdo contribuye directamente a la estrategia definida en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000. Además, ha sido diseñado para responder al cambio hacia una economía y una sociedad del conocimiento, y para fomentar dicho cambio, tal como se estableció en Lisboa. Se propone gestionar esa transición y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad tanto de los empleados como de las empresas.

El acuerdo es un importante paso adelante en el desarrollo de un diálogo social independiente entre los agentes sociales, tal como éstos acordaron en su contribución al Consejo Europeo de Laeken de diciembre de 2001. Además, está en plena sintonía con la comunicación de la Comisión sobre el diálogo social, en la que ésta hace un llamamiento a los interlocutores sociales para que impulsen los procedimientos de control de sus acuerdos en general y elaboren informes periódicos sobre la aplicación de estos acuerdos. (Web de la Comisión Europea, “[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-02-1057\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-02-1057_es.htm)”).

#### **4. CAPÍTULO III: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA.**

##### **4.1 Ordenación del tiempo de trabajo.**

##### **4.2 Remuneración.**

##### **4.3 Poder de control del empresario.**

##### **4.4 Seguridad y salud.**

##### **4.5 Celebración, modificación, suspensión y extinción del contrato.**

##### **4.6 Negociación colectiva y formación profesional.**

##### **4.1 Ordenación del tiempo de trabajo.**

La jornada de trabajo es el tiempo que dedica el trabajador cada día, semana o año a realizar la actividad para la cual ha sido contratado. Según el art 34.1 ET: “*La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual*”. Ello supone que la duración máxima de la jornada anual descontadas vacaciones y festivos sería de 1826 h y 27 minutos, a las cuales se le puede sumar la realización de horas extras.

Uno de los criterios diferenciadores del teletrabajo respecto de las formas tradicionales de trabajo es la flexibilidad temporal de la organización de la prestación.

El teletrabajo abre nuevas perspectivas en cuanto permite una mayor disponibilidad del tiempo libre y supone para el individuo la oportunidad de administrar el tiempo de forma que sea más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad como de la armonización de la vida personal y familiar (Hodson y Gordon, El teletrabajo. Pág. 207, año 1995).

Entre las ventajas de la ordenación del tiempo en el teletrabajo, figura una mayor gestión de los horarios, el mayor tiempo disponible para el ocio y el descanso, pero sobre todo, la mayor autonomía personal en la organización y en el desarrollo de las tareas. Entre las desventajas, puede ocurrir que los teletrabajadores inmersos en su actividad profesional, se muestren incapaces de distinguir entre actividad productiva y tiempo libre.

No obstante, no siempre el teletrabajador tendrá autonomía para realizar el trabajo cuando se sienta más dispuesto, como dispone el Art. 34 ET, la jornada de trabajo puede ser pactada por contrato o convenio colectivo y por tanto, puede ser que venga acordada una jornada de trabajo fija.

Autores como Thibault Aranda (“el teletrabajo”, pág 80, 2000) cree que los trabajadores menos cualificados necesitan más supervisión y cuantificación de su prestación que los más cualificados, por tanto, es conveniente que aquéllos tengan menos autonomía laboral que éstos. En mi opinión, es imprescindible que un teletrabajador disponga de autonomía para realizar el teletrabajo, tanto a jornada completa como parcial (determinable por la carga de trabajo), tanto los más cualificados como los menos, en el horario que esté cómodo o dispuesto y nunca sujeto a jornada laboral fija, ya que crea una disfuncionalidad para conciliar la vida personal y familiar que es un derecho de los trabajadores e iría en contra de la naturaleza del teletrabajo.

Independientemente del lugar donde haga el trabajador la prestación, la jornada de trabajo es posible y perfectamente verificable porque está permanentemente conectado al ordenador central de la empresa de forma interactiva, por lo que puede ser como cualquier otro trabajador de la empresa. Incluso, se puede precisar el tiempo efectivo de trabajo y los descansos de mejor modo que los trabajadores situados físicamente en la

empresa, permitiendo calcular en horas y minutos mensuales la actividad. Además, existen programas que aun no estando conectado al ordenador central de la empresa, permite evaluar el tiempo de trabajo de forma exacta, como también llevar la evaluación “a destajo”, medidas ésta por unidades de obra en el tiempo de trabajo. Por tanto, no debe ser inconveniente, actualmente, el control de la jornada de trabajo por parte del empresario.

Sin embargo, si el teletrabajador no está sujeto a jornada laboral alguna, podrá cumplir su labor en la noche o festivos, disponiendo de más tiempo para realizar la prestación correctamente, siendo por voluntad del teletrabajador, lo cual significa que el empleador no tendrá que abonar ninguna cantidad extra a la acordada en el contrato de trabajo.

El inconveniente de no estar sujeto a una jornada de trabajo es que haya “teledisponibilidad” con el empleador, esto es, el teletrabajador tiene la obligación de cumplir cuando el empleador lo solicite, en el cual deberá pactar en contrato de trabajo las horas que deberá estar disponible para el empleador y en el caso de ser más, remuneradas como horas extras. La “teledisponibilidad” en la práctica suele producirse en los autónomos económicamente dependientes, sometiendo el empleador al autónomo a largas jornadas laborales por la realización de grandes cantidades de tareas.

#### **4.2 Remuneración.**

El artículo 35 CE, Título I, Capítulo II, sección 2ª establece que “Todos los españoles tiene derecho a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”.

Siguiendo la definición del artículo 1.1 del ET, la remuneración es la contraprestación que el trabajador recibe por el trabajo que ejecuta con sujeción a un contrato de trabajo, por ser este un contrato de cambio. Tal contraprestación será por tanto consustancial al contrato de trabajo.



Los Convenios Colectivos deben respetar además el salario mínimo interprofesional (SMI) que tiene una cuantía de 648,6 euros en 2015 y el principio constitucional de igualdad de trato. No podrán contener tratamientos discriminatorios.

Según el artículo 26.1 del E.T. se entiende por salario *“la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, como tiempos de descanso computables como de trabajo.”*

El salario del teletrabajador podrá adoptar cualquiera de las modalidades legalmente admitidas (Dinero o en especie aunque éste no más del 35% del salario), podrá tener una estructura simple o compuesta, y habrá de ser como mínimo igual a la retribución total percibida establecida conforme a su grupo profesional y funciones (Art. 13.3 ET). De manera que el salario deberá ser igual o mayor a la recibida por los trabajadores del mismo grupo profesional. En negociación colectiva se reconoce las horas de trabajo que se realicen fuera del horario normal laboral como retribución complementaria salarial por disponibilidad, según STS de 3 de marzo de 1993: *“para que la empresa quede obligada al pago de esta compensación, es de todo punto necesario que así lo disponga una norma específica legal o el correspondiente pacto individual o colectivo, pues si no es así ha de aplicarse el criterio general de no remuneración”* denominada la cláusula en las formas necesarias que cita la STS *“teledisponibilidad”*.

En la relación laboral las formas de salario pueden ser por unidad de tiempo o por unidad de obra. Generalmente, la prestación por unidad de tiempo será la más conveniente para los teletrabajadores cuando el equipo tenga sistemas internos de medición de tiempo delante del terminal o en caso de que exista una conexión permanente con el empresario. Es la más habitual porque hay sistemas de medición del tiempo disponibles para los empresarios.

En relación al modo por unidad de obra, se da cuando el empleador paga un valor al teletrabajador por cada vez que desarrolle una actividad. Cuando no exista medición del tiempo en los terminales utilizados, será conveniente utilizar esta modalidad de prestación laboral. En esta modalidad de remuneración, la unidad medible son las piezas,

páginas, trozos o conjuntos determinados independientemente del tiempo invertido, en mayor cantidad se aplican a los trabajadores autónomos.

Un suceso que puede ocurrir en la prestación laboral y en virtud del artículo 30 ET: *“Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, éste conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo”*. Según jurisprudencia, STS de 15 de noviembre de 1990, no se aplica el salario sin prestación cuando se ha contratado sin salario fijo por tiempo.

Según el Art 26.2, son percepciones extrasalariales y por tanto, no forman parte de la remuneración del teletrabajador subordinado: *“No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el teletrabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”*.

#### **4.3 Poder de control del empresario.**

En lo que respecta a los poderes empresariales de vigilancia y control, en el antiguo contrato de trabajo a domicilio se encontraba excluida la vigilancia empresarial por imperativo legal, ya que el apartado primero del Art. 13 ET establecía que, para considerarse contrato de trabajo a domicilio, la prestación debía hacerse *“sin vigilancia del empresario”*. No era absoluta porque el empresario podía vigilar de forma indirecta a través de los trabajos, la puntualidad en las entregas, etc. Pero tras la reforma de 2012, ha omitido este requisito y podrá vigilar y controlar, de manera directa, la actividad productiva por parte del empresario. Eso sí, con unos límites que están establecidos en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter general. En su art 5: *“Los interesados a los que se soliciten datos personales deberán ser previamente informados de modo expreso, preciso e inequívoco: a) De la existencia de un fichero o tratamiento de datos de carácter personal, de la finalidad de la recogida de éstos y de los destinatarios de la información. b) Del carácter obligatorio o facultativo de su*

*respuesta a las preguntas que les sean planteadas. c) De las consecuencias de la obtención de los datos o de la negativa a suministrarlos. d) De la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición. e) De la identidad y dirección del responsable del tratamiento o, en su caso, de su representante”.*

Con respecto al teletrabajador que no se encuentre en la UE, dispone que: *“Cuando el responsable del tratamiento no esté establecido en el territorio de la Unión Europea y utilice en el tratamiento de datos medios situados en territorio español, deberá designar, salvo que tales medios se utilicen con fines de trámite, un representante en España, sin perjuicio de las acciones que pudieran emprenderse contra el propio responsable del tratamiento”.*

Cuando en cualquier caso, los datos de carácter personal no hayan sido recabados por el teletrabajador o su representante, este deberá ser informado de forma expresa, precisa e inequívoca.

Siguiendo con la vigilancia y control por parte del empresario, los Derechos y Libertades fundamentales recogidos en la CE no pueden ser infringidos en un contrato de trabajo, ahora bien, esto no quiere decir que sean absolutos, admiten sacrificios o limitaciones para conseguir los objetivos propuestos por la empresa. Esto es así porque el trabajador ejerce una subordinación voluntaria en favor de la empresa y ésta contrata los servicios del teletrabajador porque tiene unos intereses. Además del interés empresarial citado anteriormente, también puede ocurrir que la propia naturaleza del trabajo dañe algún derecho o libertad fundamental, sin la cual sea imposible ejercer el trabajo en cuestión.

La jurisprudencia ha determinado que no son derechos absolutos y por tanto, no se verían vulnerados dichos derechos cuando el empresario haya informado previamente al teletrabajador del control o la información recibida de los mecanismos informáticos colocados para tal fin (STS de 26 de septiembre de 2007, sobre el poder de control empresarial y sobre los medios informáticos puestos a disposición del trabajador).

Para resolver los diferentes conflictos entre empleador y empleado a causa de las colisiones de derechos y libertades fundamentales, la doctrina constitucional ha creado un test de proporcionalidad que consiste en evaluar la medida motivadora del conflicto

para comprobar si es idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto, la cual nunca afectará al contenido esencial del Derecho.

El artículo 5c) ET nos informa, que: *“Un deber básico del trabajador es: C) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*. Con la limitación de respetar la dignidad de la persona y teniendo en cuenta la capacidad de los disminuidos psíquicos y físicos.

Por tanto, el empresario puede utilizar tecnologías (Todo tipo de tecnologías: GPS, cámaras de video, micrófonos, etc.) para vigilar a sus teletrabajadores y con ello, serle útil como medio de prueba contra el teletrabajador a efectos legales. Cierto es, que al actuar de este modo, puede provocar que pueda colisionar con derechos fundamentales del empleado como el honor o la intimidad. Para que no surjan problemas de este tipo, los medios de control deben perseguir el objetivo de mejor funcionamiento empresarial sin que haya un perjuicio no proporcional de los Derechos y Libertades fundamentales de los trabajadores.

El teletrabajador subordinado deberá cumplir el régimen interno de la empresa, de otra forma el empleador podrá sancionarle e incluso extinguir su contrato, ya que éste goza de poder disciplinario en la relación laboral.

#### **4.4 Seguridad y salud.**

En lo referente en materia de seguridad y salud, viene recogido en el Art 13.4 ET: *“Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme 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”*, sin perjuicio de eventuales necesidades de adaptación al lugar de trabajo elegido por el teletrabajador y, en especial, de la inevitable implicación del teletrabajador en el cuidado de su seguridad y salud cuando trabaje en su propio domicilio (Rosario Carmona, profesora de Derecho del Trabajo de la UMH. Tema 4 UD II. Pág. 30. 2015). En este sentido, la doctrina científica (Thibault Aranda, “El teletrabajo”, pag 168. 2000) señala que el empresario es responsable de la exigencia de

seguridad, así como los riesgos que conlleva los teletrabajadores de la empresa (art 14.2 LPRL) pero que al teletrabajador también le corresponde ser diligente en sus actuaciones, ejecutando correctamente el material con el que desarrolla su actividad laboral (Gráfico 8). Es necesaria la colaboración del teletrabajador para que el empresario acceda al lugar donde tiene lugar la prestación para poder adaptar el lugar a las exigencias de la LPRL. La doctrina judicial, en este sentido ha resuelto en la sentencia de la audiencia nacional de 31 de mayo de 2004 que: *“conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral y el del trabajador a su intimidad personal y familiar y su domicilio, no pudiendo aquél acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, por lo que será necesario consensuar, caso por caso, los días, horas, frecuencia, duración o zona de la visita”*.

Gráfica 8: Lugar de trabajo en el domicilio de un teletrabajador.



Fuente: [“http://comohacerpara.com/hacer-teletrabajo\\_11018t.html”](http://comohacerpara.com/hacer-teletrabajo_11018t.html).

Mediante la exigencia de formalización escrita del contrato y su depósito, puede exigir el teletrabajador las medidas de seguridad y salud determinadas. Por ejemplo, diversos convenios colectivos han previsto la necesidad de adaptar la pantalla del PC y el asiento para que la visión sea horizontal con respecto a aquella, o que el espacio de la actividad laboral sea suficiente para permitir movimientos y cambios.

Otras medidas de prevención de riesgos laborales, son: La protección de documentos, sistemas contra incendios y que el asiento sea graduable y giratorio.

La empresa responde de los medios de producción y de las condiciones ambientales, al igual que con los trabajadores que se encuentran en los locales de la empresa. Antes de

la incorporación al trabajo, el empresario deberá informar al trabajador de los riesgos del trabajo o función y de las medidas y actividades de protección, evaluación y prevención que hay que adoptar, así como comprobar que el teletrabajador posea la formación teórica y práctica en materia de prevención necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar (Art 3 y 5, RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización).

A la inspección de trabajo y seguridad social le corresponde ejercer, entre otras funciones, la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social en cualesquiera “lugares en que se ejecute la prestación laboral” (art 4.1 de la ley 42/1997, ordenadora de la inspección de trabajo y seguridad social) por cualquier persona física o jurídica, pública o privada y a las comunidades de bienes, por tanto, también a los teletrabajadores por cuenta ajena o propia.

#### **4.5 Celebración, modificación y extinción del contrato.**

La celebración del contrato de un teletrabajador subordinado se encuentra regulado en el régimen jurídico del trabajo a distancia que se concentra en el artículo 13 ET, completa dicho régimen jurídico algunas otras referencias legales o reglamentarias (referente a la forma del contrato del art. 8.2 ET, o como las reglas aplicables a la contratación de discapacitados en centros especiales de empleo).

La prestación laboral del teletrabajo se formaliza con un contrato que el ET lo denomina “contrato de trabajo a distancia” (Gráfico 9), éste debe celebrarse por escrito, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, según especifica el art 8.2 ET: *“Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos y de relevo, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los de los trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero”*, la falta de forma escrita no afecta a su existencia, aunque puede constituir infracción administrativa del empresario, según el art 7.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el

Orden Social: “*Son infracciones graves: 1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.*” Y puede conllevar algunos efectos de conversión del contrato, art 8.2 ET: “*De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.*”

Gráfico 9: Modelo de contrato de trabajo.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

**DATOS DE LA EMPRESA**

CIF/NIF/NIE

D./DÑA	NIF/NIE	EN CONCEPTO (1)
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA	DOMICILIO SOCIAL	
PAIS	MUNICIPIO	C. POSTAL

**CLÁUSULAS**

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (3) ... incluido en el grupo profesional de ... para la realización de las funciones ... de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa. centro de trabajo ubicado en ( calle, nº y localidad ) ...

A DISTANCIA, en el domicilio ubicado en ( calle, nº y localidad) ...

SEGUNDA: El contrato se concierne para realizar trabajos periodicos de carácter discontinuo consistentes en(5) ... dentro de la actividad ciclica intermitente de (6) ... cuya duración será de (7) ... La duración estimada de la actividad será de (8) ... Los/as trabajadores/as seran llamados

Fuente: “<http://www.citapreviainem.es/trabajar-desde-casa-derechos-consejos/>”

El contrato de trabajo a distancia puede celebrarse ex novo (a partir de un contrato nuevo) o a partir de un contrato de trabajo ordinario, como lo especifica el art 13.2 ET: “*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*” y puede incluir la posibilidad de que algunas tareas se realicen en los locales de la empresa siempre que la parte preponderante del cometido asumido por el trabajador se ejecute a distancia (art 13.1 ET). El objeto del contrato debe estar referido, en todo caso, a tareas que pueden tener desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa y que se realizan a distancia de modo alternativo a esa posibilidad, regulado en 13.1 ET: “*de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*”

Resulta de suma dificultad determinar que se entiende por “preponderante”, palabra fundamental en el régimen jurídico de trabajo a distancia que hace referencia a algo “*que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compra*” (RAE). Haciendo referencia a esta palabra Sierra Benítez (“libertad de

empresa, CE y Derecho del trabajo”. Pág. 8-9, 2012), aclara que para considerarlo como trabajo a distancia, la cantidad de actividades prestadas en el domicilio u otro lugar exterior a la empresa deberá ser superior a la cantidad de actividades realizadas en las instalaciones empresariales.

El empresario debe cumplir las obligaciones formales establecidas con carácter general, como la entrega de copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores y a la correspondiente oficina de empleo, según el Art. 13.2 ET: *“El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores. Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del documento nacional de identidad, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.*

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

*Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo”* y el deber de información por escrito al trabajador de los elementos esenciales del contrato y los principales.

El trabajo a distancia debe ser, en todo caso, asumido voluntariamente por el trabajador, y no puede venir impuesto ni por acuerdo colectivo ni por decisión unilateral del empresario, ni siquiera por vía de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. En el caso de este último párrafo, fue resuelto por la jurisprudencia, en la sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, por la cual se negó la posibilidad de imponer el trabajo a distancia por la vía del artículo 41 del ET, ni tampoco por acuerdo colectivo.

Una práctica que se suele realizar en el teletrabajo es el “outsourcing” que es la externalización de alguna función de una empresa en otra, esto se realiza mediante el



fenómeno de la contrata y subcontrata de la propia actividad y está recogido en el art. 42 ET. Un empresario (principal), contrata parte de su actividad con otra empresa (contratista) y esta a su vez puede que subcontrate parte de la actividad con otra y así sucesivamente. Cada vez más utilizada en las empresas para esta modalidad laboral a distancia de teletrabajo.

La extinción del contrato de trabajo implica la disolución del vínculo contractual y el cese de las prestaciones recíprocas entre empresario y trabajador.

En cuanto a la enumeración de las causas de extinción del contrato de trabajo vienen recogidas en el artículo 49 .1 E.T. A efectos sistemáticos pueden clasificarse como sigue: Extinción por parte del empresario (Despido disciplinario, por causas objetivas, colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y por fuerza mayor), extinción por voluntad unilateral del trabajador (dimisión del contrato y basada en el incumplimiento contractual del empleador), extinción por voluntad concurrente de ambas partes (mutuo acuerdo y la condición resolutoria) y extinción por desaparición e incapacidad de las partes (muerte, jubilación e invalidez). Tal como ha informado la doctrina judicial, en este caso el TSJ de lo social de Madrid, de 24 de noviembre de 2009: *“la posible no superación por el trabajador de la prueba de teletrabajo, en ningún caso permite a la empresa extinguir el contrato al trabajador, sino simplemente reintegrarlo a la modalidad ordinaria de trabajo presencial”*, referente a una sentencia en el caso de los teletrabajadores de la empresa Repsol, pudiendo estos realizar permanentemente su trabajo de forma presencial en los locales del empresario.

Cuando se da una sucesión de empresa, no extingue la relación laboral, el nuevo empresario adquiere la empresa en su conjunto, esto es, también se hace cargo de los contratos de trabajo en vigor.

#### **4.6 Negociación colectiva y formación profesional.**

Las condiciones de trabajo de los trabajadores a distancia serán las establecidas con carácter general en las normas legales y reglamentarias, las dispuestas en convenio colectivo, y las pactadas por las partes. Como regla general, los trabajadores a distancia

tienen igualdad de derechos en relación con los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, “*salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial*”, según especifica el Art. 13.3 ET.

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto al ET, dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

El teletrabajador, como cualquier otro trabajador subordinado, estará sometido al convenio colectivo aplicable en la empresa, sin perjuicio de que determinadas categorías de teletrabajadores queden excluidos tal como ya ha aceptado la doctrina judicial (STSJ de Aragón, 22 de octubre de 1997 y STSJ de la C. Valenciana de 4 de noviembre de 1997).

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. Ahora bien, la información de los puestos vacantes no quiere decir que tengan preferencia como ha informado la doctrina científica (Sanchez-Urán Azaña, “comentario a la reforma laboral”. Pág. 95, 2012), sino que se les garantiza las mismas oportunidades de acceso que a los demás trabajadores de la empresa, cumpliendo una serie de requisitos para ello.

La doctrina científica, también ha manifestado que es necesaria la formación profesional en el teletrabajo (Pérez de los Cobos, “el teletrabajo en España”. Perspectiva jurídica laboral, pág. 64. 2000), capacidad de organización o dirección, propia autonomía y creatividad.

## **5. CAPÍTULO IV: INTERNET Y LS NUEVAS TECNOLOGÍAS.**

### **5.1 Funcionamiento de Internet.**

## **5.2 Servicios que ofrece Internet para el teletrabajo.**

## **5.3 Dispositivos tecnológicos para teletrabajar.**

## **5.4 ¿En qué Webs y qué tipo de teletrabajo ofrecen en Internet?**

### **5.1 Funcionamiento de Internet.**

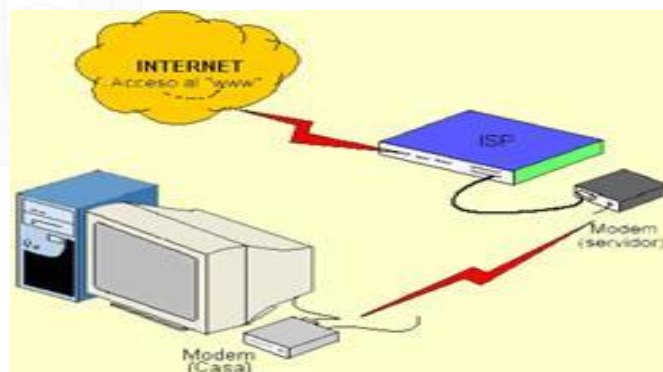
Internet es una red de redes que une a varios ordenadores, pudiendo intercambiar información entre ellos. Se pueden comunicar porque están unidos a través de conexiones telefónicas, cable, vía satélite, fibra óptica o enlaces terrestres por microondas y porque utilizan un lenguaje o protocolo común entre todos ellos, que se denomina TCP/IP, siendo unas normas que nos dicen como tienen que viajar los datos en la red. Es necesario que todos los sistemas informáticos utilicen el mismo protocolo, en caso contrario no podría tener conexión a la red.

También, para acceder a Internet, es necesario estar conectado por medio de un proveedor de acceso a Internet (ISP), asignando éste un número único a cada conexión en el momento de conectarla a la red, el llamado número IP. Las empresas proveedoras de Internet proporcionan distintos métodos de conexión a sus redes, como: Acceso telefónico, acceso por cable, fibra óptica o Wi-fi. Las ISPs necesitan su propia red para poder conectar a sus consumidores, así como las infraestructuras suficientes para comunicar su red con las demás redes. Utilizando unos servidores como puerta de enlace (Gateway) para transmitir la información solicitada por su clientes desde otras redes. Además, son necesarios los modems para convertir las señales digitales en analógicas y viceversa, y permite así la comunicación entre computadoras y las líneas telefónicas o del cable módem (Gráfico 10).

En lo que se refiere al protocolo TCP/IP, común a todos los sistemas informáticos y en el que se necesita el IP que nos asigna los ISP, cada uno de los sistemas informáticos se puede conectar a Internet siendo identificado y con capacidad de comunicación con otros dispositivos con el mismo protocolo. Las normas TCP indican como se envía la información por Internet, este procedimiento consiste en la división, envío y unión de

pequeños paquetes de información, asignando a cada división de información una numeración consecutiva para la correcta unión de la información. Estos paquetes, cuando llegan a destino final se unen para formar la información inicial total, la forma de dividirse, envío y unión son las compatibles con las normas TCP. Cuando llegan los paquetes de información a su destino final, se activa de nuevo el protocolo que realiza la comprobación y la compara con la suma de divisiones original. Si alguna de ellas no coincide, se detecta pérdida de información en el trayecto y se solicita un nuevo envío de paquetes desde el origen. Cuando por fin se ha comprobado la validez, el TCP los une formando el mensaje inicial. En definitiva, el TCP nos dice como se envía y recibe la información entre los dispositivos informáticos y el IP identifica la conexión dentro de la red. (Información sobre el funcionamiento de Internet, <http://www.areatecnologia.com/informatica/como-funciona-internet.html>).

Gráfico 10: Resumen gráfico del proceso de acceso a Internet.



Fuente: "[http://www.galeon.com/jqb/articulos/sobre\\_internet.html](http://www.galeon.com/jqb/articulos/sobre_internet.html)"

Además de lo expuesto, para acceder a Internet, es necesario disponer de dispositivos informáticos y personas, que son un conjunto de partes que funcionan relacionándose entre sí, estas partes, son: El hardware, software y las personas que lo usan. El hardware se refiere a todas las partes físicas de un sistema informático, tanto las partes internas como externas, un ejemplo en el caso de los ordenadores: Cables, disco duro, placa madre, circuitos y periféricos como: Impresoras, pendrive, escáner, etc. Por tanto, existe el hardware básico que son los dispositivos necesarios para iniciar el funcionamiento del dispositivo y el hardware complementario, que realizan ciertas funciones específicas. Por otro lado, el software es la parte intangible de un sistema informático, esto es, el conjunto de componentes lógicos necesarios que hacen posible la realización de tareas

específicas, siendo fundamental para controlar el dispositivo. Los ejemplos de software más importante son el sistema operativo y las aplicaciones.

Las grandes empresas suelen facilitar un servidor o conexión a una red privada virtual (VPN), permitiendo una comunicación directa entre el lugar de teletrabajo y la empresa, sirve para mejorar la gestión y el control de la empresa.

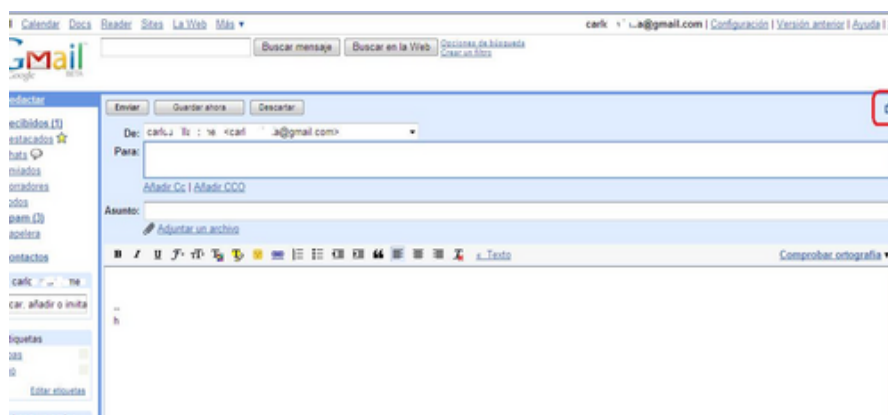
## **5.2 Servicios útiles para el teletrabajo.**

Los servicios que ofrece Internet para el Teletrabajo son impresionantes, los cuáles se ven mejorados constantemente, creando nuevos y mejorando los existentes con el objetivo de proporcionar mayor simplicidad, comodidad y utilidad al usuario conectado a Internet.

Los principales servicios que nos ofrece Internet y teniendo en cuenta la utilidad para teletrabajar, considero importante citar los siguientes:

1. El correo electrónico: Es el servicio más utilizado en la red. Nos ofrece la posibilidad de enviar textos, archivos de imagen y sonido de forma muy fácil y rápida entre personas o grupos en todo el mundo de forma casi instantánea (Gráfico 11). El procedimiento para enviar un correo electrónico o e-mail, se debe utilizar alguna aplicación cliente de correo (Mozilla thunderbird, opera mail, Microsoft Outlook, Gmail, etc.), el archivo creado es enviado a un almacén administrado por el servicio de correo del remitente, dónde se genera una solicitud de envío al servidor del destinatario. El servidor del destinatario corrobora la operación y recibe el mensaje de correo, depositándolo en el buzón correspondiente al usuario receptor del correo, quedando copia del mensaje en las aplicaciones de emisor y receptor.

Gráfico 11: Web de Gmail, el correo electrónico de Google



Fuente: “<http://es.ccm.net/faq/1861-enviar-y-recibir-e-mail-con-gmail>”.

- World, wide, web (www) o red informática mundial: Es un sistema de distribución de documentos de texto, imágenes, vídeos u otros contenidos multimedia, quedando almacenados en páginas webs. Podremos observar estas páginas webs con la ayuda de un navegador Web (Gráfico 12) como Internet Explorer, Mozilla firefox, Safari, Google Chrome, etc. El sistema de escritura para crear páginas webs es el llamado “lenguaje de marcado”, el más utilizado es mediante el protocolo HTML, con esta escritura se dan las órdenes para que la información represente de uno u otro modo en las páginas creadas. Para nombrar la localización de la información a la que pueda acceder todos los usuarios a través de un sistema estándar de caracteres se pueden realizar mediante una dirección de URL.

Gráfico 12: Iconos de los navegadores webs más conocidos.



Fuente: “<http://sensorstechforum.com/es/which-is-the-most-secure-browser-for-2014-chrome-internet-explorer-mozilla/>”

- Chat, mensajería: Son programas y sitios que permiten que los usuarios se comuniquen mediante el teclado, micrófono o ambos en tiempo real.

Actualmente, la mensajería ha dado un vuelco hacia las aplicaciones móviles, aplicaciones multiplataforma o servicios Web que no necesitan de ninguna aplicación para poder funcionar, siendo los más relevantes: Skype, Facebook, Line, Telegram, Hangouts y whatsapp (Gráfico 13).

Gráfico 13: Iconos de mensajería instantánea.



Fuente:

“[http://www.economiadigital.es/es/notices/2013/07/la\\_mensajeria\\_instantanea\\_lidera\\_el\\_uso\\_de\\_los\\_moviles\\_y\\_de\\_la\\_conexion\\_a\\_internet\\_43406.php](http://www.economiadigital.es/es/notices/2013/07/la_mensajeria_instantanea_lidera_el_uso_de_los_moviles_y_de_la_conexion_a_internet_43406.php)”

4. Computación en la nube (Cloud computing): Es un concepto tecnológico y un modelo de negocio en el que se presta servicio de almacenamiento, acceso y uso de recursos informáticos esencialmente radicados en la red. Se ofrece al cliente almacenamiento o capacidad de procesamiento en sus servidores, por tanto, es posible tener memoria ilimitada disponible en la red. Además, ofrece una plataforma al usuario, poniendo a disposición herramientas para la realización de desarrollo informáticos sin necesidad de instalar nada en tu dispositivo informático. Los servidores webs más utilizados en España, son: Dropbox, Google Drive, iCloud y SkyDrive (Gráfico 14).

Gráfico 14: Iconos de empresas que utilizan tecnología Cloud Computing



Fuente: “<http://gvalerio.com/emergingtech2013/2013/10/page/2>”

5. Programas y aplicaciones: Estos software nos brindan la posibilidad de gestionar a distancia diferente y variadas tareas concernientes a las empresas, trabajadores ya prácticamente toda la sociedad. Es difícil saber cuáles serían los principales programas o aplicaciones más útiles para teletrabajar sin conocer el tipo de teletrabajo en cuestión, pero citare eficaces herramientas que pueden ser aprovechadas a través del sistema androide y Windows, como: Word, Excel, Power Point, Documents to go, App del banco, gps, Google voice, linkedin, infojobs, editor de imágenes, administración de tareas, traductores, etc. En definitiva, prácticamente existen aplicaciones y programas de todo tipo, tanto para trabajar, ocio, información, etc (Gráfico 15).

Gráfico 15: Fondo de pantalla con diversidad de aplicaciones.



Fuente: “<http://descargarcydia.net/2015/01/17/walmart-le-permite-desplazarse-a-traves-de-su-fondo-de-pantalla-favorito-en-ios-8/>”

### 5.3 Dispositivos tecnológicos para teletrabajar.

Los dispositivos tecnológicos necesarios para los teletrabajadores, aunque según el tipo de teletrabajo o la disponibilidad requerida, será unas u otras tecnologías. No obstante, se puede teletrabajar sin necesidad de poseer aparatos electrónicos por la cantidad de cibercafés que existen o la que tienen familiares o amigos, pero lógicamente es mejor contar con equipos y tecnología apropiada, aun no siendo impedimento para iniciarse como teletrabajador.



El dispositivo informático más útil, desde casa o en telecentros, del mercado para teletrabajar es el ordenador, preferiblemente portátil por la movilidad y comodidad que permite al teletrabajador. A la hora de adquirir un PC portátil (Gráfico 16) para nuestro trabajo, es importante prestar atención a las siguientes características: procesador y memoria RAM, pantalla, disco duro, tarjeta gráfica, lector y grabadora CD/DVD, Web cam, puertos USB, duración de la batería, garantía, peso, ruido, diseño, entre otras. Ya que nos compramos una herramienta de trabajo, es necesario saber las utilidades que tiene y capacidad que poseen.

Gráfico 16: PC portátil.



Fuente: <http://www.compartebienestar.philips.es/trabajar-desde-casa/>

Otro dispositivo fundamental actualmente, no sólo para teletrabajar, sino para la vida cotidiana de una persona, es el smartphone (Gráfico 17). Este teléfono móvil está construido sobre una plataforma informática, con capacidad de almacenar datos y realizar actividades, semejante a un miniordenador y con buena conectividad móvil. Entre las ventajas de tener un smartphone se encuentra: Accesibilidad sencilla a la información desde cualquier parte con cobertura móvil, ahorro de tiempo en comunicación (Mensajería instantánea, mail, llamada de voz, videollamada y envío de imágenes), conexión a la red móvil, realizar llamadas, capacidad para utilizar un sinnúmero de aplicaciones, comprar y vender por Internet en cualquier sitio, gestor de tareas, etc.

Gráfico 17: Smartphones.



Fuente: <http://marketingland.com/report-us-smartphone-penetration-now-75-percent-117746>

Otro dispositivo útil para teletrabajar que está muy de moda es la tablet (Gráfico 18), las ventajas de este aparato informático son muchas y recomendables, como: La portabilidad que tienen por sus reducido tamaño y peso, la batería tiene bastante duración (10 horas de uso continuo, aproximadamente), arranque del dispositivo casi instantáneo, precio reducido en comparación con un pc, mejor manejo, mayor comodidad de lectura, conectividad wi-fi eficaz, capacidad para tener muchas aplicaciones, etc.

Gráfico 18: Una Tablet.



Fuente: “<http://www.plataformaprojecta.org/metodologia/la-tablet-educacion-primaria>”

Otro avance importante para el teletrabajo es la firma electrónica que aporta a las organizaciones reducción de costos e incrementa la seguridad de sus procesos internos, a través del uso de medios electrónicos que permita agilizar los procesos, reducir los tiempos y evitar el uso de papel. Además, otorga el mismo valor jurídico que la firma manuscrita pero es incluso más difícil de modificar, sólo tras pérdida de la clave del DNI electrónico. Para disponer de este servicio es necesario poseer un lector de tarjetas inteligente (Gráfico 19), existen distintas implementaciones, bien integrados en el

teclado, bien externos (conectados vía USB) o bien a través de una tarjeta PCMCIA, que son tarjetas de memoria diseñadas para ordenadores personales. (Página Web del gobierno sobre la administración electrónica, <http://firmaelectronica.gob.es/Home/Ciudadanos/DNI-Electronico.html>).

Gráfico 19: Distintos tipos de lectores de tarjetas inteligentes.



Fuente: "<http://blog.negonation.com/es/como-conseguir-gratis-o-muy-barato-un-lector-de-tarjetas-inteligente-en-espana/>"

Otros dispositivos tecnológicos importantes para el teletrabajado, son: Impresora, escáner, cámara digital, Pendrive y CD-ROM, entre otras.

#### 5.4 ¿En qué Webs y qué tipo de teletrabajo ofrecen en Internet?

Desde que existe Internet, la búsqueda de empleo es más eficaz y rápida gracias a la presencia de cientos de páginas con ofertas de trabajo. Desde la llegada de la crisis se ha ido aumentando progresivamente las ofertas de teletrabajo en las webs dedicadas a ello, siendo las páginas más importantes de Internet para los españoles en el sentido de buscar teletrabajo, las siguientes: Infojobs, Infoempleo, Laboris, monster, trabajamos.net, Domestika, Tecnoempleo, Informáticos, primerempleo, Studentjob, Simplyhired, indeed, Jobijoba, plataforma de empleo, jobeeper, jobandtalent,etc.

La Web de empleo líder en España y que el año pasado consiguió emplear a más de 700.000 trabajadores es Infojobs (Gráfico 20), solamente es necesario registrarte para poder subir el curriculum vitae con el objetivo de dar audiencia a los datos laborales del usuario. Otro ofertante de empleo similar aunque menos importante, son: infoempleo, monster y trabajamos.net.

Gráfico 20: Página Web de infojobs.



Fuente: “<http://www.actualidadiphone.com/infojobs-busca-al-mejor-desarrollador-para-crear-la-aplicacion-del-portal/>”

Existen varias Webs especializadas en publicar ofertas de empleo por sectores específicos, así para ofertas de empleo en marketing: Empleomarketing, adtriboo y Ticjob. Para informáticos: Tecnoempleo e informáticos; Webs dirigidas a los más jóvenes: Studentjob y primerempleo; Buscadores de empleo general: Indeed, Jobijoba y Simplyhired; Aplicaciones para conseguir empleo: Jobeeper y Jobandtalent.

Otras webs que ofertan trabajo, en las que aparecen también ofertas de teletrabajo, son: Accióntrabajo, Adecco, administrativos.com, Aldaba, animjobs, arquitecto, azcarreas, bolsadetrabajo, computrabajo, educajob, empleo.net, evolucionaliatoinforma, freelance, innovajobs, redaraña, etc.

Internet ha reinventado la forma de comunicarnos pero también, a la vez que se satisfacen necesidades, aparecen otras nuevas y por tanto, las empresas necesitan cubrirlas. Con ello, necesitan profesionales especializados y cada vez más. El boom de

Internet no deja de crecer y enganchado a él, nuevas profesiones dispuestas a dar solución a este entorno cambiante y competitivo.

Los empleos más solicitados en Internet (según varias páginas de Internet, por ejemplo: <http://www.marindela fuente.com.ar/8-de-los-trabajos-mas-demandados-para-trabajar-con-internet/> o <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/12/24/1117526/profesionales-demandados-trabajo-distancia.html>), son:

1. Especialista en marketing online: Su labor es asesorar estrategias sobre marketing, esto es, informar sobre los clientes del empresario, la manera de atraerlos, comunicar un mensaje para que compren los productos y servicios de la empresa, etc.
2. Community manager: Es una persona encargada de gestionar, construir y moderar comunidades en torno a una marca en Internet. El objetivo de este empleo es mantener relaciones estables con clientes, fans y cualquier usuario interesado en la marca, a través de redes sociales e Internet en general.
3. Programador: No puede faltar el programador en esta lista, ya que es el encargado de comprobar y programar la funcionalidad del producto, gestionando los datos y la interacción entre plataforma informática y los servidores. Es uno de los empleos más demandados en el mundo.
4. Diseñador gráfico y Web: Se encargan de los elementos estéticos de las páginas webs, buscando mejorar la percepción que los clientes tienen frente a determinada marca, ofreciendo soluciones visuales.
5. Periodista: La función de estos empleados es la de redactar noticias, tanto en periódicos como revistas digitales, de todo tipo, como: Sucesos, deporte, nutrición, etc.
6. Técnico contable: Ejerce la contabilidad de la empresa o empresas, sirviendo de apoyo en el desarrollo de las tareas del departamento de administración. Deberá realizar asientos de acuerdo al plan general de contabilidad, llevar el control de los libros de contabilidad, registro, conciliaciones bancarias y apoyo a los auditores.

En general, las áreas de teletrabajo más demandados actualmente en España, son: Área de diseño, área de programación, área administrativa, área digital, área de marketing y

ventas, área de técnico informático, área de asesoramiento a empresas, etc. No obstante, todo lo que se haga con una computadora es factible de realizarse mediante teletrabajo. Lo cual hay que recordar que esta modalidad de trabajo está en auge y está más orientada al futuro, ya que es difícil contemplar trabajar en el futuro sin ayuda de las nuevas tecnologías y las que todavía están por crear.

## **6. CAPÍTULO IV: EXPECTATIVAS DE TELETRABAJO Y GLOBALIZACIÓN**

### **6.1 Efectos de las nuevas tecnologías sobre las formas de organización.**

### **6.2 Prestación de servicio nacional y transnacional.**

### **6.3 Beneficios del teletrabajo.**

### **6.4 Aptitudes para ser teletrabajador.**

### **6.5 Expectativas sobre el teletrabajo.**

### **6.1 Efectos de las nuevas tecnologías sobre las formas de organización del trabajo.**

La Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), y también el INE, utilizan dos definiciones para las transacciones electrónicas. La más reducida es la de transacción mediante Internet, en la que se incluyen aquellos pedidos recibidos o realizados mediante cualquier aplicación de Internet utilizada para transacciones automáticas. A la denominación ampliada la denomina transacción electrónica. Esta última incorpora, además de Internet, sistemas de teléfonos interactivos. En España, la inmensa mayoría de transacciones se realizan a través de internet, por lo que nos referiremos a la primera definición, que es también la más habitual a nivel internacional.

De lo anterior se deduce que, según la OCDE, el sistema utilizado para gestionar el pedido determina el tipo de comercio electrónico. El medio de pago, o el canal de entrega del producto, no influye a la hora de aplicar la definición ampliada o reducida.

Tampoco se tiene en cuenta el sistema de acceso a la Web, es decir, a través del móvil o del televisor.

El comercio electrónico tiene numerosas ventajas aunque también inconvenientes. La ventaja más importante es la reducción de los costes de la información, ya que en un tiempo relativamente breve se puede tener acceso al enorme catálogo de bienes y servicios disponibles en la red, con información detallada sobre sus características, precios y ofertas disponibles. Además, la implantación del comercio electrónico está íntimamente asociada al desarrollo de Internet.

Desde varias instituciones y organismos se está concienciando a las empresas de la necesidad de introducir cambios en sus organizaciones, con el propósito de implantar medidas favorables a la conciliación laboral y familiar. Esta iniciativa mejora la calidad del empleo, la competitividad de las empresas y la obtención de una mayor productividad debido a la falta de interrupciones.

También se consigue flexibilidad en el empleo, ya que muchos trabajadores están interesados en este tipo de empleo para conciliar su vida laboral con la familia. No obstante, esta supuesta ventaja, podría volverse en contra si no consiguen aislar la vida familiar del trabajo y además, desembocar en un aislamiento social que puede provocar en el teletrabajador perjuicios como consecuencia de no tener contacto con otros trabajadores.

Desde la UE debaten sobre este tema, el Parlamento Europeo, en el acta de 9 de marzo de 2004, se incluye como consigna *“destacar la importancia del trabajo a distancia, cuando éste sea posible, para que los trabajadores puedan cumplir sus obligaciones profesionales, familiares y educativas y se logre un equilibrio entre sus propios intereses y los intereses de la empresa”*.

Desde la década de los ochenta se esperaba que se produjera una expansión mundial del teletrabajo con mayor intensidad, sin embargo no ha sido así. El crecimiento más potente se ha producido al mismo nivel que se han desarrollado las nuevas tecnologías y la expansión de éstas se ha producido a un ritmo vertiginoso la última década.

Las nuevas tecnologías, hacen posible la descentralización de un creciente número de funciones que antes eran realizadas internamente, como: Publicidad, comercialización, marketing, asistencia técnica, atención al cliente, etc. Facilitando así la cooperación a distancia entre empresas, al permitirle una mejor y más fácil comunicación, a la vez que hacen posible una mayor rapidez de transferencia en los resultados de la actividad encargada y el control de la ejecución en tiempo real. Esto ha determinado que los procesos de externalización de servicios (outsourcing) se extiendan, no sólo al ámbito de la informática, sino a actividades relacionadas con el trato, transmisión de información o tareas de oficina.

La aplicación de los avances de la informática, sumado a las comunicaciones en los procesos de trabajo, ha provocado funciones desarrolladas por teletrabajadores. También tener en cuenta, el desplazamiento de actividades que ahora se realizan a través de centros remotos preparados para ello, mediante teletrabajadores, tanto subcontratados autónomos, teletrabajadores subordinados o como empresas de teleservicios que operan con su propio personal.

## **6.2 Prestación de servicio nacional y transnacional.**

Con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones están haciendo posible que una gama cada vez más amplia de actividades con transmisión por vía electrónica, puedan ser localizadas, no ya en lugares distintos y próximos a la sede de la empresa, sino en cualquier rincón del planeta donde exista la infraestructura apropiada y se encuentre a los teletrabajadores con las habilidades necesarias.

Por tanto, este modo de trabajo, hace desaparecer muchas actividades productivas, barreras geográficas y las condiciones temporales (Thibault Aranda “El teletrabajo”. Pag 261, 2000). Remitiendo a quienes recurren a este tipo de trabajo, contratar mano de obra en cualquier parte del mundo sin tener que desplazarse, sin necesidad de establecimiento en el país de destino y con la ventaja de la transmisión instantánea del resultado productivo.



De esta forma, permite a las empresas avanzar aún más en su proceso de internacionalización y deslocalización de al menos, algunas fases de su proceso de producción y distribución, aprovechando las ventajas comparativas de las distintas ubicaciones y las enormes posibilidades de gestión de unidades productivas dispersas que permiten los avances de las comunicaciones (Wilfredo Sanguineti “Teletrabajo y globalización”. Pág 20, 2003).

Este fenómeno está provocando un poderoso incentivo para la formación de un importante mercado internacional de prestación de servicios relacionados con la información, dentro del cual emergen economías basadas en este tipo de trabajo.

Además, circunstancias que motivan la contratación de teletrabajadores, son: La búsqueda de determinados perfiles profesionales, el deseo de acceder a los nuevos mercados por medio de la tecnología y la construcción de ventajas en lo que respecta a condiciones laborales de países desarrollados y subdesarrollados. Esto último supone el aprovechamiento de las diferencias horarias entre países que facilita el uso óptimo de la capacidad productiva (Thibault Aranda “El teletrabajo”. Pag 263, 2000).

El teletrabajo fuera de España puede tener beneficios para las naciones en desarrollo, ya que puede aumentar la mano de obra en el domicilio y a la vez, los países desarrollados se benefician por la reducción de las presiones migratorias originadas del tercer mundo.

No obstante, este tipo de contratación menos remuneradas generan menos impuestos y cotizaciones a la seguridad social, en este caso se da “dumping social”, creación de ventajas competitivas por la utilización de recursos productivos de coste bajo, dándose competencia, para muchos, desleal.

Lo ideal sería crear un marco jurídico que permita compatibilizar los objetivos empresariales de maximización de beneficios con el bienestar de los teletrabajadores. Ciertamente es que nuestras empresas ganarían competitividad con el exterior, pero se reduciría más el desempleo en nuestro país y en la UE, y los salarios no pueden disminuir, de nada sirve los puestos de trabajo sin un bienestar para quienes los ocupan. Thibault Aranda (“el teletrabajo”. pág.269, 2000), cree que la solución es que los países creen una normativa a nivel interno y luego a nivel de regiones más grandes. Para ello, la

OIT y los países desarrollados, mediante tratados internacionales, tendrán un papel muy importante para este actual problema.

La contratación de teletrabajadores fuera de las fronteras nacionales supondrá que los empresarios atiendan al lugar donde éste se encuentre, ya que cada país tiene una legislación de condiciones de trabajo y protección. Por ello, las empresas contratarán en aquellos países donde los costes laborales y protección social sean inferiores.

Cabe esperar una regulación del teletrabajo a nivel mundial por su gran desarrollo y demanda en los últimos años, de otra forma puede producir dumping social, esto es, reducción de empleo y salarios motivado por la descolonización de actividades empresariales que permite eliminar puestos de trabajo en el país de origen de la empresa y la necesidad de mantener niveles competitivos frente a ella, generando presiones a la baja en cuanto a materia de protección social. Las empresas pueden utilizar este aliciente para reclamar minoraciones de las condiciones de trabajo del personal a su servicio en el país de origen.

Es un tipo de trabajo susceptible de ser desplazado, las condiciones que favorecen la contratación de teletrabajadores en los Estados con respecto a las empresas de otros Estados, son: Infraestructuras adecuadas, personal cualificado, dominio de idiomas, el horario tanto en su coincidencia como en complementariedad, etc.

### **6.3 Beneficios del teletrabajo**

Como ya he citado a lo largo de este presente análisis, los beneficios del empresario que contrata a un teletrabajador son factores tales como el incremento de la flexibilidad y la productividad que a través de este modo puede conseguirse, es esto debido a su menor coste, mayor especialización y eficiencia en la organización. El menor coste es debido por el ahorro en tiempo y dinero que necesitan muchos trabajadores para acudir al lugar de trabajo y también, los empresarios suelen sustituir a teletrabajadores subordinados por teletrabajadores autónomos, ya que estos últimos asumen ellos mismos los gastos de la protección del sistema de seguridad social. La flexibilidad que concede el empresario

a los teletrabajadores ayuda a los empleados a ser más productivos permitiéndoles trabajar en sus horas de mejor rendimiento.

Además, mejora la satisfacción de los teletrabajadores que deseen realizar sus funciones a distancia, permitiendo de este modo reducir el estrés porque se les brinda la oportunidad de conciliar su vida profesional con la familiar. Esto favorece al cumplimiento de sus funciones laborales aun cuando se encuentren enfermos, por tanto, reduce las bajas por enfermedad esta modalidad de trabajo. También, se piden menos suspensiones del contrato de trabajo, tales como excedencias para cuidar a hijos o familiares.

Siguiendo con los beneficios por parte de las empresas al contratar teletrabajadores, compiten con mayores opciones en la contratación de empleados especializados, siendo más valiosos para mayor productividad de la empresa. Esto es así porque las condiciones de trabajo son mejores y la remuneración, en ningún caso puede ser inferior a los empleados de la misma categoría que trabajan en los locales de la empresa.

Hay que tener en cuenta los días al año que por el temporal o desastres naturales los trabajadores no puedan asistir a sus lugares de trabajo, como también el coste operativo no es el mismo en casa que en la empresa, reducen los empresarios en espacio, estacionamiento, instalaciones sanitarias, material de oficina, etc.

En cuanto a los beneficios de los teletrabajadores, los empleados suelen estar más cómodos al trabajar desde sus casas, esto es debido al mayor control de su vida personal y familiar que causa menos estrés. Reduce tiempo de viaje hacia y desde el lugar de trabajo, reduciendo de este modo el tiempo en estacionar y ahorrando los posibles atascos. Se le permite al trabajador autonomía para realizar sus horas de trabajo, aumentando la privacidad y disminuyendo las interrupciones.

El teletrabajador dispone de más dinero al final de mes porque reduce el seguro de automóvil, combustibles, mantenimiento, estacionamiento, limpieza, alimentación fuera del domicilio y transporte. Otra ventaja es la confortabilidad que le ofrece el control de las preferencias en su propio domicilio, como: la temperatura, luminosidad, comodidad del escritorio, las sillas, música, comodidad de la vestimenta, etc.

Una gran ventaja que ofrece el teletrabajo es favorecer la empleabilidad de discapacitados que tienen dificultad para la movilidad, incluso pueden asistir a reuniones mediante una conferencia, por tanto, es necesario fomentar este tipo de empleo para personal con dificultades de desplazamiento. Sobre este tema, considero que merecería un análisis completo por su importancia en la inserción laboral de los discapacitados, ya que este hecho es una tarea pendiente para conseguir un verdadero Estado de bienestar.

Para terminar este apartado, el teletrabajo también permite beneficios a la sociedad, como: Reduce la contaminación ambiental, el consumo de energía, las congestiones del tráfico, aumenta la seguridad en el hogar, mejora el control de los padres sobre los hijos, favorece la seguridad de los hijos y tranquilidad de los padres, control sobre la realización de las tareas escolares por parte de los hijos, etc.

#### **6.4 Aptitudes para ser teletrabajador.**

Las aptitudes necesarias para ser un buen teletrabajador son diversas, como en muchos otros trabajos, es necesaria una cualificación según la función a desempeñar y especialización profesional previa. El teletrabajador deberá tener habilidad en las nuevas tecnologías para poder hacer un uso eficaz de ellas, siendo responsable y asumiendo decisiones en lo referente a su trabajo, controlado de forma interna y autónoma (Página Web que ofrece empleo en la vega baja “CONVEGA”, “[www.convega.com](http://www.convega.com)”).

Además, deberá poseer una autoestima elevada, demostrando capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes en la función que realice, para ello será necesario que contenga alta dosis de automotivación, realizando las tareas en solitario y sin necesidad de reconocimientos permanente o controles externos

El teletrabajo muchas veces se volverá rutinario, como si de una oficina se tratase, por ello el teletrabajador tiene que tener constancia en las tareas y capacidad de control para calmar las posibles frustraciones que pueda causarle algunas situaciones problemáticas, tanto en el trabajo como en la vida privada. La actitud tiene que ser proactiva, esto es, capacidad para ofrecer soluciones y resolver las dificultades, además, para ello le

ayudará si tiene una actitud positiva ante el cambio y la innovación a las necesidades del mercado o a las TICs.

También, es fundamental tener iniciativa de colaborar, capacidad de escucha, afán de superación para afrontar en solitario el trabajo con calidad y mejorar en sus competencias. Es importante que el teletrabajador se forme y actualice conocimientos y habilidades para ejercer con las máximas garantías las funciones diarias que se le encomiendan.

Otras capacidades necesarias, son: Habilidades de comunicación no presencial, condiciones ambientales para realizar el trabajo, ambiente familiar de apoyo y que no perjudique la ejecución del trabajo, un entorno adecuado, acceso a las nuevas tecnologías, entre otras.

Todo lo expuesto anteriormente deberá ser sometido a autocrítica y evaluación, al menos, de forma interna para poder corregir deficiencias que se hayan podido producir en el transcurso de las funciones realizadas. De este modo, se consigue corregir el proceso realizado para alcanzar mayor eficiencia.

## **6.5 Expectativas sobre el teletrabajo**

Las expectativas sobre el teletrabajo son favorables, ya que el importante avance tecnológico de telecomunicación, sumado a las innovaciones en la sociedad de la información, ha provocado la adaptación del mercado a la incorporación de estos elementos productivos para las empresas de muy diversos sectores. Al utilizar gran parte de la tecnología en la actividad productiva, ha aumentado el trabajo informatizado y gran parte de ese trabajo por su naturaleza, es posible realizarlo a distancia permitiendo mayores beneficios por las ventajas que conlleva.

Parte del aumento de esta tendencia laboral es debido en gran parte al incremento del uso de redes LAM en las empresas españolas, ya que de pasó de 57% en 2003 al 86% en 2014. Esta tecnología permite interconectar ordenadores y dispositivos en una empresa.

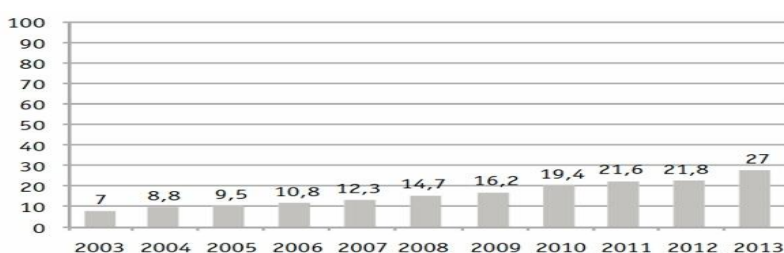
Siguiendo con la instalaciones para realizar el teletrabajo, según Online Business Scholl (OBS, 2013), prestigiosa escuela de negocios online, el porcentaje que utilizan ordenadores para su gestión diaria en empresas con más de 10 trabajadores es del 97,5% y con menos de 10 trabajadores, un porcentaje del 71,6%.

Siguiendo con el estudio de la OBS, la empresa española ha mantenido un crecimiento constante los últimos 10 años tanto en el acceso a Internet como en la creación y uso de páginas webs, siendo en 2013 del 71% de las empresas de menos de 10 trabajadores. Sin embargo, estos datos varían en función del número de trabajadores de la empresa, perteneciendo el 94% de las empresas de más de 250 trabajadores y el 69% a las empresas entre 10 y 49 trabajadores.

Por Comunidades autónomas, son las empresas de País vasco (78%), Cataluña (75%), Cantabria (75%) y Madrid (75%) las que más utilizan Internet y tienen página Web propia. A la cola se encuentran Canarias (58%), Extremadura (64%), Galicia (64%), Murcia (65%) y Andalucía (67%).

Es una modalidad laboral claramente en aumento y varias factores ayudarán para su crecimiento, como: La consciencia cada vez más aguda por el respeto al medio ambiente, el mayor uso de las tecnologías, permite capacidad de autoempleo, personal más cualificado, servicio al cliente de forma profesional, la nueva organización empresarial favorece al teletrabajo, reduce costes, etc. En definitiva, parece probable que las expectativas sean de crecimiento progresivo (Gráfico 21). Esta evolución permitirá, en unos años, apreciar el teletrabajo como una modalidad laboral habitual en la sociedad europea.

Gráfico 21: Evolución del teletrabajo en las empresas.



Fuente: INE - ONTSI “[http://www.osimga.org/es/actualidade/noticias/20131021\\_obs.html](http://www.osimga.org/es/actualidade/noticias/20131021_obs.html)”

Las grandes empresas se centrarán en la actividad principal y contratarán o subcontratarán los servicios secundarios necesarios para la producción de la actividad principal (outsourcing o externalización). Esto provocará un aumento de trabajadores autónomos y de pequeñas empresas que prestan servicios denominado “teleservicios” (Thibault Aranda). Éstos ofrecerán un servicio de calidad y a menor precio que si lo hiciera la misma empresa.

Como ejemplos de actividades que puedan realizarse externamente en las empresas, y se presume se avanzará su actividad laboral, son: Marketing, seguridad, procesamiento de datos, gestión de instalaciones, asesoría jurídica, publicidad, servicio de traducciones, contabilidad, encuestas, programación de páginas webs, diseño y creación de revistas y libros, etc.

En lo que respecta a los teletrabajadores subordinados también se prevé un aumento, ya que el empresario para ofrecer un horario de servicio más amplio a los clientes estará dispuesto a contratar este tipo de empleo para atender las necesidades que surjan. Además, el concepto de oficina parece que está cambiando a otra forma de locales compartidos entre varias empresas para ahorrar costes en teléfono, computadoras, salas de reuniones, cafeterías, etc. Y así crear los llamados “telecentros” (Thibault Aranda), lugar de trabajo de los teletrabajadores.

Las nuevas tecnologías, progresivamente más potentes y pequeños, hará más fácil el desempeño profesional donde y cuando se quiera, ejemplos de gran utilidad actual es el correo electrónico y las videoconferencias, cada vez más avanzados. Esto sumado a las mayores oportunidades actuales de los jóvenes a la educación y al acceso de la información, añadido a las habilidades de éstos a las nuevas tecnologías, cabe esperar que las nuevas generaciones cuando se conviertan en empresarios verán el teletrabajo de forma favorable y quizás se convierta en el empleo del futuro no muy lejano.

## **7. CONCLUSIONES.**

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional por un trabajador dependiente o un trabajador

autónomo, y efectuada regularmente y a tiempo completo o parcial de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones.

Hay múltiples definiciones de teletrabajo a lo largo del tiempo, lo cual ha contribuido a que no hay una definición comúnmente aceptada en la literatura.

Existen varias formas de teletrabajo: En teletrabajo a domicilio, en telecentros y teletrabajo móvil. También pueden mezclar o abarcar varias de estas formas.

Son numerosos los beneficios que aporta el teletrabajo a empresarios, trabajadores y a la sociedad. Incremento de la flexibilidad, mayor productividad, mayor especialización, eficiencia en la organización, reducción de costes en la actividad laboral, reducción de estrés del trabajador, conciliación de la vida familiar, reduce la contaminación, reduce el ausentismo laboral, etc. Son los más importantes beneficios de esta modalidad de empleo.

Además, el teletrabajo representa una forma efectiva de penetrar en el mercado de trabajo y favorece el empleo de personas con discapacidad, madres con hijos recién nacidos y en definitiva, personas con dificultad para desplazarse. También es una ventaja para externalizar alguna actividad de la empresa o contratar a personas de otros países por cualquier motivo (Gráfico 22).

Gráfico 22: Imagen promocional del teletrabajo de la empresa “Santander”.



Fuente: “<http://colombiadigital.net/actualidad/noticias/itemlist/tag/teletrabajo.html?start=50>”

El teletrabajo ofrece otra modalidad de organización del trabajo y un cambio de cultura empresarial más moderna que sirve de alternativa a las estructuras clásicas presenciales. En el modo laboral actual, tanto las organizaciones de empresas como los sindicatos,



acordarán nuevas organizaciones productivas con nueva normativa y buscarán un sistema diferente que dé cabida al teletrabajo.

En lo que respecta al teletrabajo subordinado, se regula mediante la reforma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En la Unión Europea no se ha legislado sobre la materia, solamente ha pronunciado una serie de principios de obligado cumplimiento.

En este modo de trabajo es importante tener conocimientos de los diversos sistemas informáticos y su aplicación, siendo además fundamental ser capaz de utilizar las herramientas tan valiosas que nos ofrece Internet.

Por la mayor productividad que supone este modo de empleo, la negociación colectiva tendrá que acordar mayores retribuciones acordes a los resultados que produzcan y no tanto recurrir a salarios fijos que no recompensa a los empleados más productivos. Por tanto, la imagen de este colectivo de trabajadores será positiva y crecerá a un ritmo mayor en los próximos años, surgiendo nuevas y diferentes ofertas de empleo.

Los avances tecnológicos hacen posible la creación de “empresas virtuales”, las cuales cada vez son más numerosas, con el objetivo de realizar prestación de servicios secundarios con respecto a la actividad principal de las grandes y medianas empresas.

Por todo esto, es seguro que continuará aumentando el teletrabajo en la sociedad europea, como una forma habitual de trabajo.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

-Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos. Año 2011, número 250.

-Ley 3/2012 para la reforma del mercado laboral.

-Instituto nacional de estadística (INE)

-Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Hodson y Gordon “Teletrabajo”, 1995.

- Página web de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “<http://www.ilo.org/public/spanish>”.

- Página web del Servicio público de empleo estatal (SEPE), “<https://www.sepe.es/>”.

- (Rodríguez Sañudo, “la integración en el ámbito de la relación laboral”. 1999. Tecnos. Madrid).

- Página web oficial de la Unión Europea, “[http://europa.eu/index\\_es.htm](http://europa.eu/index_es.htm)”.

- Magno, “el lugar en el teletrabajo”,1996. Derecho del trabajo.

- Sierra Benítez , “libertad de empresa, CE y Derecho del trabajo”. 2012

- Javier Thibault Aranda, “el teletrabajo”. Análisis jurídico-laboral, 2000. Colección estudios.

- Montiel, “Municipio y teletrabajo” de 2003.

- Orden ministerial APU/1981/2006, de 21 de junio. Plan Concilia de la Administración General del Estado.

- Wilfredo Sanguineti, “Teletrabajo y Globalización” de 2003. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.

- Rosario Carmona, “apuntes de la asignatura de Derecho del trabajo de la UMH” de 2015. Profesora de Derecho del Trabajo de la UMH.

- Gaeta, “Teletrabajo” de 1996. DL.

- Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajador Autónomo.

- 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.
- Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.
- Constitución española de 1978.
- Jurisprudencia del Tribunal supremo, “<http://www.poderjudicial.es/search/>”.
- Magistrado Faustino Cavas Martinez, “conferencia de derechos fundamentales en la relación laboral”. [www.youtube.com/watch?v=fECK5u0FO6A](http://www.youtube.com/watch?v=fECK5u0FO6A).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter general.
- Ley 42/1997, ordenadora de la inspección de trabajo y seguridad social.
- Sanchez-Urán Azaña, “comentario a la reforma laboral” de 2012.
- Pérez de los Cobos, “el teletrabajo en España” del 2000. Perspectiva jurídica laboral.
- Organización para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE), “<http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>”.
- Online Business school, estudios de 2013.
- Portal de ofertas de empleo comarcal CONVEGA, “[www.convega.com](http://www.convega.com)”.
- Información sobre el funcionamiento de Internet, <http://www.areatecnologia.com/informatica/como-funciona-internet.html>
- Empleos más solicitados en el teletrabajo: <http://www.marindela fuente.com.ar/8-de-los-trabajos-mas-demandados-para-trabajar-con-internet/>

- Empleos más solicitados en el teletrabajo: <http://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/12/24/1117526/profesionales-demandados-trabajo-distancia.html>.
- Información de cloud computing: <https://debitoor.es/glosario/definicion-cloud-computing>).
- Observatorio de sociedad de información y modernización: ([http://www.osimga.org/es/actualidade/noticias/20131021\\_obs.html](http://www.osimga.org/es/actualidade/noticias/20131021_obs.html))

