

# ANÁLISIS JURÍDICO –LABORAL DEL TELETRABAJO



TRABAJO FIN DE GRADO  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y  
RECURSOS HUMANOS  
CURSO 2016-2017

Beatriz Arcos Aguilera

Director: José Antonio Soler Arrebola

## ÍNDICE

1. PRIMERA APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO.....	5
1.1. Origen y antecedentes del teletrabajo .....	5
1.2. Concepto de teletrabajo.....	9
1.3. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.....	12
1.4. Tipos de teletrabajo .....	13
4.4.1. Según el lugar de trabajo .....	13
4.4.2. Según el tipo de comunicación.....	16
4.4.3. Según la tipología contractual .....	16
1.5. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo .....	20
1.6. El teletrabajo y la mujer .....	21
2. ENCUADRAMIENTO JURIDICO DEL TELETRABAJO .....	23
3. DELIMITACIÓN NORMATIVA DEL REGIMEN REGULADOR DEL TELETRABAJO .....	25
3.1. Nivel europeo.....	25
3.1.1 El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.....	26
3.2. Nivel español.....	28
4. TIEMPO DE TRABAJO .....	31
4.1. Flexibilidad horaria.....	31
4.2. Control del tiempo de trabajo.....	32
4.3. Jornada de trabajo .....	34
4.4. Horario de trabajo .....	36
4.5. Teledisponibilidad.....	37
5. HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO Y VACACIONES .....	40
5.1. Horas extraordinarias .....	40
5.2. Trabajo nocturno .....	41
5.3. Vacaciones.....	42
6. REMUNERACIÓN EN EL TELETRABAJO .....	42

6.1. Los sistemas salariales.....	44
6.2. El salario por unidad de tiempo.....	44
6.3. El salario por unidad de obra o a destajo.....	46
6.4. Los complementos salariales en el teletrabajo .....	49
7. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO .....	50
8. CONCLUSIONES .....	54
9. BIBLIOGRAFÍA .....	57
10. WEBGRAFIA.....	59

## **INTRODUCCIÓN**

La era de las nuevas tecnologías y de la información, también llamada “Revolución Digital” cuyos primeros pasos se dieron a finales del pasado siglo, ha evolucionado con más rapidez de la esperada, mucho más que otros grandes avances que se han producido en el mundo. Esta era ha ido a pasos agigantados, trayendo consigo numerosos cambios a los que nos hemos tenido que amoldar rápidamente para no quedar obsoletos. También ha supuesto una nueva concepción de «globalización», en la que todo está conectado, nosotros mismos vivimos interconectados entre sí con cualquier persona que se encuentre, no importa en qué parte del mundo, todo se encuentra unido por el nexo de la comunicación.

En este nuevo paradigma, las tecnologías han llegado a todos los ámbitos y esferas de la sociedad, transformando y desvirtuando los cimientos más sólidos de las áreas en las que han penetrado, entre ellas, por supuesto, la laboral, que ha sufrido igualmente esta metamorfosis. No solo ha supuesto un cambio sobre la forma en la que se realiza y concibe el trabajo, sino desde donde se lleva a cabo, ya que en este momento muchos de los trabajos ya no están relacionados con acciones físicas, sino con el procesamiento de información, por lo que empieza a no ser realmente necesario que los trabajadores se encuentren en un horario fijo en los locales de la empresa. Es en ese momento, cuando aparecen los primeros atisbos de lo que llegará a llamarse teletrabajo, una nueva forma de organización que rompe por completo todos los principios muy asentados que existían sobre el relación del empresario-trabajador, creando unos nuevos, que deben ser delimitados y puestos en común para desarrollarlo.

Una vez conocido el término «teletrabajo», éste comienza a crear cierta curiosidad por algunas empresas multinacionales, debido a las múltiples ventajas que esta nueva forma de organización supone, entre ellos, un menor coste para las empresas, es más atractivo para éstas y uno de los motivos que las impulsan a introducir el teletrabajo. El problema surge cuando esta forma de organización es implantada sin una verdadera base legal que apoye su desarrollo, y en caso de existir, distinta en cada país, además de una falta de unanimidad de doctrina acerca de ciertos límites. Es ahí cuando empieza a entreverse la necesidad de una regulación de esta modalidad contractual, cada vez más popular pero al mismo tiempo muy poco conocida en profundidad.

Lo más curioso es que hoy día, en el siglo XXI, concretamente en 2017, aún existen ciertas dudas, tanto de los autores como de la jurisprudencia acerca de determinados aspectos intrínsecos a esta nueva forma de organización empresarial. Esta ha sido precisamente la motivación, a la hora de realizar este proyecto, un fenómeno totalmente novedoso, que aún hoy sigue provocando quebraderos de cabeza a juristas y autores.

# **1. PRIMERA APROXIMACIÓN AL TELETRABAJO**

## **1.1. Origen y antecedentes del teletrabajo**

Para poder introducir la concepción de teletrabajo, es necesario en primer lugar acercarnos en una visión preliminar a los antecedentes históricos del mismo. Numerosos son los sucesos que han logrado una expansión tanto geográfica como económica del teletrabajo, un conjunto de acontecimientos esenciales para poder comprender las fases de emergencia y consolidación internacional de este tipo de trabajo. Estas etapas están formadas por diferentes actores que han estado interesados en que el teletrabajo se desarrolle de manera exitosa.

Existe una cierta coincidencia al afirmarse que el teletrabajo comenzó a aplicarse en algunos lugares de Estados Unidos a finales de la década de los setenta, a raíz de la crisis del petróleo existente en ese momento, con el objetivo fundamental de ahorrar energía, evitando desplazamientos que provocarían el consumo de derivados de petróleo. Al mismo tiempo, el teletrabajo se forja como una nueva forma de trabajar que haría posible la descongestión de los centros fundamentales de las ciudades, donde se concentraban la mayoría de las fábricas y oficinas de las empresas. Por tanto, el teletrabajo comienza a considerarse como una respuesta a los problemas producidos por una saturación del tráfico y las consecuencias medioambientales consiguientes que traía a las ciudades<sup>1</sup>.

La primera contribución sobre un primer esbozo de lo que podría considerarse teletrabajo la encontramos en el autor Jack M. Nilles, profesor de la *University of Suthern*, para el cual el teletrabajo sería considerado como un teledesplazamiento (*telecommuting*), o lo que es lo mismo, la posibilidad de trabajar utilizando comunicaciones remotas. Nilles define el teletrabajo como la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo. En el mismo momento, se desarrolla un discurso paralelo de que «a través del teletrabajo pueden conseguirse buenas cifras de productividad individual por el aprovechamiento intensivo del tiempo de trabajo, la reducción del tiempo de traslado desde el domicilio a la empresa y un mejor y más autónomo de la jornada laboral por parte de los propios trabajadores»<sup>2</sup>. El teletrabajo se considera como un sinónimo de eficiencia, efectividad y competitividad de las empresas que lo implantan, dándole un carácter de superioridad técnica frente a otras formas tradicionales de organización del trabajo.

---

<sup>1</sup> En este sentido se manifiesta Padilla al afirmar que la idea inicial del teletrabajo que surge al buscarse soluciones para reducir la contaminación procedente de la congestión del tráfico en el Estado de California. PADILLA MELÉNDEZ, A. *Teletrabajo: dirección y organización*. Ed. Rama. Madrid. 1998, p.25.

<sup>2</sup> BELZUNEGUI ERASO, E., *El teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002, p. 22.

Esta iniciativa estimuló el interés de grandes empresas multinacionales para establecer esta modalidad laboral en sus organizaciones, como en el caso de la empresa International Business Machines (IBM), que fue una de las primeras empresas del sector informático interesada en el desarrollo del teletrabajo. A partir de la actitud de varias empresas multinacionales, sobre todo en el sector informático, los medios de comunicación ejercieron como divulgadores, y esta nueva modalidad también se fue estableciendo en otros sectores empresariales, tanto dentro como fuera de los Estados Unidos.

Pero en los 70 los ordenadores e Internet aún no estaban desarrollados, por lo que se tuvo que esperar algunos años hasta que las nuevas tecnologías empezasen a emerger a finales de los 80, y con ello, el teletrabajo como forma de autoempleo, unido a la revolución de la información o también llamada sociedad de la información, donde se modificaron las formas tradicionales de la organización, el modo y lugar de trabajo.

En los 90 cobra un impulso definitivo, con la utilización de forma generalizada de instrumentos específicos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, sobre todo Internet y el correo electrónico, dos herramientas que resultan básicas para poder desarrollar el teletrabajo. Es en esta década cuando, la Unión Europea, promueve estudios<sup>3</sup> y proyectos europeos<sup>4</sup> para implantar las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y más concretamente, la utilización y repercusión de estas herramientas en el ámbito productivo. En estos estudios se analiza la situación del teletrabajo en los países miembros de la UE, se revisan las ventajas de su implantación y las dificultades que pueden darse en cada uno de ellos para su expansión. De hecho «en Europa el teletrabajo ha venido considerándose como un potencial instrumento en la búsqueda de nuevas formas de trabajo y autoempleo, como consecuencia de la importancia de las cifras de desempleados en una parte de los países de la Unión»<sup>5</sup>, es decir, se ha recurrido al trabajo a distancia como una solución a los problemas de empleo.

En 1997 sale a la luz *Green Paper of Partnership for a new organization work*, un documento promovido por la Comisión Europea, en el que se establece que la expansión y penetración del teletrabajo son dos materias que todavía tienen más lados sombríos que claros, y que el número de teletrabajadores en la UE no hace justicia a las expectativas creadas por las inversiones que se han

---

<sup>3</sup> Entre los estudios realizados podemos destacar «La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información», realizado por la Comisión Europea en Luxemburgo en el año 1998, en el que se establecen algunas pautas para hacer frente a los cambios que se avecinan con la nueva sociedad de la información.

<sup>4</sup> Entre los más importantes se encuentran: *Teleheimarbeit: Empirische Untersuchung der Bedingungen und Auswirkungen von Teleheimarbeit* or *Telehomework Case Study: Empirical Study on the Conditions and Effects of Telework* (1995).

<sup>5</sup> BELZUNEGUI ERASO, A., MARTIN ARTILES, A (Dir), «Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo», *Universitat Rovira i Virgili*, 2001, p. 62. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/5108>

hecho en las empresas a partir de los 70's<sup>6</sup>. El informe añade además, que el teletrabajo ya se encuentra presente de una forma u otra en las empresas y ocupaciones que trabajan con información continuamente.

En Europa, la evolución de trabajadores de la sociedad industrial a trabajadores de la información fue una estrategia de Estado para atenuar las altas tasas de desempleo, igualar los niveles de desarrollo de los países miembros y situar a la Unión Europea a la cabeza de la carrera tecnológica mundial. Los primeros pasos de legislación laboral de este tipo se dieron durante la presidencia en la Comisión Europea de Jacques Delors desde 1985 a 1995 «realizándose los mecanismos más importantes y que luego han servido de base para los programas y proyectos sobre el teletrabajo, entre los que destacan: en primer lugar un libro blanco creado por la Comisión sobre el crecimiento competitividad y empleo, en el cual se informa de 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 llamado Bangemann sobre Europa y la sociedad mundial de la información que sirvió como recomendación al Consejo de Europa en el año 1994»<sup>7</sup>. En el contenido de dicho informe se aconseja sobre la necesidad de fomentar el teletrabajo, con el fin de aumentar este tipo de empleo, debido a su mayor productividad. En tercer y último lugar, la Comisión Europea desarrolló un plan llamado «Europa marcha hacia la sociedad de la información»<sup>8</sup> planteando un enfoque integrador por parte de la sociedad de la información, promoviendo las telecomunicaciones exploración, desarrollo audiovisual y otros.

Según la OIT en su informe publicado sobre empleo en el mundo de 2001 denominado «La vida en el trabajo en la economía de la información»<sup>9</sup>, certifica que la revolución de las comunicaciones tiene más repercusión global en el trabajo que la propia Revolución Industrial tuvo en su momento.

El 16 de julio de 2002 se firma en Bruselas el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo entre la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP. Los agentes sociales, como analizaremos más adelante, firmaron este acuerdo para dar una mayor seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea y establecer un marco general a escala europea sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

---

<sup>6</sup> La reducción de costes de los equipos de telecomunicaciones, los cambios empresariales, y la actitud de los sindicatos frente al teletrabajo, representan una gran prueba del crecimiento futuro del número de teletrabajadores que se espera en los próximos años.

<sup>7</sup> ROCAMORA ESPINOSA, A, BALLESTER BERNABÉ, V (Dir). «Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro». Universidad Miguel Hernández, Elche, 2015, p. 12.

<sup>8</sup> Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1996-0244+0+DOC+XML+V0//ES>

<sup>9</sup> Disponible en: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008619/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008619/lang--es/index.htm)

Hoy día, ya en el siglo XXI esta actividad ha progresado, aunque no de forma homogénea a nivel mundial, ya que entra en juego el nivel de desarrollo y cultura, que no es igual en todas las partes del mundo, destacando sobre todo en esta evolución los países anglosajones, y principalmente Estados Unidos. Actualmente el teletrabajo es percibido como una nueva forma de hacer trabajo, que propicia la cimentación de una sociedad basada en el conocimiento, una nueva idea de desarrollo, que se centra en la educación, aptitudes profesionales, producción científica, progreso tecnológico e innovación empresarial.

Las TICs tienen capacidad para tramitar, divulgar y transmitir información globalmente e instantáneamente, algo que ha ayudado al avance en muchas disciplinas, disminuyendo el 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 inducido a su rápida implantación por todo el mundo y ha fomentado el fenómeno llamado «globalización».

En España concretamente, el teletrabajo ha ido unido a las iniciativas europeas sobre formación y empleo, que siguen la tendencia de mejorar las posibilidades de empleo de la fuerza de trabajo. Las decisiones europeas más destacadas han sido en este sentido, ADAPT, HORIZON y NOW, cada una de ellas destinada a un colectivo específico, respectivamente a trabajadores inmersos en transformaciones industriales, personas sin empleo que pertenecen a colectivos de difícil inserción laboral, (discapacitados y reclusos/exclusos) y la inserción laboral de la mujer.

Además, la legislación española ha influido durante mucho tiempo y desde las primeras décadas del siglo XX algunas perspectivas sobre el contrato de trabajo domicilio, que ha aprovechado para legislar los primeros años del teletrabajo. Tras la reforma introducida por el Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, vigente desde el 12 de febrero 2012 (confirmada por la ley 3/2012), esta habitual fórmula contractual se ha convertido en el contrato de trabajo a distancia más aceptado, tanto en su denominación como en su régimen jurídico, teniendo en consideración el auge del teletrabajo.

Además, en 2006 España inicia el «Plan Concilia» en las Administraciones Generales del Estado<sup>10</sup> en el cual se constituyen medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral familiar y personal de todos los funcionarios a través del teletrabajo, uno de los pasos más importantes que ha dado hacia un teletrabajo no solo en el marco privado, sino también en el público.

---

<sup>10</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-20661>



## 1.2. Concepto de teletrabajo

Resulta muy complicado encontrar una definición precisa y adecuada al término teletrabajo. Es más sencillo describir un fenómeno ya maduro y no uno que se ha creado hace relativamente poco tiempo y que aún hoy sigue manifestando modificaciones, como en este caso. La ausencia, por lo menos hasta ahora, de una noción legal *estricto sensu*, ha favorecido que se proporcionen diversas definiciones, que varían según la disciplina desde la que se realice el estudio, añadiendo además que estamos ante un concepto tan amplio que todas las definiciones dadas por los autores pueden abarcarlo<sup>11</sup>.

El teletrabajo es un tipo de organización basada en la utilización de la tecnología. Es una manera distinta de prestar servicios realizada desde fuera de las dependencias de la empresa, y un horario flexible, al mismo tiempo que la prestación de servicios puede, en su caso, ser controlada por medio de la utilización de un programa informático. Este término fue utilizado por primera vez, como hemos visto, en Estados Unidos, concretamente en el año 1973 por Jack Nilles. Para este autor, el teletrabajo es «cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información»<sup>12</sup> es decir, se trata de remitir el trabajo hacia el trabajador, en lugar de hacerlo al contrario.

Si atendemos únicamente a criterios puramente etimológicos, el teletrabajo viene a ser la unión de dos vocablos griegos: «telos» y «tripaliare», cuyos respectivos significados son: «lejos» y «trabajar»<sup>13</sup>. Sin embargo, si se tienen en cuenta estas dos acepciones, desde un punto de vista únicamente conceptual, no puede afirmarse que el teletrabajo y el trabajo a distancia vengan a significar lo mismo, cuestión que resolveremos más adelante.

Los autores Gray, Hodson y Gordon invitan a una definición del teletrabajo, describiéndola como «una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa»<sup>14</sup>. Además, estos autores también dan matices

---

<sup>11</sup> Es necesario tener en cuenta que el teletrabajo ha sido abordado desde múltiples y muy variadas perspectivas, por lo que se trata de un fenómeno que ha sido estudiado desde diferentes puntos de vista, tanto económicos, como jurídicos o sociológico.

<sup>12</sup> NILLES, J. *The Telecommunications-transportation tradeoff*. California, Jada Internacional, 1973, p. 16.

<sup>13</sup> *El libro Blanco del teletrabajo en España. Del Trabajo al domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*. Fundación Másfamilia, Madrid, 2012, p.17. Disponible en: <http://www.teledislab.es/descargas/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

<sup>14</sup> BELZUNEGUI ERASO, A, *Op cit*, p. 25.

sobre a quienes considera teletrabajadores, concretándolo como el personal que trabajada desde su domicilio o en algún centro de trabajo como telecentros<sup>15</sup>.

Según Cruz Villalón: «constituye una modalidad de actividad profesional caracterizada por la ejecución de la prestación de servicios a distancia y por medio de la utilización como herramienta de trabajo de las tecnologías informáticas y de telecomunicaciones»<sup>16</sup>.

Por último, la síntesis existente entre la flexibilidad y el cambio organizativo, la abarca el autor Rizzo al afirmar que «los elementos que caracterizan el teletrabajo son cinco: el trabajo a distancia, el ordenador o video terminal, la existencia da una red de telecomunicaciones que permita el contacto entre la sede central y la descentralizada, la modificación de la estructura organizativa y, como conclusión de los elementos anteriores, una mayor flexibilidad en la distribución, uso y gestión del trabajo.»<sup>17</sup>

Además de las definiciones proporcionadas por los diferentes autores, también nos encontramos con que diferentes organismos han creado su propia definición de teletrabajo. Un ejemplo es la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que dispone en su convenio nº177 (no ratificado por España) y de la Recomendación nº184 sobre trabajo a domicilio adoptado en 1996, lo definen como «el trabajo de una persona designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) el trabajo en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, (ii) a cambio de una remuneración (iii) con el fin de elaborar o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello».

En 1995-96 se efectuó un estudio de las repercusiones sociales del teletrabajo en 15 Estados miembros de la Unión Europea, por iniciativa la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo que aprobó la siguiente definición funcional del teletrabajo: «Trabajo realizado por una persona (empleado, autónomo, trabajador a domicilio), principalmente, o durante buena parte del tiempo, en un lugar diferente del lugar tradicional de trabajo, para una empresa o cliente, que implica el uso de las telecomunicaciones como elemento central y esencial del trabajo».

---

<sup>15</sup> Lesmele añade que «tiene que ser realizada por una persona o grupo de personas asalariadas, que dependen de uno o varios empresarios, desde su domicilio, residencia o telelocal, con una distancia de al menos 4 kilómetros en relación a la sede operativa de la empresa y con una actividad que requiere un sistema organizado mediante las telecomunicaciones». LEMESLE R.M, MAROT, J.C. «Le teletravail», Presses Univeresitaires de France, Paris, 1996, p. 14.

<sup>16</sup> CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016, p. 207.

<sup>17</sup> A.A.V.V, VILASECA I REQUENA, J (Cord.), *El teletreball a Catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i política*, Consell de Treball Econòmic I Social de Catalunya, Barcelona, 2004, p. 14. Disponible en: [http://ctesc.gencat.cat/doc/doc\\_97871221\\_1.pdf](http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_97871221_1.pdf)

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), establece en su artículo 13 que «tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laborales 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»<sup>18</sup>.

Finalmente, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, AMET), define teletrabajo en su apartado segundo<sup>19</sup> como «forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales del empresario se ejecuta habitualmente fuera de esos locales»<sup>20</sup>.

Se podrían añadir otras definiciones, tantas como perspectivas desde las que se analice esta figura, aunque también hay que decir que no existen demasiadas diferencias, al menos no sustanciales, entre los diferentes conceptos acuñados. Así, puede apreciarse la repetición de algunos términos, que podrían entenderse como claves: lugar de trabajo y medios de producción, elementos acumulativos, ya que existen otro tipo de prestación de servicios donde solo concurre uno de ellos:

- Lugar de prestación de servicio: «El trabajo no es prestado en los locales de la empresa en el centro de trabajo donde se concentra de forma más o menos unitaria el conjunto de sus empleados»<sup>21</sup> lo que no excluye obligatoriamente la presencia del trabajador en las dependencias de su empresa de manera esporádica.
- Medios de producción. Lo particular es el uso de las tecnologías informáticas y de comunicaciones. Se trata de una actividad muy unida al sector servicios de la economía, ya que no realiza una producción o transformación de bienes, sino que desarrolla una tarea relacionada con la ordenación de datos, producción o depuración de información. Tanto es así que sin los avances tecnológicos el teletrabajo no existiría, ya que su base es la prestación de servicios a través de la informática y de las vías de comunicación telemáticas, aunque existe la opción del teletrabajo «off line», aunque muy poco utilizado.

---

<sup>18</sup> «El legislador reformador de 2012 define lo que en realidad es una nueva manera de trabajar y organizar la prestación de servicios, alejada del rasgo locativo del trabajo dependiente, el presencialismo en la empresa, que salvo para determinados y justificados supuestos (por ejemplo representantes de comercio o trabajadores a domicilio), impera en la relación laboral subordinada». MELLA MENDEZ, L en A.A.V.V. *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. Volters Kluwer, Madrid, 2017, p. 24.

<sup>19</sup> Esta definición es la más utilizada por la jurisprudencia española. STS 2613/1995, de junio que diferencia el contrato de trabajo del de arrendamiento de servicios, y la STSJ de Madrid 469/1999, de 30 de septiembre en la que ya apunta la existencia de una relación laboral especial como consecuencia de las nuevas tecnologías

<sup>20</sup> Véase en: <http://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

<sup>21</sup> OCHOA HORTELANO, J.L., «Anotaciones sobre lecturas acerca del teletrabajo», Universidad de Zaragoza, p. 221. Disponible en: <http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>,

Por tanto, parece quedar claro que en el teletrabajo siempre van a existir estos dos componentes. Sin embargo, en el caso del trabajo a distancia se pueden abordar otro tipo de relaciones laborales que no se refieran de forma específica al teletrabajo. En síntesis, puede decirse que el teletrabajo es aquella actividad profesional llevada a cabo en un lugar distinto a donde se espera la recepción de los resultados de esa actividad, aunque se trata de un concepto que puede abarcar ocupaciones realizadas total o parcialmente fuera del centro de trabajo. Ahora bien, este tipo de trabajo a distancia no sería posible sin la implicación de las nuevas tecnologías, que hacen que sea posible el «outsourcing» de la actividad laboral.

### **1.3. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia**

El contrato de trabajo a distancia viene definido en el artículo 13 ET como aquél «en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa». Es decir, como la prestación de servicios que se realiza de forma predominante en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste.

Asimismo, utilizando de nuevo la definición del Acuerdo Marco, el teletrabajo requiere que la prestación de servicios se lleve a cabo de forma regular fuera de los locales del empleador y requiera el uso de tecnologías de la información.

Es posible afirmar que «teletrabajo es un subtipo de trabajo a distancia en tanto requiere como característica definitoria y diferenciadora del trabajo a distancia el uso de tecnologías de la información en la prestación de servicios»<sup>22</sup>, las dos características propias de este tipo de modalidad contractual.

En este contexto, la reforma laboral incluida por la Ley 3/2012, alteró las previsiones que hasta entonces se encontraban en el artículo 13 ET para el trabajo a distancia o a domicilio, con la finalidad (según la exposición de motivos de la propia Ley) de «promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral» y buscar también «dar cabida, con garantías, a/ teletrabajo; una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

---

<sup>22</sup> GINÈS I FABRELLAS, A, LUQUE PARRA, M. *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Confederación española de organizaciones empresariales, Madrid, 2016, p. 21. Disponible en: [http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms\\_content\\_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf](http://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf)

Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.».

Esta posición es compartida por la jurisprudencia española, al identificar el teletrabajo como una mera aplicación del trabajo a distancia o a domicilio. «Ciertamente no cabe negar la realidad y la singularidad del trabajo a domicilio, previsto en el precepto citado, ni tampoco la reciente aplicación de esta figura al trabajo realizado mediante las nuevas tecnologías que permiten la inmediatez en la comunicación y en la remisión y supervisión o control de los realizados, pese a la distancia física entre trabajador y empresa»<sup>23</sup>.

Por tanto, no cabe confundir ni equiparar el trabajo a distancia o a domicilio con el teletrabajo, siendo la utilización de tecnologías de la información característica propia y esencial del teletrabajo que permite su diferenciación con el trabajo a domicilio.

En este sentido se posiciona igualmente la jurisprudencia, que entiende que «no cabe confundir el teletrabajo con el trabajo a domicilio, como sucede en ocasiones, pues en el que hoy nos ocupa la empresa sigue controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software preparados a tal efecto, llamados *software accountings*, que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora del comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás. Por contra, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de la misma»<sup>24</sup>.

## **1.4. Tipos de teletrabajo**

Los estudios sobre el teletrabajo han interpretado algunas clasificaciones que dependen de varios factores como el lugar de trabajo, la forma de conexión o el régimen jurídico de la prestación.

### *4.4.1. Según el lugar de trabajo*

Obedeciendo al lugar en que se desarrolla la actividad, es decir, al lugar de trabajo, es posible diferenciar principalmente tres modalidades de teletrabajo, a las cuales a su vez en función de otras variadas circunstancias como su posible combinación, comprenden diversas subespecies. Así podemos distinguir entre:

---

<sup>23</sup> STSJ Madrid 8/03/2002. (AS 2002/1544).

<sup>24</sup> SAN 31/05/2004 (AS 2004/2637)

## A) Teletrabajo a domicilio

Se trata de la fórmula de teletrabajo más intuitiva. Toda o una parte de la jornada laboral se realiza en el domicilio del trabajador, conectándose telemáticamente con la empresa. «La comisión europea establece que se considere teletrabajadores en el domicilio a los que en primer lugar, trabajan desde casa, al menos un día completo por semana y en segundo lugar utilizan un ordenador personal en la realización del trabajo u se comunican con la empresa o con sus compañeros a través de teléfono, fax, e-mail, durante la jornada de trabajo en casa»<sup>25</sup>.

Es necesario hacer referencia al trabajo a domicilio regulado en nuestra legislación. La prestación laboral del teletrabajo por cuenta ajena puede quedar dentro de la categoría de trabajo a domicilio (si se lleva a cabo en el domicilio del trabajador), regulada en el artículo 13 ET. Incluso se ha pensado que el teletrabajo se trata de una versión actual moderna del clásico concepto de trabajo a domicilio. Hay que tener en cuenta que «esta regulación está pensada desde su origen para actividades artesanales típicas de una sociedad preindustrial (confección de calzado, etc.) y esta nueva forma de trabajo tiene peculiaridades suficientes que harán necesaria una regulación específica»<sup>26</sup>, sobre todo en la negociación colectiva en la que se vislumbren aspectos como la separación del espacio laboral dentro del domicilio, las obligaciones de la empresa en relación con los medios de trabajo, la prevención de riesgos laborales, la protección de datos, etc<sup>27</sup>.

Además, este contrato se caracteriza por la obligatoriedad de la forma escrita (art. 8.2 ET) con visado de la Oficina de Empleo donde quedará almacenado un ejemplar, ocasionando su incumplimiento y la presunción de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, si no se demuestra su temporalidad, además de la posible sanción administrativa que corresponda.

El salario (art. 13.3 ET), cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Asimismo, debe establecerse en el contrato el lugar en que se realice la prestación con el objetivo de que «puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen»<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> SOSA CABRERA, SILVIA, y VERANO TACORONTE, DOMINGO: “La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos”, *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 144, 2001, p. 70.

<sup>26</sup> OCHOA HORTELANO, J.L. *Op cit*, p. 223.

<sup>27</sup> Se trata, por tanto de un verdadero contrato de trabajo, donde se dan las notas de ajenidad y dependencia, aunque esta última más atenuada. El control del empresario se limita a los programas informáticos y al cumplimiento de los objetivos o tareas por parte del trabajador.

<sup>28</sup> Artículo 13.2 Estatuto de los Trabajadores.

## B) Teletrabajo móvil o itinerante

Son llamados comúnmente telenómadas, es decir, son trabajadores que se desplazan desde sus hogares, no se dirigen a las oficinas con equipos de comunicaciones para mantenerse en contacto y transmitir información de importancia a sus empresas. Se trata concretamente de teletrabajadores que cuentan con medios informáticos que, al ser portátiles y poseer software y hardware apropiados, les permiten trabajar en cualquier parte, encontrarse localizables en todo momento y poder acceder a cualquier información de la oficina central, recibirla o transmitirla<sup>29</sup>.

## C) Teletrabajo en centro de teletrabajo o telecentros

Para finalizar con la tipología según el lugar de prestación de servicios es fundamental hacer referencia a un tipo de trabajo que ha sido implantado en los últimos años, sobre todo en las zonas rurales. Se trata del teletrabajo en centro o telecentros, lugares de trabajo con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y telecomunicaciones necesarias para poder desarrollar este tipo de prestación de servicios.

Por sus propias características esta modalidad, ha sido la que más apoyos institucionales ha tenido. Se trata de una alternativa al teletrabajo en el domicilio. Consiste en que es el teletrabajador el que se desplaza un centro esencialmente diseñado y provisto de equipos de telecomunicaciones e informática (equipos informáticos, teléfonos, fax, fotocopiadoras...) para el desarrollo del teletrabajo. Estos centros suelen encontrar en localizaciones cercanas a los domicilios de los teletrabajadores para que se facilite la vuelta al domicilio del trabajador, y pueden ser de titularidad pública o privada<sup>30</sup>. Además, ofrecen algunas ventajas como menores costes de desplazamiento de los trabajadores ya que, generalmente, éstos viven cerca de estas instalaciones; menor coste del metro cuadrado de oficina, ya que suelen situarse en la periferia de las ciudades o en zonas rurales; menores costes generales ya que las instalaciones y servicios, en muchos casos, son compartidos por varias empresas. Entre estos telecentros se encuentran:

---

<sup>29</sup> En este tipo de teletrabajo el trabajador no tiene una sede fija, sino que varía continuamente el lugar de prestación de servicios, por tanto, el trabajador va equipado con los objetos necesario para ello, normalmente un ordenador portátil, un modem y un teléfono móvil, aunque pueden darse otros como tablets.

<sup>30</sup> El 7 de mayo de 2002 la Diputación Provincial de Huesca ha publicado la concesión de ayudas para el Plan de Utilización de Internet en el Medio Rural que se inserta en un programa cofinanciado por los fondos estructurales Objetivo 2 de la Unión europea. Se trata de ayudas para la creación de telecentros rurales en la provincia de Huesca en el ejercicio 2002. en dicha convocatoria se describe lo que se entiende como telecentro rural como «un centro público dotado de equipos informáticos que permiten el acceso a internet y que orienta su actividad a la difusión de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación entre la población del medio rural de la provincia».

- Oficinas satélite: son instalaciones pertenecientes a una organización, puestas a disposición de sus teletrabajadores y geográficamente lejos del centro de trabajo. Los teletrabajadores pertenecen a distintos departamentos dentro de la empresa, de forma que en la oficina satélite no representarían una auténtica unidad, aunque puede ser difícil distinguir estas instalaciones de una sucursal de la organización son centros de trabajo de una empresa, con la finalidad de aproximarse a los clientes potenciales o al propio personal y desde donde se desarrolla una parte diferenciada de la actividad productiva de la empresa.
- Telecentros de proximidad: son similares a los anteriores, salvo por el hecho de que las dependencias y equipos son puestos a disposición de teletrabajadores de distintas empresas que alquilan los servicios de fax, teléfonos, teleconferencia, internet, espacio de oficina, salas de reuniones, etc.

#### *4.4.2. Según el tipo de comunicación*

Según el criterio comunicativo se presentan diversas modalidades de teletrabajo en función del tipo de enlace entre el teletrabajador y la empresa.

A) “Off line” o desconectado, ocurre cuando el teletrabajador tras recibir unas instrucciones iniciales, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que solo después hace llegar los datos.

B) “On line”, o conectado. Es la tipología más utilizada, donde el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo y para enviar el resultado del mismo.

#### *4.4.3. Según la tipología contractual*

Una vez analizado los supuestos según el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, es conveniente realizar una última clasificación, en relación a la forma contractual que se adopta y la relación (si la hay) con el empresario:

- I) Teletrabajo como trabajo autónomo.



El trabajo autónomo puede concebirse como<sup>31</sup> «aquella actividad que se realiza conforme a las decisiones del propio trabajador, sin que este se halle inserto en el ámbito de organización y dirección de otra persona, esto es, es el propio trabajador el que toma las decisiones respecto de la actividad laboral» es decir, sin que reciba órdenes o instrucciones de otra persona, por lo que se elimina totalmente la característica típica de las relaciones de trabajo, la dependencia o subordinación<sup>32</sup>. Por tanto, la esencia del trabajo autónomo se encuentra en la situación de que el propio trabajador organice él mismo la actividad laboral de la manera en que se sienta más cómodo y considere más beneficiosa y así decidir de libremente sobre todo lo que concierne al objeto, condiciones y medios para la prestación de la actividad.

En un primer momento, podemos apuntar que el trabajo autónomo se encuentra fuera de las características más básicas de las relaciones laborales: la dependencia y la ajenidad. La definición dada por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo es una definición bastante difusa, y, además, totalmente contraria a la que proporciona el artículo 1.1 del ET. Pero a pesar de esto, hay varios puntos en que ambas coinciden. En este trabajo no están presentes las notas de ajenidad y dependencia, pero si destaca, como ocurre en el trabajo por cuenta ajena, el carácter personal y lucrativo del trabajo. Dentro del trabajo autónomo pueden citarse 4 características fundamentales:

1. El carácter personal del trabajo. Se suprimen por tanto a las personas jurídicas, y también se le exige al trabajador una participación activa en la actividad que desarrolle, es decir, que no se circunscriba solo a poseer la titularidad de la actividad, sino que debe implicarse de forma directa en la misma.
2. La duración en el tiempo del trabajo: Debe existir un carácter habitual en la actividad<sup>33</sup>, además de una finalidad profesional y económica para que se lleve a cabo.

---

<sup>31</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A. Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades. Dykinson S.L, Madrid, 2015, p.37. Disponible en: [https://almirez.ual.es/iii/cas/login?service=https%3A%2F%2Falmirez.ual.es%3A443%2Fpatroninfo~S4\\*spi%2F0%2Fredirect%3D%2Fwamvalidate%3Furl%3Dhttp%253A%252F%252F0-site.ebrary.com.almirez.ual.es%253A80%252Flib%252Fbual%252Freader.action%253FdocID%253D11217102IIITICKET&lang=spi&scope=4](https://almirez.ual.es/iii/cas/login?service=https%3A%2F%2Falmirez.ual.es%3A443%2Fpatroninfo~S4*spi%2F0%2Fredirect%3D%2Fwamvalidate%3Furl%3Dhttp%253A%252F%252F0-site.ebrary.com.almirez.ual.es%253A80%252Flib%252Fbual%252Freader.action%253FdocID%253D11217102IIITICKET&lang=spi&scope=4)

<sup>32</sup> Artículo 1 del Estatuto del Trabajo Autónomo «la presente Ley será de aplicación a 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». Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. BOE de 12 de julio de 2007, núm. 166.

<sup>33</sup> La jurisprudencia se manifiesta así: «el rasgo de la habitualidad hay que relacionarlo con la realización de la actividad misma, sin que, a mi juicio, deba caerse en el excesivo reduccionismo de cierto sector doctrinal que identifica la habitualidad con aquella actividad productiva cotidianamente principal que desempeñe el trabajador autónomo de forma personal y directa, en nuestro caso, que desempeñe el teletrabajador autónomo, y que en sentido contrario, por tanto, excluye toda nota de periodicidad en la ejecución o el desempeño de dicha actividad». STS de 21 de diciembre de 1987. núm de rec. 9582.

3. Que la actividad sea realizada por el trabajador. Debe producirse una apropiación directa de los frutos que se obtengan del trabajo, al contrario que ocurre con el trabajo por cuenta ajena.

4. En el caso de que sea trabajador autónomo, queda totalmente exento de recibir instrucciones, ya que él mismo tomará las decisiones que considere oportunas en el desarrollo de la actividad profesional.

Por todo ello, el encuadramiento del teletrabajador en el régimen de trabajo por cuenta propia dependería de si se dan o no en el trabajador las notas características de la actividad por cuenta propia (ajenidad y dependencia) mencionadas. Esta modalidad se desarrolla sin enmarcarse dentro de contrato de trabajo alguno y sin ningún tipo de control ni organización, soportando el mismo su actividad económica y «apropiándose de los beneficios económicos resultantes de la misma»<sup>34</sup>.

Además, es necesario añadir que el ET, en su disposición final se 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 lo tanto, nos encontraríamos ante teletrabajadores que prestan sus servicios de forma autónoma, independiente, siendo este su medio fundamental de vida y realizando el teletrabajo de manera habitual, personal y directa, a través de una organización propia y asumiendo ellos mismos los riesgos que suponga su trabajo<sup>35</sup>. En tipo de teletrabajo se regula jurídicamente a través del contrato de ejecución de obra o contrato de arrendamiento de servicios, siendo prácticamente inutilizado, predominando el teletrabajo dependiente, o por cuenta ajena<sup>36</sup>.

## II. El teletrabajo como trabajo dependiente o subordinado

Para que el teletrabajo se encuentre enmarcado dentro de la prestación de trabajo tradicionalmente reconocida por nuestra legislación, es necesario que se cumplan los requisitos que la legislación ha determinado a las relaciones laborales. Así por ejemplo, en el ET establece en su artículo 1.1, se establecen los tres requisitos propios de una relación por cuenta ajena: voluntariedad, ajenidad y retribución. Cómo es bien sabido, esta última representa sin lugar a dudas el elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y otras figuras afines, motivo por el cual, más adelante se hará un estudio

---

<sup>34</sup> STS de 25 de mayo de 1987. núm. de rec. 3863

<sup>35</sup> El legislador a partir de 2012 establece el nuevo teletrabajo a tiempo parcial, que debe siempre ir acompañado de un tiempo mínimo de trabajo presencial. Por ello, la vinculación del trabajador con la empresa es más clara aún y se eliminan las dudas de calificación jurídica con otros supuestos dudosos, como los contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.

<sup>36</sup> Según Lourdes Mella «Se trata de un teletrabajo incluido en el ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo, por lo que hay relación laboral entre las partes, y más específicamente subordinación del teletrabajador a los poderes de dirección del empresario». En MELLA MENDEZ, L en A.A.V.V. *Op cit.* p. 27.

detenido de la subordinación en el teletrabajo, o como la han llamado algunos autores, telesubordinación. Asimismo, para incluir la prestación de la actividad en sistema de teletrabajo en el régimen del Derecho del Trabajo, a través de un contrato laboral, hay que tener en consideración ciertos elementos.

El contrato de trabajo es un acuerdo de intereses confrontados entre las partes en el cual se establece una relación salarial de carácter dependiente entre el trabajador y empresario, éste último titular de la empresa, y a quién le corresponde el poder de organización y dirección, siendo el mismo que sostiene todos los riesgos que provoca la actividad y asimismo también recibe los beneficios económicos correspondientes. Se concibe como un intercambio de un trabajo dependiente y una retribución en con carácter de ajenidad. Por tanto la dependencia define totalmente la relación laboral y la ajenidad determina el salario.

Como se ha expresado anteriormente, si efectivamente se dan las características propias del trabajo por cuenta ajena, se tratara de esta modalidad contractual, por lo que, pueden plantearse dudas acerca de si el teletrabajador posee plena libertad de organización, o se haya bajo la esfera de control de una empresario, y si el propio trabajador recibe de forma directa los frutos de su trabajo o esos frutos son apropiados por el empresario, es decir, si se trata de trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena<sup>37</sup>.

En relación los costes esta relación laboral, y tratándose de un contrato en el que predomina la ajenidad, le corresponde al empresario asumir una serie de costes y obligaciones. La LPRL y la normativa de desarrollo incluyen obligaciones específicas que la empresa también deberá adoptar con relación a los teletrabajadores, entre las que se encuentran: la evaluación de riesgos, la planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual, información y formación de los trabajadores, vigilancia del estado de salud...Pero en relación a otros gastos derivados del teletrabajo, «son los empleados quienes deben aportar el equipamiento básico y solucionar las incidencias imputables al hardware de su equipo informático, y por lo tanto son los que deben soportar el coste de realización en su domicilio», como por ejemplo, agua, luz, limpieza y mantenimiento<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Esta condición puede haber nacido así desde un primer momento o haber adquirido tal naturaleza a partir de un determinado instante, previo al cual la naturaleza de la relación haya sido autónoma o ya dependiente, aunque con un contrato de trabajo ordinario.

<sup>38</sup> Tal y como expresa el Convenio Colectivo de Telefónica en su Anexo V, dedicado al Teletrabajo, concretamente en el apartado octavo, donde se expresa que «Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado»<sup>38</sup>. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/21/pdfs/BOE-A-2016-541.pdf>

## 1.5. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

En primer lugar es necesario mencionar las ventajas que supone el teletrabajo para la sociedad. Uno de los aspectos más destacados como positivo, en relación a los efectos que puede producir, es que contribuye a la disminución de la congestión del tráfico, más aún, en algunas ciudades europeas importantes, donde ha crecido en preocupantes proporciones. Esta posible reducción del tráfico, también puede propiciar una reducción de los costes de obras públicas destinadas al transporte por carretera, y los derivados de la accidentalidad, además de favorecer el necesario ahorro de combustible y la disminución de la contaminación, así como contribuir a la conservación de los recursos energéticos.

Entre los aspectos positivos que destacan en el teletrabajo se encuentra también la de solucionar problemas derivados de los desequilibrios territoriales y medioambientales. Los lugares rurales y las ciudades pequeñas ven al teletrabajo, no sólo como una fuerte estrategia para el desarrollo económico local, sino también como a la única viable para la conservación del medio ambiente en el medio rural.

Para la organización, la utilización del teletrabajo, supone entre otras ventajas un ahorro en el pago de alquiler de oficinas y de los costos fijos para su mantenimiento, una mejora de la imagen institucional, aumento de la productividad de la empresa (ya que se remunera el trabajo real o tarea realizada), flexibilidad en la contratación del personal, posibilidad de contar con personas con elevada cualificación, reducción de los costes laborales...etc. Pero al mismo tiempo se vislumbran ciertas desventajas, como la existencia de un trabajo no normalizado y tan rígido como el trabajo presencial, una posible desconfianza hacia el teletrabajador, costes mayores para el equipamiento del trabajador...etc<sup>39</sup>.

Para el trabajador destacan las siguientes ventajas que le aportan el teletrabajo: la posibilidad de trabajar sin descuidar las obligaciones personales o familiares, reducción de desplazamientos (por tanto ahorro de tiempo y dinero), disminución del estrés, una mayor autonomía profesional, independencia y flexibilidad para desempeñar sus tareas, posibilidad de acceder a diversas colocaciones,

De igual manera para el teletrabajador el hecho de trabajar en casa supone al mismo tiempo algunas desventajas, como: las extensas jornadas laborales que pueden llegar a darse, la inmovilización profesional, el control desmedido a través de un programa informático, no-diferenciación del lugar de trabajo y el domicilio del trabajador, el aislamiento, la incomunicación o falta de integración social,

---

<sup>39</sup> En este sentido véase: *Guía de Recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo*. Junta de Andalucía, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, 2010, p. 13. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia\\_Teletrabajo.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf)

que propician el individualismo, la prolongada exposición en el ordenador, que puede generar enfermedades oculares, la desprotección social que puede darse.

## **1.6. El teletrabajo y la mujer**

Como hemos visto la sociedad ha ido entrando en un mundo de informática y tecnologías de la información y la telecomunicación, donde el teletrabajo se ha ido haciendo un hueco como una forma novedosa y con multitud de ventajas tanto para la empresa como para el trabajador. Este nuevo panorama donde existe una competitividad en el área de las tecnologías de la información y la comunicación lleva a las mujeres dentro del espacio cibernético, para poder aumentar su fuerza de trabajo, dominando actividades y procesos que antes eran desarrollados por hombres, entre las cuales se encuentran actividades relacionadas con la utilización de TIC's<sup>40</sup>.

Pero, a pesar de su inclusión casi total en el mercado laboral (aunque en condiciones más precarias que los hombres, la mujer finalmente queda atrapada en su propio puesto de trabajo, sin poder acceder a puestos superiores, lo que también se denomina como techo de cristal. «Este fenómeno genera que las mujeres abandonen su puesto de trabajo y se inserten en la modalidad del teletrabajo, esta modalidad de empleo les permite a las mujeres tener la visión de controlar su tiempo, desarrollar las actividades laborales sin desplazarse de su casa, lo que es una ventaja para ellas ya que les permite velar por su familia al mismo tiempo que generan ingresos y medios económicos de sostenibilidad para la misma, así como su desarrollo personal (...)»<sup>41</sup> y que algunas mujeres optan esta forma de empleo para comenzar o continuar con sus estudios para poder formarse dentro de un campo o área específica.

El principio de igualdad promovido en el teletrabajo garantiza a la mujeres la misma oportunidad, para acceder a esta nueva forma de trabajo, de forma que lo la mujer se ha insertado en este nuevo escenario de trabajo cada día más, permitiéndole a esta poder desempeñar sus roles como madre y trabajadora en un mismo lugar y casi al mismo tiempo, y convirtiendo su domicilio en un escenario de múltiples labores, siendo todo esto ventajoso en principio para ella.

---

<sup>40</sup> En 1997 España dio a entender la fuerza y veracidad con las que las mujeres han abarcado el mundo de las tecnologías y del internet. Este movimiento se conoció como “Mujeres en Red”. El cual se creó con el fin de facilitar el intercambio de información entre las mujeres, utilizando diversas herramientas lo que a su vez dio paso a la creación de un periódico denominado “el periódico feminista”, el cual permitió la divulgación de conocimiento e información de cómo la mujer se ha desempeñado y ha llevado su participación dentro de la sociedad de la información.

<sup>41</sup> BONILLA PUERTO, C.L, ROMERO GARZON, Y.I. «El teletrabajo, una precisión conceptual». Universidad de Colombia, Facultad de Enfermería, 2014, pp. 30-31.

Por lo tanto la OIT considera conveniente incluir la premisa de «trabajo decente»<sup>42</sup>, desde la perspectiva de género y como una herramienta base para solventar este tipo de desventajas, con el objetivo de conceder los derechos económicos y sociales ineludibles de los cuales debe gozar cualquier tipo de trabajo, teniendo en cuenta, que cualquier actividad laboral debe llevarse a cabo en el contexto de un trato justo y equitativo y por supuesto, de dialogo social.

Sin embargo, el trabajo paritario no es ejercido totalmente dentro de muchos lugares de trabajo, ya que se observa como a pesar de tener una inclusión de la mujer dentro del mundo del trabajo y específicamente dentro de esta modalidad de contratación, aún se encuentra mayor acogida del teletrabajo por parte de los hombres, ya que según un análisis realizado por Euroufound para el 2010 se constató una ocupación del 8.1% por parte de los hombres y un 5.8% por parte de las mujeres<sup>43</sup>.

Como señala Arroyo, esta distribución imparcial puede asociarse en cierta manera a la segregación laboral, que puede ser de tipo vertical donde se puede observar un nulo equilibrio en relación a la remuneración entre hombres y mujeres y disminución de la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad; de igual manera, se puede dar una segregación horizontal en la cual no existe una distribución adecuada de las mujeres dentro de las diferentes áreas de ocupación y además, se le fijan roles relacionados a la condición de género donde se tipifica y se perpetúan los estereotipos sobre la mujer.

Por lo tanto, la ocupación femenina dentro del teletrabajo se encuentra aún en diferencia significativa con respecto a la presencia masculina dentro de esta modalidad laboral. Según Cecilia Castaño, las experiencias del teletrabajo pueden ser de dos tipos, el teletrabajo cualificado donde los trabajadores tienen una elevada autonomía, se evidencian ocupaciones o cargos de alta responsabilidad alta remuneración económica y principalmente ocupados por hombres<sup>44</sup>. De este modo, el teletrabajo no cualificado, establece un limitado o nulo poder de decisión por parte del trabajador, asociado sobre todo al trabajo de tele venta, con muy baja remuneración, donde la ocupación de esta modalidad se encuentra principalmente relacionada con la presencia femenina.

Sin embargo muchas mujeres no consideran al teletrabajo como una ventaja como se cree, ya que estas lo perciben como una actividad que fortalece de manera notable su rol doméstico, ya que tanto

---

<sup>42</sup> En el Manual de buenas prácticas en teletrabajo formulado por la OIT define en su apartado 5.4 lo que considera trabajo decente: «Trabajo decente significa contar con oportunidades de un trabajo productivo y con un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para expresar opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan las vidas, e igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres».

<sup>43</sup> ARROYO, L. «El teletrabajo: ¿una estrategia para mejorar la calidad de la ocupación y favorecer la igualdad de género?» Universitat Oberta de Catalunya, en A.A.V.V. *Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento*, Servicio Riojano de Empleo, La Rioja, 2011. Disponible en: <http://www3.uji.es/~soro/Teletrabajo.pdf> p. 25.

<sup>44</sup> CASTAÑO COLLADO, C., *Género y TIC. Presencia, posición y políticas*. UOC ediciones, Barcelona, 2010, p. 27.

su jornada laboral como su vida cotidiana, se desarrollan en el mismo sitio, por lo que no hay un espacio diferenciado del trabajo, lo que aumenta la ya de por sí difícil tarea de la conciliación de la vida profesional y familiar que actualmente afecta al género femenino.

## **2. ENCUADRAMIENTO JURIDICO DEL TELETRABAJO**

Con el nacimiento de esta nueva forma de organizar la actividad profesional, aparecen nuevas dificultades para determinar las consecuencias jurídicas de esa institución. Además, debido a las peculiaridades que caracterizan al teletrabajo, se comete un grave error si se intenta insertar en una figura jurídica ya existente. En este caso, al tratarse de un nuevo fenómeno, la primera tarea del legislador es determinar su naturaleza jurídica, es decir, reclamar una regulación «ad hoc». Por tanto, hay que tener en cuenta los elementos propios de esta forma de prestación, para poder establecer el régimen jurídico más adecuado que le pueda corresponder.

Una de las principales características del teletrabajo, incluso podría decirse la más importante, es la ejecución de la prestación laboral en un lugar distinto al que normalmente se desempeña el trabajo.

Hay que matizar que el teletrabajo subordinado se configura de forma parcial en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en el artículo 13 ET. El legislador no lo dice de forma expresa, pero se establece como un modelo de teletrabajo en el que el trabajador lleva a cabo la prestación laboral fuera del centro de trabajo tradicional, no de forma exclusiva, sino con un desarrollo alternativo presencial en un centro tradicional, «de modo alternativo a su desarrollo presencial» en éste (artículo 13.1 ET)<sup>45</sup>. Por lo tanto los periodos de trabajo a distancia y presencial serán pactados por las partes<sup>46</sup>. Existen varios convenios colectivos que prevén el contrato de trabajo a distancia para desarrollar la prestación laboral «de manera preponderante o total en el domicilio u otro lugar de su disponibilidad»<sup>47</sup>.

Además, con lugar distinto al centro de trabajo debe señalarse que el trabajo se realiza en los lugares establecidos en los artículos del 1.5 y 44.1 del ET<sup>48</sup>. Pero también el teletrabajo puede llevarse a cabo

---

<sup>45</sup> Artículo 2 AMET precisa que ese trabajo «hubiera podido ser realizado igualmente en los locales de la empresa», por lo que es lógico que la descentralización no es un desarrollo de un trabajo de naturaleza distinta al que pueda llevarse a cabo en aquellos.

<sup>46</sup> Esta característica parece eliminar la posibilidad de que en el artículo 13 ET quepa un modelo de teletrabajo en la realidad social puede existir bajo modalidades contractuales fraudulentas.

<sup>47</sup> Artículo 11.3 VI convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-1503](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-1503)

<sup>48</sup> El artículo 1.5 hace referencia a que «a efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral», mientras que en el artículo 44.1 se mencionan « las unidades productivas autónomas».

desde cualquier lugar que no se considere legamente centro de trabajo o unidad productiva de la empresa, ya que según la modalidad de teletrabajo de la que hablemos, varía el lugar (el domicilio, los telecentros...etc). Asimismo el lugar de trabajo puede ser seleccionado libremente por el trabajador, por el empresario, o que se haya estipulado por pacto individual o acuerdo colectivo.

A la característica anterior es necesario añadir la segunda característica intrínseca del teletrabajo: la flexibilidad, ya que estamos ante una prestación donde se fomenta la libre distribución del tiempo por parte del trabajador.

Para encuadrar esta nueva modalidad contractual, es necesario remitirse a la publicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>49</sup>, ya que antes de su publicación no se contemplaba en nuestro ordenamiento jurídico una regulación específica para el teletrabajo, aunque era enmarcada en las instituciones contractuales que existían en ese momento. Esto no significa que no pudiese incluirse en las instituciones contractuales que ya existían<sup>50</sup>. Una manera para utilizar esto consistía en la aplicación de la normativa, fijando ciertos límites. Para ello podía optarse por dos vías: o bien incluir el teletrabajo entre las relaciones de carácter especial reguladas en el artículo 2 ET; o incluirlo en la modalidad de trabajo a domicilio establecido en el artículo 13 ET (previo a la reforma) o en cualquier otra modalidad contractual existente, sí estas modalidades lo permiten.

Se trata, por tanto, de averiguar, primero si esta nueva manera de trabajar se encontraba encuadrada como una relación laboral o, si al contrario nos encontrábamos ante un trabajo autónomo e independiente del empresario. Por esto se debe concretar bien la diferencia entre el trabajo por cuenta propia y el trabajo por cuenta ajena. Y más aún que en otras relaciones de trabajo, existe una necesidad de fijar con precisión el estatuto jurídico del trabajador respecto del receptor de sus servicios, ya que debido a sus características, esta forma de organización laboral se sitúa siempre en una difícil zona gris de delimitación entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, pero también porque el teletrabajo no puede traducirse literalmente como un cambio de calificación porque el trabajador dependiente por cuenta ajena deviene trabajador autónomo por cuenta propia<sup>51</sup>.

Centrando la atención en la eventual laboralidad del teletrabajo, es necesario analizar, si estos dos indicios de laboralidad, se dan realmente en el teletrabajo, para definir si el vínculo que existe entre

---

<sup>49</sup> BOE de 7 de julio de 2012, núm. rec. 162.

<sup>50</sup> Gaeta y Sellas I Benvingut coinciden en este planteamiento al expresar que «en este sentido con para quien se trata de un problema de encuadramiento jurídico, que se resuelve en concreto en un problema de calificación». SELLAS Y BENVINGUT, R. *Op cit.* p. 40.

<sup>51</sup> En relación a los resultados del trabajo, le corresponden al empresario, y no a la persona que los produce directamente, aunque esto no se deduce del contrato de trabajo, sino que se justifica por la figura de que el empresario es el titular de los medios de producción. Pero si debe quedar claro es que tanto la dependencia como la ajenidad son dos elementos integrantes de la relación laboral.



teletrabajador y empresa es de carácter laboral. Resulta mucho más complicado conocer de forma típica si existe laboralidad cuando el teletrabajo rompe con los tradicionales conceptos de lugar y tiempo<sup>52</sup>.

Para concluir, con el establecimiento de la información a distancia se quiebra la solidez de uno de los pilares fundamentales sobre los que está construido el contrato de trabajo, el de la ejecución de la prestación de trabajo en el lugar elegido por el empresario que normalmente coincide con los locales de la empresa. Por todo ello es necesario establecer que tratamiento jurídico va a tener esta actividad, que rompe la visión de la relación de trabajo basada en una unidad de tiempo, lugar y acción y que parece abolir al derecho del trabajo.

### **3. DELIMITACIÓN NORMATIVA DEL REGIMEN REGULADOR DEL TELETRABAJO**

#### **3.1. Nivel europeo**

La mayoría de los análisis jurídico-laborales sobre el teletrabajo coinciden en afirmar la inexistencia en Europa de una legislación que haga referencia a la tutela de las condiciones en que se desarrolla el teletrabajo. Los primeros pasos para acotar las prácticas de teletrabajo se remontan a la Comisión Delors<sup>53</sup>, en los años 90, que realizó una serie de recomendaciones de orden general a través de los siguientes informes:

1. El primero de ellos se llevó a cabo en diciembre de 1993; se elaboró el Libro Blanco de la Comisión sobre Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI.
2. En junio de 1994, se elaboró el Informe Bangemann sobre Europa y la Sociedad Mundial de la Información. Recomendaciones al Consejo.
3. En junio de 1994, la Comisión adoptó el Plan de Actuación Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información.
4. Plan de actuación Europa en marcha hacia la Sociedad de la Información. (Julio de 1994)

---

<sup>52</sup> Menciona la jurisprudencia que « los indicios comunes de la nota de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad; y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia» (STS de 23 de noviembre de 2009. núm. de rec 170; STS de 7 de octubre de 2009. núm. de rec. 4169; STS de 30 de abril de 2009. núm. de rec. 1701.

<sup>53</sup> La Comisión Delors es el nombre utilizado para hacer referencia a la Comisión Europea presidida por Jacques Delors, el octavo presidente de la Comisión Europea, entre 1985 y 1992. En realidad, la denominada Comisión Delors estuvo compuesta de tres Comisiones distintas que se sucedieron en tres mandatos sucesivos: Desde 1985 hasta 1988, desde 1989 hasta 1992 y desde 1993 hasta 1994. Fue la Comisión que ocupó el cargo durante más tiempo, y es vista como la más exitosa de todas.

5. Libro verde sobre Cooperación para una nueva organización del trabajo. (Abril de 1997)<sup>54</sup>.

Debido a la falta de legislación existente sobre teletrabajo, en los últimos años la regulación se ha limitado solo a lo expresado en la negociación colectiva, aunque existen algunos países en los que no existe ni siquiera a través de la negociación como es el caso de Bélgica, Finlandia o Grecia. Por esta razón, son los sindicatos los que han forzado la negociación de acuerdos ya sean verbales o de forma escrita, entre representantes de los trabajadores y de los empresarios. Precisamente esa ausencia de marcos legislativos nítidos que regulen la actividad del teletrabajo es uno de los problemas más importantes con los que se encuentran los teletrabajadores. Entre los sindicatos se empieza a hablar de una verdadera necesidad de la creación de una normativa transnacional europea, ya que muchos de los teletrabajadores realizan prestaciones para empresas de otros países. En este sentido, la OIT ha expresado la urgencia de regular la práctica del llamado teletrabajo transfronterizo, para evitar así el dumping social provocado por las empresas al buscar trabajadores fuera de sus fronteras<sup>55</sup>.

### 3.1.1 El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

Este acuerdo responde a una regulación específica del teletrabajo a nivel europeo. Es firmado el 16 de julio de 2002 entre la CES, UNICE, UEAPME y CEEP<sup>56</sup>, dentro de un marco de negociaciones llevada a cabo por la Comisión Europea.

El Consejo Europeo pretende lograr una cierta cooperación, « (...) invita a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objetivo de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad»<sup>57</sup>, buscando un régimen común, un tratamiento laboral igualitario entre todos los estados firmantes.

---

<sup>54</sup> Además de los informes mencionados anteriormente, la OIT creó una Recomendación sobre el trabajo a domicilio en 1996 en la cual se incluía la definición y los campos de aplicación, y la Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos fundamentales en el trabajo.

<sup>55</sup> A nivel internacional la OIT ha llamado la atención acerca de las repercusiones que suponen la práctica del teletrabajo transfronterizo, que se llevaba a cabo con una falta de marco regulativo. A todo esto hay que sumarle que los teletrabajadores transfronterizos se encuentran muy unidos a las prácticas de deslocalización del trabajo desarrolladas en las empresas internacionales.

<sup>56</sup> El texto del acuerdo europeo sobre teletrabajo (AMET) puede consultarse en el siguiente enlace web: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac10131>.

<sup>57</sup> A.A.V.V. *Teletrabajo: dimensión social y laboral*. CC.OO. Junta de Andalucía, Sevilla 2006, p. 162.

El acuerdo es de carácter voluntario y de naturaleza jurídica no vinculante<sup>58</sup>, y se adoptó en relación a lo establecido en el artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Se fundamenta en la necesidad de acción comunitaria en el ámbito del teletrabajo señalada en su momento por el Programa de Acción Social de la Comisión para los años 1998-2000.

El objetivo fundamental es establecer un marco general nivel europeo, equiparando flexibilidad y seguridad, a través del fortalecimiento de la calidad de los empleos, garantizando la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los asalariados que trabajan físicamente en los locales de la empresa. Todo esto pretende lograr una conciencia de las empresas sobre el trabajo como una forma de organizar las tareas según las necesidades de las empresas, sin la exigencia de un trabajo presencial y físico en el centro de trabajo<sup>59</sup>.

Este acuerdo constituye prueba de la importancia dada a los interlocutores sociales y del diálogo social en relación las consultas que les ha de realizar la Comisión en la preparación de propuestas. Una prueba de ello se encuentra en el Libro Blanco sobre la gobernanza Europea, donde se anima a los interlocutores sociales a hacer un mayor uso de los acuerdos voluntarios. La importancia de este acuerdo responde a tres razones fundamentales:

1. Es la primera vez que un Acuerdo Marco a nivel europeo ha sido suscrito por CES, UNICE y CEEP, y se ha llevado a cabo por sus correspondientes miembros y no por una legislación europea. Hasta ese momento los acuerdos que habían alcanzado los interlocutores sociales europeos necesitaban de la aceptación del Consejo para transformarse en Directivas, y sin embargo, en este caso no se ha necesitado dicha aprobación ya que se ha aplicado siguiendo los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales estatales. Su eficacia depende de los diferentes instrumentos colectivos negociados a nivel nacional, pues en el artículo 155 del Tratado de la Unión Europea donde se sostiene el derecho a negociar de los interlocutores sociales comunitarios, no reconoce un procedimiento negociador cuyos frutos gocen directamente de eficacia general. En dicho tratado se admite el establecimiento de relaciones convencionales entre los interlocutores sociales para tratar de obtener acuerdos, pero estos no tendrán eficacia directa al necesitar una segunda negociación a nivel estatal.

---

<sup>58</sup> Desde este punto de vista, este tipo de acuerdos comunitarios tienen la naturaleza de un “pacto entre caballeros”, de suerte que su traslación y su eficacia en cada uno de los ordenamientos nacionales penderá (ante la inexistencia de mandato negociador) del cumplimiento voluntario que los sujetos colectivos nacionales hagan de los contenidos acordados a nivel comunitario. Mientras tanto el acuerdo comunitario tendrá un carácter recomendatorio. Mientras tanto el acuerdo comunitario tendrá un carácter recomendatorio». THIBAUT ARANDA, J., «Algunas consideraciones en torno al acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo», Revista Temas Laborales N° 72 de 2003, p.12.

<sup>59</sup> Véase: THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A., «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo», Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, 2003, n° 32, p. 36. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/85849>

2. El acuerdo pretende mejorar la movilidad de la mano de obra, flexibilidad en el mercado de trabajo y la calidad de vida, incluyendo la conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Delimita el teletrabajo en varias direcciones: la prestación del servicio se lleva a cabo en un lugar diferente al que normalmente se realice, necesariamente utilizar nuevas tecnologías de la información y constituir un modo de organización distinto al tradicional.

El acuerdo contempla las condiciones individuales de los teletrabajadores, así como los aspectos clave que exigen una mayor atención cuando el trabajo es realizado a distancia, como son los derechos sindicales, protección de datos, la forma del contrato, los equipos de trabajo, delimitación de la vida privada y la laboral, salud y seguridad, etc. Como se ha expresado, el objetivo de ese Acuerdo era elaborar un marco general a nivel europeo en materia de teletrabajo, aunque su implantación en cada uno de los estados miembro de la UE no se ha llevado a cabo por medio de Directiva comunitaria de refuerzo, sino únicamente mediante transposición autónoma, es decir, «atendiendo a procedimientos y prácticas específicos de gestión y de trabajo en cada estado miembro. Así, la implementación efectiva depende del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria para garantizar que sus afiliados nacionales cumplan con lo dispuesto en sus acuerdos»<sup>60</sup>.

### 3.2. Nivel español

Antes de la creación del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo en el año 2002, la situación que existía en España se caracterizaba por una casi inexistente regulación específica sobre el teletrabajo, que se desarrollaba únicamente a través de convenios colectivos, los cuales se centraban en algunos aspectos relacionados sobre el teletrabajo, pero nunca de manera específica<sup>61</sup>.

Los sindicatos con mayor representación en España, como son CCOO y UGT, se vieron afectados por el desarrollo del teletrabajo, ya que algunas instituciones fomentaron el teletrabajo como una nueva forma de trabajar, y por tanto debieron participar en el diseño de propuestas para introducir nuevos elementos de protección destinados a los trabajadores que formen parte de esta nueva modalidad contractual.

Por lo tanto, en los últimos diez años no ha habido cambios de carácter general, y tampoco se ha creado una regulación autonómica o regional para atenuar la falta de ésta. Entre otros motivos, la falta de legislación se debe al hecho de que el teletrabajo se considere como una parte sustantiva de la

---

<sup>60</sup> GINÈS I FABRELLAS, A, LUQUE PARRA, M. *Op cit*, p. 22.

<sup>61</sup> En algunos de estos convenios se encuentran cláusulas que regulan la prestación laboral fuera de las oficinas de las empresas, pero no se especifica que se trate concretamente de teletrabajo, solo abarcan el uso de correo electrónico, algunas condiciones laborales de prestación de servicios en lugares remotos...etc.

«organización del trabajo», y en los convenios colectivos queda reservada a la parte empresarial y es difícilmente negociable. Este hecho hace que en lo referente al teletrabajo haya una fuerte discrecionalidad por la parte empresarial en lo que se refiere a la delimitación de las prácticas asociadas a las diferentes formas de teletrabajo.

Aunque existen sentencias ya de los años 2003 acerca de algunos casos sobre teletrabajo, lo cierto es que es la Orden Ministerial APU/1981/2006 de 21 de junio la que ofrece una definición más reciente de teletrabajo en el territorio español. Se trata de la primera norma que sigue las líneas del anteriormente citado AMET. Además en esta Orden, se prevé la implantación de programas piloto de teletrabajo en los distintos departamentos del Ministerio de Administraciones Públicas. En ella se establece una definición más concreta sobre teletrabajo, y se considera al teletrabajador por primera vez como «aquel empleado o empleada pública que, en el desempeño de su puesto de trabajo, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones con alguna de las modalidades de jornada de carácter no presencial establecidas en los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los departamentos ministeriales o sus organismos públicos».<sup>62</sup>

Más adelante, la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo<sup>63</sup>, supone una transformación en la concepción de teletrabajo, dotándole de mayor relevancia, ya que incorporando entre sus cambios: la denominación de trabajo a distancia (antes llamado trabajo a domicilio), posibilidad de llevar a cabo la prestación en el domicilio o lugar elegido por el trabajador, la opción de realizar el acuerdo de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral y la supresión de la obligación del trabajador de llevar al día un documento de control de la actividad, entre otras.

Del mismo modo, esta ley continua generando incertidumbre, al situar a los convenios de empresa en una situación de privilegio respecto a algunas materias «delicadas» en la prestación del teletrabajo, tales como el horario o la distribución del tiempo de trabajo, medidas para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, etc. De igual manera, le compete al legislador contemplar un contenido mínimo que resulte suficiente de regulación y que establezca las pautas en los futuros pactos o acuerdos colectivos, ya que resulta obvio que con la regulación que establece el ET en su artículo 13<sup>64</sup> no es suficiente, puesto que el teletrabajo siempre es trabajo a distancia, pero no todo el

---

<sup>62</sup> BELZUNEGUI, A. *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. RIO: Revista Internacional de Organizaciones, N.º. 1, 2008 ), pp. 130-131. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=155124>

<sup>63</sup> Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

<sup>64</sup> Define el trabajo a distancia como: « (...) 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 ».

trabajo a distancia es teletrabajo ni trabajo a domicilio<sup>65</sup>. Todas estas circunstancias y conceptos aislados hacen necesaria una regulación del teletrabajo mediante una ley, dada la posición que ésta ocupa en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. «Así, la aplicación de las normas laborales en el sistema de articulación de normas del Derecho del Trabajo va a permitir que el teletrabajo sea objeto de regulación con garantías. Para ello habrá que partir de postulados contemplados en el clausulado del AMET, que sean recogidos en una ley que integre con plenas garantías el teletrabajo en la regulación del trabajo a distancia»<sup>66</sup>.

### *3.2.1. Traslación del AMET al ámbito español*

Asimismo, la aplicación del AMET en España se ha llevado a cabo a través de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva que, desde el año 2007 se ha añadido a la agenda de los interlocutores sociales (de sindicatos y asociaciones empresariales), el teletrabajo como contenido a desarrollar en los convenios colectivos<sup>67</sup>.

Por lo tanto, a través de Acuerdos Interconfederales los agentes sociales pretenden que se incorporen sus ordenaciones en materia de teletrabajo por medio de la negociación colectiva. Sin embargo, una potencial causa de falta de regulación se debe sobre todo al hecho de que el teletrabajo se ha considerado hasta ahora como una parte característica de la «organización del trabajo» que, en los convenios colectivos, queda reservada a la parte empresarial, y por tanto, escasamente regulable.

Si bien es cierto que el artículo 13 ET recoge algunos principios generales presentes en el AMET, como el carácter escrito del acuerdo, el principio de igualdad, el derecho a la formación y promoción profesional, el derecho a la seguridad y salud en el empleo y el reconocimiento de derechos colectivos. Ahora bien, existen algunos principios que son olvidados por dicho artículo, como el carácter reversible de la prestación, la no concreción en este artículo de la obligación del empresario de respetar la protección de datos y vida privada del trabajador y en general una falta de concreción de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral del teletrabajador

---

<sup>65</sup> Desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el ámbito de aplicación laboral de la misma incluye este tipo de relación laboral especial en su artículo 3.4., dado que la excepción que se indica hace referencia a la relación laboral de carácter especial de servicio del hogar, pero no existe referencia alguna al teletrabajo de forma específica, por lo que se entiende incluido en dicho régimen.

<sup>66</sup>SIERRA BENITEZ, M. «La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia». Universidad de Sevilla. Disponible en VLEX. pp. 65-70. Disponible en: <http://app.vlex.com/#ES/vid/505544299>,

<sup>67</sup> Un ejemplo de ello es el acta de Prórroga de 2008 del Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva de 2007 que acuerda en su apartado 3º sobre “Flexibilidad y seguridad” regulación sobre teletrabajo: « Teletrabajo.-Potenciar un empleo más productivo, a través de la cualificación de los trabajadores, de la innovación y desarrollo tecnológico y del impulso de mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, preferibles a los ajustes externos, así como de la identificación de instrumentos y dispositivos de análisis y diálogo, constituye un elemento esencial para responder a los requerimientos del cambio». Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-627](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-627)

#### **4. TIEMPO DE TRABAJO**

La actividad laboral se ejecuta en un espacio concreto de tiempo, es decir en el tiempo de trabajo. En un primer acercamiento hacia la definición de lo que se considera tiempo de trabajo, Belzunegui argumenta que el tiempo de trabajo hace referencia a una distribución de los periodos de prestación de servicios en el ámbito de una relación propia de trabajo<sup>68</sup>, por el cual se delimita a un espacio de tiempo específico. Conceptos como duración de la jornada, horario, descansos, disponibilidad, etc., son también referencias directas al concepto tiempo de trabajo.

En relación a la jornada, entendida como el tiempo dedicado al trabajo, queda fijada y depende de criterios de naturaleza económica. El empresario contrata a los trabajadores con un objetivo concreto, el de producir bienes y servicios que se ofrecerán en el mercado, para obtención de beneficios. Pero el elemento económico no es el único determinante, ya que tanto los factores tecnológicos, como los legislativos resultan relevantes.

Una de las principales características del teletrabajo es la flexibilidad de la que se dota al trabajador respecto a las formas tradicionales de organización, una particularidad que hace que surja la cuestión de si es realmente posible la ordenación del tiempo del teletrabajo, más aun si se señala que esta nueva forma de estructuración de la actividad laboral acentúa la indeterminación del tiempo de trabajo y de la jornada laboral<sup>69</sup>.

##### **4.1. Flexibilidad horaria**

La flexibilidad horaria nace como una tendencia surgida de las crisis económicas que afectaron el mundo occidental a partir de la mitad de la década de los 70, para más adelante dar respuesta a la rigidez existente en el ordenamiento jurídico, «los planteamientos sobre la flexibilidad nos dicen que en el Derecho del Trabajo hay demasiada protección y poca libertad. Se ha pensado demasiado en proteger al trabajador y demasiado poco en proteger la viabilidad económica de la empresa»<sup>70</sup>, por lo tanto, lo que pretende la flexibilización horaria es regular la relación laboral, antes que de proteger al trabajador.

---

<sup>69</sup> Se relativiza la jornada de trabajo ya que «la importancia de esta modalidad es el resultado de la actividad laboral del trabajador, más que el hecho mismo del tiempo empleado para su realización». GARCÍA GUIÑONES, J.C. «La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo», en MELLA MÉNDEZ, L. *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi, Cizur Menos 2015, p. 153.

<sup>70</sup> BRONSTEIN A. S. «La flexibilidad del trabajo: Panorama General». Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, n° 75, 1990, pp. 7-8

Así, uno de los criterios diferenciadores del teletrabajo respecto de las formas tradicionales de trabajo es la flexibilidad horaria en la organización de la prestación. El teletrabajo, además de destruir el mito de la unidad de espacio y trabajo, hace añicos el de la unidad de tiempo y se revela como una herramienta capaz de adaptarse de un modo extremadamente flexible a las exigencias del trabajo y a las del tiempo libre, favoreciendo así la armonización de momentos que a menudo resultan irreconciliables.

La flexibilización horaria abre nuevas perspectivas ya que permite una mayor disponibilidad del tiempo libre y supone para el individuo la oportunidad de administrar el tiempo del modo más beneficioso para él, tanto desde el punto de vista de la productividad como de la armonización de la vida personal y familiar<sup>71</sup>. «Es evidente que el tiempo que se gana como consecuencia de no tener que efectuar desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo o la economía de tiempo que supone una organización más racional del trabajo, posibilitan el poder ser utilizados de una manera más satisfactoria para el desarrollo del trabajador, con un mayor productividad, acompañada de más tiempo para la familia, para la vida social o para el ocio, favoreciendo además un menor absentismo y rotación<sup>72</sup>.

Así, la consecuencia más inmediata en el teletrabajo es la dificultad existente para poner el tiempo de trabajo, no solo en relación con la seguridad y salud en el trabajo, sino también en relación al control de ese tiempo, y por supuesto en referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar.

## **4.2. Control del tiempo de trabajo**

El tiempo cobra un especial protagonismo en el teletrabajo, ya que es un concepto atípico que caracteriza este tipo de relación laboral. La distancia existente a la hora de desarrollar la actividad implica que el trabajo se realiza sin vigilancia “presencial” del empleador, por lo que supone la imposibilidad de controlar determinados aspectos de la prestación del trabajador, y principalmente el tiempo de trabajo.

Independientemente de donde se realice la prestación, la jornada se puede verificar a través de varios mecanismos. Los más utilizados por el empresario son los medios tecnológicos, es decir, controlar el tiempo que el trabajador está conectado al ordenador central de la empresa. Incluso puede resultar que este tiempo de trabajo sea calculado de forma más precisa que si el trabajador estuviese

---

<sup>71</sup> Artículo 9 AMET «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».

<sup>72</sup> AGUILAR RODRIGUEZ, M.C. «El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar», en MELLA MÉNDEZ, L., *Op Cit*, p. 557.



presencialmente en la empresa.<sup>73</sup> Así se realiza un control directo y a tiempo real no solo del trabajo, sino también de las pausas o descansos que realice. No solo se controla el tiempo de trabajo, sino la intensidad de la prestación. La instalación de un programa informático permite evaluar el tiempo de trabajo de forma exacta: duración, pausas, número máximo de horas, el tiempo de mayor actividad...etc. Por lo tanto a través de las nuevas tecnologías el control del tiempo de trabajo se puede realizar incluso de forma exhaustiva si así se desea.

Sin embargo, diferente es el teletrabajo que se lleva a cabo sin ningún tipo de vigilancia, ni telemática ni informática, como es el caso del teletrabajo «off-line». Este hecho no es novedoso, ya que se ha llevado a cabo así por parte de muchas organizaciones. En este tipo de control, el elemento «tiempo» casi desaparece debido a la imposibilidad de un control exacto. Para el control de estos trabajadores se usan otros métodos indirectos<sup>74</sup>. Entre ellos se encuentran la grabación de datos, teleencuestas...etc para llevar a cabo algún tipo de evaluación del tiempo de trabajo, aunque no resulte tan efectiva como la telemática.

Además, este control del tiempo de trabajo no se realiza únicamente para que el empresario obtenga los frutos de su contrato celebrado con el trabajador. Debe existir una limitación de horas que no provoque un solapamiento entre el espacio de dedicación laboral y la vida personal del trabajador. Para evitarlo, se debe diferenciar claramente el tiempo de trabajo y dichas pausas se diferencien perfectamente del tiempo de descanso dedicado a la esfera familiar. Es habitual que la figura del teletrabajo fomente la conexión con el trabajo a través de los medios tecnológicos de control, lo que provoca que se diluya en cierto modo la separación entre tiempo de trabajo y descanso, que en muchas ocasiones termina generando un cierto estrés vinculado a la falta de un espacio real de desconexión con el trabajo.

Una vez llegados a este punto, si analizamos el control del tiempo de trabajo, ¿Cuánto sentido tiene en un ámbito de teletrabajo? Ya que como hemos analizado una de las características más básicas y propias del teletrabajo es su flexibilidad, tanto de elección del lugar de trabajo como para elegir su jornada laboral. El teletrabajo es una opción pensada para mejorar la organización del trabajo y centrarse únicamente en el capital humano, importando poco o nada dónde y cuándo, sino más bien quién y cómo, por lo que el control de la actividad no debe o debería estar entre los puntos más importantes sobre los que centrarse, sino más bien en los resultados de la actividad.

---

<sup>73</sup> El TSJ de Castilla y León, ha establecido recientemente la obligación de registro de jornada y abono de horas extra a los teletrabajadores. De este modo para la Sentencia TSJ Castilla y León (Valladolid), Sala de lo Social, de 03/02/2016, Rec. 2229/2015.

<sup>74</sup> Países como Alemania, Austria, Japón y Suiza usa métodos indirectos para limitar el exceso de horas de trabajo, véase, OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia internacional del trabajo, 82ª reunión, vol. V (1) 1995, p. 44.

### 4.3. Jornada de trabajo

Por jornada se entiende «el tiempo de cada semana o cada año, ha de dedicar el trabajador a la ejecución del contrato de trabajo, constituyendo la jornada una primera aproximación para medir la prestación que el trabajador debe»<sup>75</sup> «ya que en virtud del contrato de trabajo «el trabajador asume, entre otras, la obligación de prestar sus servicios bajo la dirección del empresario»<sup>76</sup> .

La jornada, descansos, y otras interrupciones de la prestación de trabajo no cuentan con normativa específica que atienda las peculiaridades o especialidades del teletrabajo, por lo que la principal incógnita a la que debe enfrentar la jornada es determinar si el teletrabajador se encuentra o no dentro del régimen legal de jornada, así como en qué medida resulta posible.

En relación al sometimiento o no al régimen legal de jornada, y acorde con el ordenamiento jurídico, el teletrabajador que tenga un estatuto de trabajador común, quedará subordinado a las disposiciones generales que se establecen en materia de tiempo de trabajo los artículos 34 y siguientes del ET. Con esto, se pretende que la jornada de trabajo del teletrabajador se vea limitada por lo que establezcan los artículos indicados.

Los trabajadores incluidos en el artículo 13 del ET, que poseen un contrato de trabajo a distancia, ni el artículo 34 y siguientes del ET, hacen mención alguna a la regulación de su jornada de trabajo<sup>77</sup> .

Cuando a través del ET se regula el apartado correspondiente a las «modalidades de contrato», no se dispone que existan más especialidades de carácter normativo que a las que hace mención la legislación. Por ello que debe entenderse que resultará de aplicación la legislación común, salvo en aquellos aspectos que se recojan de forma específica en el propio artículo 13<sup>78</sup> .

Por todo ello, y ante la ausencia de normas especiales que regulen esta materia, debe deducirse que la jornada laboral en el contrato de trabajo a distancia, queda dentro de lo establecido por la autonomía de las partes, partiendo de la base de lo establecido por el texto del ET, pero al mismo tiempo teniendo en cuenta que el teletrabajo no solo se produce en el seno del artículo 13, por lo que habrá de estarse

---

<sup>75</sup> ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, ME. *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2001, p. 265.

<sup>76</sup> AA.VV. *Curso de Derecho del Trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch. 2000, p. 345

<sup>77</sup> No los incluyen de forma precisa, pero tampoco los excluyen explícitamente. Además no existe unanimidad por parte de la doctrina, entendiendo una parte que este tipo de trabajadores están sometidos a jornada, y otra que por el mero hecho de encontrarse sujetos a esa jornada, resulta totalmente incompatible con la libertad propia del trabajador a distancia.

<sup>78</sup> En Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo, BOE de 26 de septiembre de 1995. núm. 230, no se hace mención alguna sobre las jornadas de trabajo en el caso del trabajo a distancia.

a cada caso concreto<sup>79</sup>. Además también resulta necesario determinar si una vez admitida la utilización de la ordenación en la jornada laboral, resulta posible y en qué medida se valora su cumplimiento. La respuesta a todo ello depende de los recursos tecnológicos con los que cuente la empresa y el tipo de conexión del teletrabajo.

Como se ha explicado anteriormente, en muchos supuestos de teletrabajo es posible el control telemático instalando un programa que medirá el tiempo empleado en la actividad de forma muy precisa, quizás incluso de forma más exhaustiva que el control de los trabajadores que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Por tanto, el empresario tiene la capacidad de controlar la jornada laboral de sus teletrabajadores, y esto supone menos problemas respecto de la efectividad del cumplimiento de la jornada de trabajo. Sin embargo, cuando el teletrabajo se desarrolla sin conexión a la red de la empresa o, sin un programa que controle el tiempo de trabajo, se plantean mayores conflictos<sup>80</sup>.

Pero a pesar de estas barreras, parece necesario el establecimiento de una jornada o al menos una limitación de la misma, para poder proteger la salud de los trabajadores. Si se dota a los trabajadores de una mayor autonomía en la fijación de su jornada, esta ausencia de límites puede provocar que se realice un número de horas de trabajo excesivo. El teletrabajo hace posible que la actividad se lleve a cabo fuera del centro de la empresa y, con un horario más flexible, pero no supone la inexistencia de una jornada laboral. Por tanto, puede entenderse provechoso el mantenimiento de la regulación de la jornada de trabajo, no solo respecto de aquellos trabajadores cuya actividad se controla mediante las terminales informáticas, sino también, respecto de aquellos cuyo trabajo es posible controlar mediante métodos o vías indirectas.

En tercer lugar, queda preguntarse si resulta correcta esta aplicación, ya que la flexibilidad espacial y temporal son dos de las singularidades más significativas del teletrabajo.

Como ya se ha mencionado, el contrato de trabajo a distancia queda sujeto a las normas establecidas para la regulación de la jornada de trabajo, y por ello aquellos trabajadores que se encuentran dentro de dicho contrato, lo estarán igualmente. Se ve que el grado de adaptación respecto de la flexibilidad en el teletrabajo resulta diferente según la forma que se adopte. En aquellas actividades en las que se

---

<sup>79</sup> Debido a esto en algunos Convenios Colectivos se fija de forma concisa cuales son los derechos y las obligaciones del teletrabajador, precisando el estatuto jurídico que les corresponde, como ocurre en el caso concreto de la empresa Repsol YPF que especifica que «la persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el acuerdo individual de teletrabajo para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada).

<sup>80</sup> En estos casos, la estimación del tiempo que ha sido utilizado para llevar a cabo la actividad se realizara solo a través de la evaluación, apreciando el tiempo que se considera razonable para la ejecución de la actividad. Pero esto no garantiza en absoluto que se cumpla de forma clara lo establecido para la jornada laboral, por lo que el problema que se plantea es que no se cumplan el número de horas ante la pantalla del ordenador, los descansos mínimos...

requiere una menor cualificación el tiempo de trabajo tiende a ser más rígido, con un menor grado de libertad, mientras que en las actividades con un mayor grado de formación ocurre exactamente lo contrario, esa rigidez tiende a minimizarse, casi desaparecer. Esto hace que la regulación del tiempo de trabajo no pueda establecerse de forma homogénea en el teletrabajo.

En este sentido, si es erróneo afirmar que el teletrabajo debe quedar fuera de la jornada por realizarse fuera de la unidad productiva, puesto que los medios telemáticos e informáticos permiten medir la cantidad de prestación en términos de extensión temporal, también es cierto que su introducción en el régimen de jornada no parece acertado en los supuestos en los que el tiempo no es el único elemento a tener en cuenta como medida de la actividad.

No se trata solamente de que el teletrabajador posea con un poder de decisión autónomo en el ejercicio de su actividad, sino que realmente tenga la capacidad de administrar su propio tiempo en el desarrollo de su actividad. Por lo tanto, la aplicación del régimen de la jornada de los trabajadores debería basarse en la autonomía real de la prestación de teletrabajo concebida no solo como la posibilidad de elegir libremente el horario de trabajo, sino como la capacidad que tiene el teletrabajador de utilizar el tiempo de trabajo.

#### **4.4. Horario de trabajo**

En el ET no se encuentra ninguna mención de cuál es la diferencia entre la jornada de trabajo y el horario de trabajo, si bien, cuando se hace mención a la jornada de trabajo estamos haciendo referencia a la cantidad de tiempo de la prestación de los servicios, mientras que el horario hace referencia al reparto de ese tiempo, es decir la distribución del tiempo a lo largo de las horas del día.

Es necesario tener en cuenta que los mercados económicos, y por supuesto los mercados laborales se inclinan, cada vez más, hacia la flexibilización, y por tanto el horario de trabajo adquiere un papel más relevante. La aparición de los nuevos modelos productivos y el cada vez más destacado uso de las nuevas tecnologías ha provocado que el sistema usado para medir el tiempo en la actividad laboral se oriente hacia la flexibilización: libertad de los trabajadores para organizar regularmente el tiempo dependiendo de la prestación, de la cantidad de trabajo que tengan, la opción de realizar la actividad entre dos o más trabajadores etc.

Existe conformidad en la doctrina, afirmando por todos, que la flexibilidad es una de las características que más claramente se aprecian en el teletrabajo, y no en vano, es uno de los mayores atractivos que despliega esta nueva forma de organización de la actividad, puesto que no solo permite

que el trabajador decida el lugar en el que va a desempeñar su actividad profesional, sino que además decide en relación al tiempo, según se ajuste mejor a sus necesidades.

Los teletrabajadores no se están sujetos a un horario de trabajo estricto y disciplinado, por lo que deciden libremente cuanto tiempo van a trabajar, a qué horas, los momentos de descanso, etc.

Esta capacidad de organización de la que se le dota al trabajador, debe considerarse con la cautela, ya que debe tenerse en cuenta de que algunos tipos de teletrabajo no están sometidos, por ley, a ningún tipo de jornada u horario, por lo que se puede entender que la empresa espera un resultado determinado por parte del trabajador, y este administra su tiempo en relación a ese resultado, que está obligado a cumplir. Además, hay que sopesar que existen otro tipo de teletrabajadores, que al contrario que los anteriores, sí que se encuentran sometidos a un régimen de jornada laboral, pero tienen con un horario más o menos flexible<sup>81</sup>.

La libertad que posee el teletrabajador está limitada por las propias características de la actividad (si la actividad se basa en el trato con los clientes, el horario puede verse modificado por las exigencias de estos) e incluso por imposición de la propia empresa (la empresa puede establecer una franja horaria, y el teletrabajador tendrá que decidir cuándo trabajar, respetando estos márgenes).

Respecto de este último aspecto, a veces la empresa decide establecer un periodo de tiempo concreto, que puede ser más o menos flexible, a través del cual ésta podrá requerir la atención del trabajador, y fuera de dicho margen posee total libertad para llevar a cabo su tarea, en los márgenes de tiempo que mejor le convenga. «Lo que la empresa le exige al trabajador es que se encuentre disponible en el margen de tiempo que ha sido fijado, por lo que el trabajador, si así lo desea puede hacer coincidir su horario de trabajo con ese tramo de tiempo fijado por la empresa, o no»<sup>82</sup>. Lo único que se le exige es que durante ese tiempo se encuentre disponible, el resto queda a su discrecionalidad.

#### **4.5. Teledisponibilidad**

Como hemos visto, la ordenación del tiempo de trabajo se traduce en ocasiones en la conexión entre tiempo libre y el tiempo de trabajo, para dar una mayor autonomía en la distribución del tiempo, a cambio de la obligación de dar un resultado. Pero también existe el fenómeno inverso, de extensión del tiempo de trabajo en el tiempo libre a través de la teledisponibilidad del trabajador a ser llamado trabajador fuera del horario normal.

---

<sup>81</sup> Nuestro ordenamiento no hace referencia de forma clara sobre el horario de trabajo flexible, pero esto no significa que no se pueda contemplar, nada más lejos de la realidad, sino que se posibilita dar lugar en el ordenamiento a todos los horarios que respetan los límites de la jornada laboral, sin ser rígidos.

<sup>82</sup> LLAMOSAS, A. *Op cit.* p. 72.

La disponibilidad ha existido siempre en cualquier trabajo, pero hoy, con un signo más en la ordenación del tiempo de trabajo que responde a la evolución de las nuevas tecnologías, a las exigencias de rentabilización del capital y demanda del mercado que reclama la disponibilidad permanente de los servicios públicos y privados se multiplica y diversifica. La puesta a disposición ya no interviene en el centro de trabajo, ni siquiera en el domicilio, es suficiente un teléfono móvil, o cualquier medio tecnológicos de los que disponemos hoy día para localizarlo.

Acercándonos al concepto, la disponibilidad debe entenderse como la necesidad de encontrarse disponible, bien sea para intercambiar información o recibir instrucciones de que hacer, o para responder, en un margen de tiempo breve a un cometido urgente, es decir, es una obligación que compete al trabajador y que es intrínseca a su relación con el empresario. También existen grados en la disponibilidad, pudiendo exigirse una disponibilidad mayor solo en unas horas concretas, o exigirse una disponibilidad total la totalidad del día, incluso los 7 días de la semana.

Concretamente en el teletrabajo este aspecto puede interpretarse en un doble sentido. Por un lado, el hecho de que el trabajador pueda ser localizado en cualquier momento y a cualquier hora hace que tenga una mayor libertad de movimiento y de su propio tiempo, ya que es consciente de que en el caso de que la empresa lo necesite, podrá requerirle de inmediato, sin que se tenga que encontrar en un lugar específico esperando las indicaciones del empresario. Pero al mismo tiempo, esa libertad otorgada al trabajador no es completa, ya que puede ser solicitado por la empresa en cualquier momento, por lo que cualquier actividad que esté realizando el trabajador deberá ser abandonada para hacerse cargo de sus obligaciones contraídas con el empresario<sup>83</sup>.

Nos encontramos pues ante una definición un poco difusa, ya que en el ET se habla de «puesto de trabajo», lo que dificulta su interpretación en relación a los teletrabajadores. Por ello debemos acudir a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que establece «el tiempo de disponibilidad por medio de radioescuchas o aparatos portátiles de recepción de mensajes siempre que no afecte a la libertad de movimientos y de actividad del trabajador y en tanto no se traduzca en reincorporación al servicio, no equivale a trabajo efectivo...»<sup>84</sup>. Por lo tanto, el hecho de estar disponible o teledisponible no se computará, solo se valorará en relación al tiempo de trabajo cuando el trabajador se incorpore de manera efectiva.

Resulta lógico pensar que la teledisponibilidad no supone el mismo esfuerzo físico o psicológico que el que se realiza en el centro de trabajo con la efectiva ejecución de la actividad, ya que aunque se exige que el trabajador esté disponible, esto no impide que éste pueda dedicarse a otras actividades

---

<sup>83</sup> El ET únicamente hace referencia en su texto al tiempo de trabajo efectivo, sin dar una definición clara de lo que hay que entender como tal. Concretamente, el artículo 34.5 expone que «el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo».

<sup>84</sup> STS de 23 de abril de 1991, núm. de rec. 314

mientras no sea requerido por la empresa. Pero sí es cierto, que hay una línea muy delgada entre el trabajo y la vida privada, por lo que la teledisponibilidad tiene una incidencia en la esfera privada del trabajador, que puede convertirse en un problema. Para evitar este conflicto: el tiempo juega a la vez como medida de valor de cambio del trabajo y como límite a la sujeción del trabajador. Si las situaciones de disponibilidad... «no afectan en principio a la intimidad de la vida privada, si pueden afectar a la libertad de la vida privada. La puesta a disposición fuera del horario de trabajo normal habría de tener, a la par que limitación del trabajo extraordinario, carácter excepcional»<sup>85</sup> ya que no se trata de un modelo de prestación de servicios normalizado.

Puede afirmarse por tanto que la división que se realiza entre el tiempo de trabajo y el tiempo referente a la vida privada es un criterio totalmente válido para los casos en los que se de la teledisponibilidad, aunque no se pueden eliminarse esas fronteras temporales, resultaría muy conveniente, debido a la peculiaridad de la situación, el establecimiento (a través de los convenios colectivos, o el análisis de los casos concretos en cada empresa, por ejemplo) de unos criterios precisos que puntualicen en qué lugar queda el trabajador (límites respecto del tiempo, las remuneraciones pertinentes...) cuando se le exige esa carga adicional (la teledisponibilidad). «El porqué de esta necesidad surge de la situación que se da respecto del tiempo de teledisponibilidad: no puede decirse que estemos hablando de tiempo de trabajo, porque realmente la persona no está llevando a cabo una actividad de forma efectiva, si bien tampoco podemos afirmar que se trate de «un tiempo libre», en el sentido de que esa obligación, por parte del trabajador de estar disponible, hace que su libertad de movimiento se vea coartada, lo que supone inconvenientes y molestias»<sup>86</sup>.

En referencia a la remuneración con respecto a la teledisponibilidad, hay que tener en cuenta el que en todo tipo de prestación de servicios el salario retribuye solo el tiempo de trabajo. Es por tanto obvio que a través de la teledisponibilidad el teletrabajador asume una carga de trabajo especial y acrecentada, ya que debe encontrarse en todo momento localizable, listo y disponible para acudir a trabajar aunque esto ocurra fuera de su jornada laboral. Por todo ello, es lógico que se reconozca por Ley, por Convenio colectivo o pacto individual abonar una determinada cantidad de dinero en compensación por ese servicio prestado, al margen por supuesto del salario habitual que viniese recibido por la actividad laboral llevada a cabo, y con independencia de que esa actividad se preste siempre o no en horario laboral.

La jurisprudencia también se ha manifestado en este sentido, alegando que: «el complemento de disponibilidad es un complemento salarial que se ha de abonar por el simple hecho de estar a

---

<sup>85</sup> THIBAUT ARANDA, J. «Teletrabajo y teledisponibilidad», Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999., 2000, pp. 895-896.

<sup>86</sup> LLAMOSAS TRAPAGA, A. *Op cit.* p.77

disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no el cambio de horario o la modificación de jornada, no respondiendo el complemento de disponibilidad a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica especial del concreto puesto de trabajo que le obliga a disponibilidad habitual y a constantes alteraciones de los horarios de trabajo, compensando, no un exceso de jornada, sino una disponibilidad o solicitud de localización»<sup>87</sup>. Por lo tanto, no existe impedimento alguno para que aunque la ley no lo contemple, se establezca a través de los convenios colectivos, o incluso en el propio contrato de trabajo un complemento de puesto de trabajo que tenga como objeto compensar la carga que supone la teledisponibilidad. Por tanto, la remuneración en teledisponibilidad no puede compararse a la que se da por trabajo efectivo.

En este sentido, se considera que debe retribuirse no solo la disponibilidad, entendida de forma general, sino que también deberían retribuirse las horas concretas que deben invertirse al margen de la jornada ordinaria, es decir, el exceso de horas sobre la jornada de trabajo, tanto si las mismas se llevan a cabo de forma efectiva, como si finalmente no resulta ser así<sup>88</sup>. Para finalizar hay que destacar que puede llegar a incidir esta cuestión en la vida privada del trabajador, ya que realmente esta teledisponibilidad puede ocasionar realmente trastornos respecto a la organización del trabajo.

## **5. HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJO NOCTURNO Y VACACIONES**

### **5.1. Horas extraordinarias**

Debida a la deslocalización que caracteriza al teletrabajo, la primera precisión que se establece es que aunque este tipo de precisión se realice a distancia, no es incompatible con las horas extraordinarias. En estos casos se establece una jornada máxima conlleva la existencia de un régimen de horas extraordinarias similar al del trabajador en una empresa presencial, que permite evitar aquello que algunos consideran uno de los posibles abusos laborales del teletrabajo: la no remuneración del trabajo efectivo.

Como ocurre con el trabajador interno, el exceso de trabajo del teletrabajador a domicilio debe ser considerado como horas extraordinarias y contemplado como tal a nivel de convenio colectivo, exceso que será constatable bien a través del programa de control de tiempo de trabajo, o a través del

---

<sup>87</sup> STS de 21 de diciembre de 1993. núm. de rec. 3839 y STS de 15 de julio de 1996. núm. de rec. 711.

<sup>88</sup> THIBAUT ARANDA, J. «Teletrabajo y teledisponibilidad», *Op cit*, p. 901.



documento de control que exige el ordenamiento, los cuales establece el artículo 13.4 ET como documentos de control en los que debe quedar reflejado la entrega y recepción de objetos elaborados.

Aunque también es cierto que no todo «tiempo de más» que el trabajador realiza teletrabajando merece considerarse como hora extraordinaria. Este exceso no deriva solo de una causa, por lo que las consecuencias jurídicas serán diversas según quien tenga la responsabilidad del hecho. Serán calificados como horas extraordinarias los excesos que son imputables al empresario, porque el trabajo asignado requiere más tiempo que el correspondiente a la jornada ordinaria, de modo que el trabajador se ve en la obligación de trabajar de noche o durante el fin de semana cumplir con los plazos de entrega estipulados; por el contrario, no gozarán de tal consideración las que se original «voluntariamente», como dar los últimos retoques a la tarea encomendada.

## 5.2. Trabajo nocturno

Según con lo que se establece nuestro ordenamiento por trabajo nocturno y trabajador nocturno<sup>89</sup>, la jornada del trabajador nocturno no puede exceder un promedio, aunque el artículo 13 no introduce ninguna especialidad en este tema, por lo que el régimen jurídico aplicable al trabajo común debe entenderse aplicable también a los supuestos de teletrabajo.

Según la experiencia, algunos convenios se muestran reticentes ante la posibilidad de que el teletrabajador realice prestaciones extraordinarias nocturnas o festivas salvo que ésta se produzca a requerimiento de sus superiores<sup>90</sup>. «Como ocurría con las horas extraordinarias la consideración del teletrabajo como trabajo nocturno dependerá de que el trabajador que ejecuta su prestación lo haga por encargo o no del empresario. La obligación por parte de este de tener en cuenta y retribuir esta contingencia no debe entenderse sin embargo como la prohibición al trabajador de ejercer su actividad en horario nocturno si así le conviene»<sup>91</sup>. Una de las más grandes ventajas de esta forma de prestación,

---

<sup>89</sup> Artículo 36.1 y 2 del ET establece que «A los efectos de lo dispuesto en esta ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral». «La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias».

<sup>90</sup> El Convenio Colectivo Telefónica Teletrabajo establece en su ANEXO V dedicado al teletrabajo, concretamente en el apartado de «Trabajo fuera del horario habitual», establece que: «Será siempre a instancia del teletrabajador, y podrá admitirlo su Unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo (...)». BOE 30, de 4 de febrero de 2017, Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2016/01/21/pdfs/BOE-A-2016-541.pdf>

<sup>91</sup> THIBAUT ARANDA, J. *Op cit.* p. 82.

en referencia teletrabajador es justamente la elección de sus horarios de trabajo, incluyendo aquellos situados en una franja nocturna.

Resulta lógico que en algunos supuestos el teletrabajador no está realizando su trabajo en condiciones más gravosas para él que si trabaja en horario diurno, lo que justificaría una mayor retribución para compensar el esfuerzo mayor<sup>92</sup> sino que por al contrario, puede incluso beneficiarle para conseguir una reducción de su jornada sí, como ocurre frecuentemente se le retribuye por unidad de obra o por tarea. Por tanto la realización del trabajo en horario nocturno movida por la voluntad del trabajador no debe tener repercusiones negativas y por tanto no crea causa determinante para el nacimiento de algún derecho en favor de éste salvo que se acredite que la tarea ordenada por parte de la empresa no podía realizarse en otro horario.

### **5.3. Vacaciones**

El artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho de los trabajadores a las vacaciones anuales retribuidas incluye por supuesto a los teletrabajadores.

El hecho de que la prestación se lleve a cabo sin vigilancia del empresario reduce la responsabilidad de éste en el momento de asegurar el disfrute efectivo del descanso por parte del teletrabajo, pero no existe motivo legal ni lógico para considerar que la situación jurídica referente a vacaciones de los trabajadores sea desigual, por lo que deberá estar configurada dentro de un estatus igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate. La aplicación práctica de esta norma no presenta problemas relevantes, debiendo resolverse en su caso mediante especificación en los convenios colectivos las dudas que puedan llegar a surgir sobre el modo de fijación de su tiempo de disfrute, calendario, o remuneración.

## **6. REMUNERACIÓN EN EL TELETRABAJO**

El contrato de trabajo se caracteriza por ser de carácter bilateral, por lo que la prestación de la actividad por parte del trabajador tiene como contraprestación, la retribución que corre a cargo del empresario<sup>93</sup>.

---

<sup>93</sup> En el artículo 26.1 ET se da una definición legal de lo que se considera salario, ya que se establece que se supondrá salario el total de las prestaciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, bien premien el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de retribución, o los periodos de descanso computables como trabajo.

El hecho de que el teletrabajador no esté físicamente en la empresa no comporta que su tratamiento jurídico respecto de la remuneración deba ser distinto. No existe razón alguna para pensar que su remuneración pueda ser inferior a la de un trabajador que efectúa la prestación en los locales de la empresa. Por tanto el teletrabajador debe ser beneficiario de las mismas ventajas económicas y sociales que el resto de trabajadores, por lo que «no deberán producirse alteraciones peyorativas respecto a lo fijado en el convenio de referencia»<sup>94</sup>.

Sin embargo, en la experiencia se comprueba que los teletrabajadores a domicilio reciben un salario superior a los trabajadores que trabajan de forma presencial en la empresa, lo que parece lógico ya que en ocasiones poseen una cualificación mayor, pero este efecto se contrarresta si los comparamos con los que realizan la misma prestación de forma presencial en la empresa, cuyos ingresos son más altos. Estas cifras, contrastadas en algunos estudios<sup>95</sup> hacen que algunas organizaciones sindicales muestren cierta reticencia al teletrabajo, por temor a que éste sea usado como modo de trabajo ilegal, pudiendo favorecer formas de subcontratación, acentuando aún más las remuneraciones entre hombres y mujeres<sup>96</sup>.

Pero bien es cierto que la remuneración del trabajador está totalmente conectada con su cualificación. El teletrabajador que posea una alta formación, tienen un poder mayor de negociación con el empresario, imponiendo de forma más fácil sus condiciones, entre las que se incluye la remuneración. Sin embargo los teletrabajadores con escasa cualificación, son más fácilmente reemplazables en el mercado de trabajo, por lo que su capacidad de negociación queda casi totalmente eliminada, y en ocasiones no les queda otra que aceptar las condiciones impuestas.

A través de la negociación colectiva, o incluso a través del propio contrato de trabajo individual con el empresario, se fija la estructura que compone del salario, que siguiendo el artículo 26.3 ET deberá contener «el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa...».

---

<sup>94</sup> ESCUDERO RODRIGUEZ, R. «Teletrabajo», X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, p. 65. <sup>94</sup> THIBAUT ARANDA, J. *Op cit*, p.101.

<sup>94</sup> ESCUDERO RODRIGUEZ, R. «Teletrabajo», en V.V.A.A., *Descentralización y nuevas formas de organización del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 2000, p. 763-764.

<sup>95</sup> «La mayor parte del trabajo a domicilio o teletrabajo concentrados en el desempeño de actividades de baja cualificación y mal retribuidas, están desempeñados por mujeres». CASAS BAAMONDE, M.E., «Transformaciones del trabajo, trabajo de mujeres y futuro Derecho del Trabajo», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 1998, p. 8.

## 6.1. Los sistemas salariales

El concepto de sistema salarial hace referencia a todos los criterios tenidos en cuenta para determinar la retribución que deben percibir los trabajadores. Para aproximarnos a esta clasificación, podemos remitirnos al ET en su artículo 26.3, cuando hace referencia a los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra. Pero ahora bien, estas son las únicas fórmulas, ya que suelen ser muy comunes las comisiones, sobre todo en los casos en que los teletrabajadores intervienen en operaciones mercantiles. Por lo tanto parece que no existe uniformidad en relación a la modalidad contributiva que encajaría en la prestación de teletrabajo.

A este respecto, la OIT<sup>97</sup> aconseja que, fuera cual fuera la modalidad del trabajo, sería conveniente que la retribución de los teletrabajadores quedará debidamente especificada en los contratos de trabajo a través de cláusulas particulares cuando lo exija el acuerdo entre las partes y en su caso, en los acuerdos de empresa y los convenios colectivos en los que se incluyan cláusulas sobre teletrabajo<sup>98</sup>.

Las modalidades salariales que se derivan únicamente del acuerdo de las partes deben contemplarse en el momento de firma del contrato de trabajo y deben dar lugar a la realización de una cláusula particular. Esta cláusula es obligatoria para los teletrabajadores que intervienen en operaciones mercantiles. También en los supuestos de teletrabajo a domicilio, y de acuerdo con el artículo 13.4 ET, deberá consignarse en el documento de control de la actividad laboral «las tarifas acordadas para la fijación del salario».

## 6.2. El salario por unidad de tiempo

El salario se calcula por unidad de tiempo cuando su importe se establece en función de la duración del servicio. De las características más llamativas en este tipo de retribución, hay que destacar que se lleva a cabo sin tener en cuenta la cantidad de trabajo prestado, lo que no quiere decir que no tenga importancia el resultado de la actividad.

El hecho de que sea el tiempo y no el resultado del trabajo el módulo retenido para ponderar y calcular la retribución correspondiente, no significa que el trabajador no deba obtener un determinado nivel de rendimiento que se considere normal en la actividad. Como señala Alonso Olea, hay que tener en

---

<sup>97</sup> OIT, *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, Unión Industrial Argentina, 2011. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

<sup>98</sup> En este sentido, OIT, «Informe Mundial sobre salarios 2014, 2015». Disponible en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

cuenta que «que lo que el trabajador debe no es exactamente tiempo de trabajo, sino el trabajo prestado durante un tiempo determinado»<sup>99</sup>.

El salario por unidad de tiempo, que aparece en rara ocasión en los trabajos a distancia tradicionales por la dificultad existente para controlar el tiempo de trabajo, es totalmente compatible con muchos supuestos de teletrabajo<sup>100</sup>. La evaluación del tiempo no es un obstáculo para establecer esta modalidad salarial en el teletrabajo interactivo, o en algunos casos de teletrabajo *off-line* a domicilio, ya que como hemos visto, algunos programas informáticos permiten recopilar el número de horas efectivamente trabajadas y el tiempo real de utilización del ordenador por parte del teletrabajador, y así el empresario puede verificar la actividad del trabajador, de cara a calcular la retribución de éste, que se puede calcular de forma tan precisa como si trabajase presencialmente en los locales de la empresa. En el teletrabajo resulta relevante distinguir entre una actividad realizada por el trabajador orientada a conseguir resultados precisos y que consiste únicamente en la repetitividad de una operación, en la que será más conveniente usar el sistema a destajo, o de una actividad que requiere una prestación de duración con horario o una presencia continua delante del ordenador durante un tiempo determinado.

Pero aunque a través de los programas informáticos se permita retribuir al trabajador por tiempo, resulta lógico que sea remunerado conforme a otros parámetros si éste primero resulta complejo o, si no interesa calcular su rendimiento<sup>101</sup>. Dentro del teletrabajo, estas actividades hacen referencia a las prestaciones realizadas por teletrabajadores con una alta cualificación, ya sean investigadores, directivos o técnicos, donde no es posible medir en módulos o unidades o no interesa su medición.

Como hemos visto, en la ordenación del teletrabajo, la tradicional concepción de tiempo como patrón fundamental de medida económica y jurídica del trabajo se rompe en los supuestos de teletrabajo donde resulta más importante la valoración cualitativa de la prestación. Estamos pues ante unos supuestos imposibles de medición meramente cuantitativa y temporal, ya que «no es un tiempo de trabajo perfectamente limitado, sino el tiempo necesario para satisfacer los objetivos empresariales»<sup>102</sup>. Lo que obtiene el empresario son frutos de una actividad realizada por el teletrabajador de tiempo «ilimitado», o en el tiempo necesario para alcanzar los objetivos establecidos.

---

<sup>99</sup> ALONSO OLEA, M., «Consideración general sobre las clasificaciones del salario», en A.A.VV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1971, p. 42.

<sup>100</sup>Según Garante Castro, en las que resulta imposible fijar con suficientes garantías, porque no está bien definido el trabajo a realizar o porque las tareas que lo forman son muy variadas, incluyendo asimismo otros supuestos en los que interesa al empresario no la cantidad, sino la calidad de la prestación, por la que realmente se valora el trabajo prestado. Son actividades que requieren procesos de elaboración diferentes y delicados. GÁRATAE CASTRO, F.J. *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Civitas, Madrid, 1984, pp. 172-175.

<sup>101</sup> THIBAUT ARANDA, J. *Op cit.* pp. 106 y 107.

Por otro lado, esta valoración, que toma en consideración el carácter cualitativo de la prestación, puede interesar también al trabajador, sobre todo a algunas categorías de trabajadores muy especializados. Hay un cambio no solo en el tiempo y retribución, sino en una aplicación de los factores cualitativos que el empresario controla, normalmente en favor del teletrabajador.

En resumen, con independencia de la constitución de requisitos varios que garanticen que no están utilizando modalidades salariales distintas de las tradicionales, con objeto de restringir la retribución que le corresponde del trabajador, no puede pasarse por alto que la transformación del trabajo subordinado y la aparición de profesionales y técnicos con una muy alta cualificación súplica que una parte de los teletrabajadores sean remunerados por referencia a la naturaleza de la tarea encomendada, de las competencias poseídas y la calidad de la labor realizada, sin tener en cuenta el tiempo de trabajo efectivo, centrándose en la calidad y resultados que obtiene el empresario.

### **6.3. El salario por unidad de obra o a destajo**

La actividad realizada por el teletrabajador puede ser retribuida por unidad de obra o a destajo. El salario se calcula por unidad de obra cuando para fijar su importe se atiende a la cantidad de obra o trabajo realizado, por lo que el módulo para remunerar lo forman las piezas, páginas o conjuntos determinados, sin tener en cuenta el tiempo invertido<sup>103</sup>. Sin embargo, algunos autores opinan que el sistema de remuneración por obra o a destajo no es compatible con el trabajo a distancia. Si así fuera, la revolución telemática se reduciría a aplicar viejos sistemas retributivos a las nuevas tecnologías. El empresario disminuiría la prestación del teletrabajo a un número de tecleos en el ordenador en un número de tiempo y en base a ello establecería su retribución, olvidando que la prestación del teletrabajo, por sus propias características inmateriales «no puede medirse cuantitativamente ni con el parámetro del tiempo de trabajo efectivo, ni con el parámetro del número de informaciones transmitidas»<sup>104</sup>. Nos encontramos ante una afirmación que es perfectamente válida en algunos supuestos de teletrabajo, pero sin embargo resulta inexacta para caracterización global del mismo, ya que a veces se olvida que el teletrabajo es una realidad multiforme, en la que conviven prestaciones de carácter muy distinto.

Como hemos visto concurren en el teletrabajo algunas actividades que no son susceptibles de remuneración a destajo, bien porque no pueden cuantificarse, o bien porque no interesa su

---

<sup>103</sup> Artículo 26.3 ET introduce la definición de unidad de obra, al hacer referencia al salario base: «Mediante negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra (...)».

<sup>104</sup> CARUSO, B. *La retribuzione Struttura e regime giuridico. Vol. 2 Repertorio di giurisprudenza*. Jovene, Roma, 1995, p. 25.

cuantificación, pero también existen otras que por ser provenir de la producción fraccionada, lineal y normalizada del taylorismo pueden ser retribuidas mediante la modalidad de unidad de obra. Asimismo, continúan existiendo formas tayloristas de organización del trabajo en el marco de las nuevas tecnologías, sobre todo en áreas administrativas, como consecuencia de trabajos rutinarios y también en el procesamiento electrónico de datos en tareas (perforación o grabación de datos), siendo actividades muy repetitivas y que se suelen retribuir por unidad de obra. En determinados puestos de teletrabajo, la remuneración supone un regreso a sistemas de pago a destajo<sup>105</sup>.

Por tanto, la modalidad salarial por unidad de obra no solo es posible en el teletrabajo sino que puede ser frecuente. Además, esta modalidad de salario a destajo presenta una forma de flexibilización laboral al estar directamente relacionada con la productividad. En este sentido uno de los elementos más flexibles del teletrabajo, es el tipo de retribución, ya que el régimen a destajo permite realizar un ajuste económico entre oferta y demanda. Por tanto, toda variación que se produzca de la actividad sobrelleva una variación similar de la remuneración de los teletrabajadores. Así, la empresa tiene más facilidades para ajustar costes y nivel de producción y evadiendo la remuneración de un factor flexible del trabajo fijo que no sea rentable.

Pero este tipo de remuneración desde que se ha prestado en el pasado hasta ahora ha provocado y provoca situaciones de sobreexplotación, aún más cuando se trata de trabajadores aislados, a veces sin estructuras de representación y auto tutela. Como ocurría con la flexibilidad el tiempo de trabajo, la flexibilidad salarial procura junto a unos valores positivos, otros negativos es necesario vigilar para no dejar desprotegido al trabajador.

La remuneración por unidad de obra puede ser utilizada en algunas ocasiones para reducir el salario real del trabajador puesto que éste se haya irreparablemente vinculado a la determinación de un rendimiento que requiere parámetros objetivos para poder cuantificar el salario. El problema para establecer una remuneración adecuada reside exactamente en el hecho de que no se haga referencia directa los parámetros reales que han de utilizarse para su cálculo. Por tanto le corresponde a la negociación colectiva de teletrabajo implantar aspectos como la base para el cálculo del salario a destajo (ya que la remuneración es variable), las fórmulas establecidas para retribuir los días festivos, vacaciones...etc. Si a pesar de todo esto, el cálculo de los destajos reflejase una desproporción entre las prestaciones de trabajo y salario deberá examinarse de nuevo la evaluación realizada y los criterios utilizados para ello.

---

<sup>105</sup> A diferencia a los trabajadores de oficina, que son retribuidos normalmente según un salario y horario, los teletrabajadores a domicilio, sobre todo los que llevan reclamaciones de seguros, facturas de banco...etc, están frecuentemente retribuidos de acuerdo a alguna fórmula que tiene en cuenta su productividad: páginas traducidas, impresos realizados, minutos de conversación...etc.

Además en el trabajo a destajo la relación que pueda existir entre productividad y salario se transforma. En este caso no es el nivel de productividad el que condiciona el nivel de salarios, sino que es el salario deseado el que determina el nivel de productividad alcanzado. Los trabajadores con contrato a domicilio que posean poca cualificación pueden verse obligados a compensar los precios a destajo que no pueden negociar, por una duración de trabajo y una productividad más altas, estableciéndose así una regla indirecta entre el salario bajo, intensidad de trabajo y largas horas de trabajo. En el teletrabajo que se decida retribuir a destajo existe como vemos el peligro de que para acrecentar las ganancias, se intensifique o dilate el trabajo más allá de una duración razonable, incluso llegando a requerir la colaboración de otros miembros de la familia.

Para evitar todos estos riesgos, el legislador ha proporcionado al trabajo realizado a destajo de unas garantías<sup>106</sup>, de forma que el teletrabajador con contrato de trabajo común a domicilio, que sea remunerado por unidad de obra, posee el derecho a percibir un salario como mínimo equivalente al de un teletrabajador de grupo profesional semejante en el sector económico que se trate (incluidos complementos como el de nocturnidad o gratificación por hora extraordinaria). A esto es necesario añadir que el empresario en el momento de remunerar al teletrabajador, tiene a evitar el factor flexible del tiempo de trabajo fijo no rentable<sup>107</sup>.

Por tanto, el tema de la retribución en el teletrabajo no plantea cuestiones nuevas sino viejos problemas que subsisten en el Derecho del Trabajo. Una vez más demuestra la tendencia dual característica del teletrabajo, por la que los efectos positivos se suelen incrementar más en los profesionales de alta cualificación, y los negativos surgen con mayor frecuencia los trabajadores con una formación menor. El teletrabajo reconoce a las categorías altas de teletrabajadores, es decir los que poseen un alto nivel de especificación, negociar desde una posición privilegiada sus condiciones, entre las que se encuentra la retribución. Por el contrario para los teletrabajadores más «débiles», que realicen trabajos rutinarios y ocupan el nivel más bajo de la jerarquía empresarial, si no adoptan el teletrabajo bajo determinadas garantías, puede producirse un empeoramiento de sus condiciones salariales, más aun cuando muchos de ellos, debido a la deslocalización, ven mermado su poder contractual colectivo.

---

<sup>106</sup> Entre otras, el artículo 13.3 ET establece que «el salario de los trabajadores a domicilio será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el mismo sector que se trate (...) cualquiera que sea su forma de fijación».

<sup>107</sup> Además, para evitar estas situaciones es necesario introducir en la negociación colectiva cláusulas que ayuden a asegurar al teletrabajador una carga de trabajo igual a la que realizaría la empresa, limitándose así al mismo tiempo la posibilidad de trabajar en determinados periodos un número excesivo de horas para obtener mayores ingresos.



#### 6.4. Los complementos salariales en el teletrabajo

En el teletrabajo estos complementos desarrollan un papel relevante debido a las peculiaridades en la realización de la prestación en lugares de trabajo sobre los que, por regla general, el empresario no tiene un poder de disposición directo, y por lo tanto, necesita utilizar herramientas telemáticas para su comunicación habitual (complemento de teletrabajo salarial)<sup>108</sup>. Se trata de complementos que conllevan el no disfrute de otros, como, por ejemplo, la compensación por comida, salvo que por necesidades del servicio deban realizar la comida fuera de su domicilio<sup>109</sup>.

Por el contrario, sí que nos encontramos con cláusulas que declaran la retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo<sup>110</sup>, o bien se admiten esos gastos con carácter excepcional y con conocimiento previo antes del comienzo del teletrabajo<sup>111</sup>.

También se encuentra presente el complemento de disponibilidad o teledisponibilidad. No debemos olvidar que se trata de una obligación impuesta al teletrabajador, que debe encontrarse en todo momento preparado y localizable para el trabajo, aunque sea fuera del horario habitual. Si nos centramos en este aspecto, ese tiempo tendría la consideración de hora extraordinaria. Por tanto, lo que se pretende reconocer mediante este complemento salarial es la incompatibilidad que supone la obligación de disponibilidad que tiene el trabajador, ya que debe encontrarse siempre alerta y listo para ser requerido en cualquier momento, y en este sentido se han pronunciado los tribunales<sup>112</sup>

Por tanto resulta lógico que la teledisponibilidad no suponga un derecho a remuneración igual al proporcionado por la realización del trabajo efectivo, porque realmente no se trata de un tiempo de trabajo que pueda considerarse como efectivo<sup>113</sup>. Pero sin embargo se trata de una situación que puede

---

<sup>108</sup> La empresa «BP OIL España», estableció en un complemento al teletrabajo, en su artículo 45 apartado b) de su convenio colectivo. BOE de 24 de agosto de 2014, núm, 204. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-8874](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-8874)

<sup>109</sup> En la actualidad no es frecuente este tipo de regulación destinada a compensar la prestación a distancia, aspecto que resulta lógico debido a la reducción o recortes de salarios que se han experimentado en nuestro país a causa de la crisis económica.

<sup>110</sup> I Convenio Colectivo de «empresas vinculadas a Telefónica en España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU». 2015-2017.

<sup>111</sup> Un ejemplo de ello es el gasto de transporte a la oficina, ni de la oficina a casa, que no será reembolsado, a menos que este contemplado en la normativa del centro de trabajo, así como las dietas o el mobiliario de la oficina en la casa, que solo se aplicarán según lo establecido en el propio convenio colectivo.

<sup>112</sup> «El complemento de disponibilidad es un complemento salarial que se ha de abonar por el simple hecho de estar a disposición de la empresa para poder ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o sufrir una modificación de su jornada laboral, con independencia de que se produzca o no el cambio de horario o la modificación de jornada no respondiendo el complemento de disponibilidad a una actividad extraordinaria del trabajador, sino a una característica especial del concreto puesto de trabajo que le obliga a disponibilidad habitual y a constantes alteraciones de los horarios de trabajo, compensando, no un exceso de jornada, sino una disponibilidad o una solicitud de localización», STS de 21 de diciembre de 1993. Núm. de rec 3839 y STS de 15 de julio de 1996. núm. rec. 711

<sup>113</sup> La empresa «BP OIL España», estableció en un complemento al teletrabajo, en su artículo 45 apartado b) de su convenio colectivo. BOE de 24 de agosto de 2014, núm, 204. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-8874](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-8874)

dar general una retribución de menor cuantía, atendiendo a la limitación de la libertad que posee el trabajador, retribución que puede verse modificada según el grado de disponibilidad que se le exija a dicho trabajador, y que podrá establecerse abonando el tiempo de disponibilidad en la cuantía pactada, o compensando dicho tiempo con descanso retribuido.

## **7. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO**

La utilización de las nuevas tecnologías y, en este caso, del teletrabajo, crea un nuevo ambiente de trabajo que, limitado por las circunstancias en las que el teletrabajador presta sus servicios, obstaculizan la garantía del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el empleo. Partimos de la base de que existe un problema para la aplicación de la normativa preventiva en materia de seguridad y salud a la hora de desarrollar el teletrabajo, que no es resuelto del todo por la legislación, y donde está en juego la garantía de los derechos constitucionales reconocidos en esta materia a los trabajadores.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) contempla la aplicación de las medidas preventivas en el ámbito de las relaciones laborales<sup>114</sup>. Esta ley se aplica a todo teletrabajo que se desempeñe dentro de un contrato de trabajo, pero sin embargo no se extiende a todo tipo de prestación realizada en un lugar de trabajo que no tiene la consideración del centro de trabajo tradicional, salvo los supuestos de telecentro, y donde el empresario no va a contar, por regla general, con un poder de disposición directo e inmediato sobre el trabajador. «Aunque la LPRL es de aplicación a todo tipo de relación laboral por expreso mandato, debemos tener en cuenta que la normativa preventiva abarca a los trabajadores que prestan servicios en lugares de trabajo de los que el empresario, por regla general, es titular o bien puede desempeñar la vigilancia y control de las medidas preventivas para su cumplimiento por el trabajador»<sup>115</sup>. Y es precisamente este punto el que no está presente ni en el teletrabajo subordinado ni en el teletrabajo a domicilio, al que también es de aplicación la LPRL, ya que el legislador no lo excluye expresamente, como sí ocurre con los empleados al servicio del hogar familiar y del personal militar.

En relación a los trabajadores a domicilio, y más especialmente al teletrabajo a domicilio sin conexión interactiva el art. 13 ET hace mención a unas medidas de seguridad necesarias que se determinarán

---

<sup>114</sup> Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 3 «Ámbito de aplicación» se establece « (...) serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...)».

<sup>115</sup> SIERRA BENITEZ, E, *Op cit.*, p. 252.

en un futuro<sup>116</sup>. Sin embargo, esa determinación normativa en materia de seguridad y salud laboral que atienda a las peculiaridades del lugar de la prestación no se ha llevado a cabo hasta ahora. De hecho, la única referencia que podemos encontrar y que se remite a la aplicación de la legislación nacional, es la realizada por la normativa internacional<sup>117</sup> sobre el trabajo a domicilio<sup>118</sup>, señalando la necesidad de tener en cuenta las características propias del trabajo a domicilio. Aunque esta remisión a la legislación general, y por tanto a la LPRL, sirva para establecer un marco de regulación de la seguridad y salud en el trabajo a domicilio, no es suficiente ya que, tal como la doctrina ha criticado, «no va a tener como resultado la protección eficaz» de los trabajadores a domicilio.

Por todo ello, aunque tanto el teletrabajo subordinado como el teletrabajo a domicilio están regulados bajo la normativa preventiva general (LPRL), los problemas son comunes ya que en ambos el empresario no puede controlar ni vigilar el lugar de trabajo, salvo que instale con dicho objetivo dispositivos en el ordenador del trabajador, cámaras, etc. Y además, no supongan violación de los derechos fundamentales del trabajador (intimidad, libertad informática, etc.)<sup>119</sup>.

Al respecto, la regulación en los diversos acuerdos de teletrabajo tiende a declarar que la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo afecta a los teletrabajadores concretando, en algunos casos, aquellos aspectos más problemáticos que dificulten la aplicación de esa normativa general. Por tanto, no existe una regulación específica de prevención de riesgos laborales específica a los teletrabajadores, y por tanto, que regule los problemas derivados del ejercicio de la actividad profesional en el domicilio del trabajador. Además existe un impacto sobre esta materia, teniendo en cuenta que estamos ante una nueva forma de organización del trabajo, lejos del fordismo donde se identificaba como único sujeto productor de la seguridad al empresario. En este momento este papel es compartido por el trabajador, que además en el teletrabajo, tiene un mayor protagonismo a la hora de organizar el trabajo, dotándolo de mayor autonomía en la ejecución, y al mismo tiempo ocasionando también un aumento o disminución de los riesgos laborales.

Esto puede provocar que el empresario se posicione de forma reacia a asumir obligaciones y responsabilidad para el cumplimiento de la normativa de seguridad cuando el trabajador no preste servicios en el centro de trabajo, y cuente en un mayor porcentaje su organización y

---

<sup>116</sup> Artículo 13.4 ET: «tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales».

<sup>117</sup> Hay que tener en cuenta la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

<sup>118</sup> Convenio sobre el trabajo a domicilio, Ginebra, 83ª reunión CIT, 22 de abril del 2000, Convenio nº 177 de la Organización Internacional del Trabajo.

<sup>119</sup> Artículo 40 III Convenio Colectivo de «Orange Espagne, SAU» (antes France Telecom España, SAU). BOE 30 diciembre 2016 dispone que « (...)la empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes». Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-537](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-537)

responsabilidad<sup>120</sup>. En estos casos, se podría plantear la necesidad de que el trabajador asumiera un papel más importante en materia de seguridad laboral, puesto que está más a su alcance que del empresario, a quien corresponde la responsabilidad de ser el titular de la organización productiva<sup>121</sup>. Sin embargo, el empresario es realmente el responsable directo de la exigencia de seguridad, así como los riesgos que conlleva los teletrabajadores de la empresa (art 14.2 LPRL) pero al mismo tiempo, al teletrabajador también le incumbe ser diligente en sus actuaciones, usando correctamente el material con el cual desarrolla su actividad laboral. Por tanto, es necesaria la cooperación 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<sup>122</sup>.

Mediante la exigencia de formalización escrita del contrato y su depósito, deberá detallarse la ubicación y características del espacio habitual en que se va a teletrabajar, con el fin de comprobar que cumpla con las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo<sup>123</sup>. También el propio teletrabajador puede exigir las medidas de seguridad y salud determinadas que le corresponden. Por ejemplo, diversos convenios colectivos<sup>124</sup> 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, y paralelamente, 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

---

<sup>120</sup> En este sentido se manifiesta CRUZ VILLALÓN, J. «Ambiente de trabajo y nuevas técnicas normativas», en *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 10, 2006, pp. 19 y 20. En el capítulo sobre el tiempo de trabajo se expresa que si el teletrabajador decide voluntariamente realizar la prestación en período nocturno, o en otros libremente elegidos en cumplimiento del principio a la libertad de gestión de su tiempo de trabajo, esos períodos no se computarían como tales.

<sup>121</sup> En este sentido el artículo 8, párrafo segundo del AMET establece que el trabajador, tras ser informado de la política de la empresa en materia preventiva, tiene la carga de aplicarla «correctamente».

<sup>122</sup> Sentencia nº 42/2004 de Audiencia Nacional - Sala de lo Social, 31 de Mayo de 2004 declaró 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».

<sup>123</sup> «Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, la organización, los representantes de los trabajadores/as y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales». A.A.V.V, OROZ BARBERÍA, C. (Cord), «Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial», para Cámara de Comercio e Industria de Navarra, Diciembre de 2008, p. 136. Disponible en: <http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>

<sup>124</sup> Artículo 61.5 b) del Convenio Colectivo «Grupo ONO» establece que: «El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno». Convenio colectivo «Grupo ONO» (Cableuropa, SAU y Tenaría, S.A.). BOE 1 julio 2013. Disponible en: <http://www.ccoo.cat/ceres/documents/convenis/0000020840.pdf>

comprobar que el teletrabajador posea la formación teórica y práctica en materia de prevención necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar<sup>125</sup>.

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» 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. Asimismo, también en este caso el propio teletrabajador puede solicitar la visita de la inspección.

En relación a los posibles riesgos laborales que suelen producirse, es necesario mencionar que los dos puntos que más influyen en las posibles lesiones que pueda sufrir trabajador son: el lugar de trabajo en el que se realiza la prestación laboral y el equipo de trabajo utilizado.

Diferenciándose entre las lesiones físicas, que suelen ser las más comunes y las psicológicas, los riesgos físicos suelen producirse debido al espacio destinado al trabajo, ya que aumenta el riesgo de sufrir lesiones cuando no se establece una estricta separación entre el lugar de trabajo y el resto del hogar<sup>126</sup>. Por último, en relación a los riesgos psicológicos, los actuales estudios demuestran que éstos surgen de la interacción entre la particular personalidad del trabajador y su relación emocional con las nuevas tecnologías y el entorno de trabajo, que se encuentra dentro de su domicilio, un aspecto que en ocasiones no es bien aceptado por éste.

---

<sup>125</sup> Art 3 y 5, RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

<sup>126</sup> El riesgo físico más peligroso es el aparato informático con el que se realiza la actividad, ya que puede conllevar lesiones para las distintas partes del cuerpo como ojos, espalda, cuello y manos y la musculatura en general.

## 8. CONCLUSIONES

### PRIMERA

El teletrabajo no es un fenómeno totalmente asentado en la sociedad. Su nacimiento y evolución resultan muy recientes por lo que aun hoy se siguen experimentando cambios en él, de forma, ritmo, incluso de un reconocimiento legislativo diferente en cada territorio implantado. Todo esto provoca que no haya una opinión doctrinal unitaria al definirlo y delimitarlo. Es una tarea, que aún no ha sido resuelta totalmente y en la que todavía se siguen produciendo ciertas confusiones, como la que ocurre entre teletrabajo y trabajo a distancia, siendo el segundo una tipología de trabajo a distancia, desarrollándose normalmente mediante la utilización de tecnologías de la información.

### SEGUNDA

El teletrabajo es aquel que se presta a distancia, es decir, fuera de las instalaciones de la empresa. Este rasgo, analizado en reiteradas ocasiones, es lo que más caracteriza al teletrabajo, realizándose en el domicilio del trabajador o en el lugar acordado por las partes. Esta particularidad, junto a la flexibilidad de la jornada y organización, son los dos caballos de batalla del teletrabajo, las dos piezas clave de dificultad en su regulación y en su intento de inclusión dentro de alguna de las modalidades contractuales ya vigentes. Igualmente son las dos características por las cuales se ha modificado tanto el papel del empresario como el del trabajador tradicional, creándose una nueva relación, con obligaciones distintas, un control empresarial no exento de dificultades y novedosos derechos reconocidos a ambas partes.

### TERCERA

No se duda de que el desarrollo del teletrabajo comenzó y continúa hoy día por las amplias ventajas que supone, tanto para la sociedad, como para el trabajador y empresario. Se trata de una prestación novedosa que ha ahorrado numerosos desplazamientos y costes a empresario y trabajador. Aunque del mismo modo, estos costes que el empresario se ahorra, (y debido al reciente nacimiento de esta modalidad) son traducidos en significativas dificultades en su relación con el trabajador, como el control de la jornada, el sistema de remuneración escogido, las horas extras, la disponibilidad que debe tener el teletrabajador, etc. Aspectos, que no siempre son desarrollados de forma adecuada y que en ocasiones generan un trato desfavorable al teletrabajador.

### CUARTA

En el ámbito europeo, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ha sido uno de los mayores avances que se han experimentado para crear un marco común en los derechos y tratamiento de los

teletrabajadores en Europa. Ha supuesto un mayor conocimiento y seguridad de los teletrabajadores por cuenta ajena dentro de la UE. El problema deviene en la ausencia de obligatoriedad que posee éste, ya que su implementación no se ha llevado a cabo a través de una Directiva comunitaria, sino únicamente como transposición autónoma, por lo que su implementación efectiva ha dependido en gran medida del diálogo social y de la capacidad de los interlocutores sociales a escala comunitaria, variando, por tanto, en cada estado miembro y provocando que su consumación no sea tan efectiva como se esperaba.

#### QUINTA

En España el cambio fundamental se produjo con la Ley 3/2012, que ha transformado el teletrabajo y su aplicación, dotándolo de un mayor reconocimiento. Con esta Ley se crea una modificación de su nomenclatura y de regulación en algunos aspectos, dando unas mayores garantías a los teletrabajadores, así como igualando sus derechos a los de los trabajadores que prestan sus servicios de forma presencial en la empresa. Esta regulación se produjo en España con bastante retraso, ya que en otros países de la Unión Europea ya existían numerosas normas sobre teletrabajo años antes. Con su aparición se produce un antes y un después en el tratamiento del teletrabajo en España y un mayor acogimiento por parte de las empresas, aunque sigue dejando en el aire algunos aspectos que han debido ser concretados por la jurisprudencia.

#### SEXTA

Aun siendo una modalidad de prestación de servicios novedosa, que nace para dar mayor libertad y posibilidades a los trabajadores alejadas del viejo modelo taylorista, a las mujeres no le ha supuesto cambios significativos. El teletrabajo sigue manteniendo aspectos discriminatorios, como ocurre en otras modalidades contractuales, continuando con condiciones laborales más precarias para este sexo. El acceso de la mujer al teletrabajo creó la falsa ilusión de que el permanente «techo de cristal» había desaparecido, pero nada más lejos de la realidad, ya que en la ejecución del teletrabajo, se presentan unas condiciones y salario por debajo de las que ostenta el sexo masculino.

#### SEPTIMA

Asimismo, también puede llegar a convertirse fácilmente en una forma de explotación. Al no estar presente en el centro de trabajo, al ofrecer «aparentemente» a los trabajadores la posibilidad de establecer sus propias jornadas de trabajo, al dotarle de una cierta «libertad» para organizar sus tareas y al encontrarse teóricamente más cómodo en su domicilio, tienden a veces a convertirse en formas de abuso y retroceso en los derechos de los trabajadores. Aspectos difícilmente demostrables, sobre todo en caso de que el empresario incumpla sus obligaciones, ya que si este incumplimiento se

produce por parte del trabajador, es fácilmente justificable, puesto que se encuentra conectado y controlado telemáticamente en todo momento.

#### OCTAVA

En cuanto a la remuneración, una vez más, al no existir legislación específica sobre el tema, surgen numerosas complicaciones a la hora de establecer el sistema laboral más apropiado a este tipo de prestación, ya que ni el salario por unidad de tiempo, ni a destajo, se amoldan perfectamente a las características y peculiaridades de esta prestación, provocando ambos problemas de aplicación. Además, la dificultad para establecer la remuneración se incrementa cuando añadimos el concepto de teledisponibilidad, por el cual surgen numerosas disputas acerca del tiempo efectivo trabajado y el tiempo que el trabajador debe encontrarse realmente disponible para cumplir las órdenes del empresario, un concepto intrínseco del teletrabajo, pero no correctamente delimitado y a veces utilizado de forma errónea.

#### NOVENA

En referencia a la prevención de riesgos laborales, tampoco existe una regulación específica sobre esta materia para la protección de los teletrabajadores en su puesto de trabajo. Del mismo modo, ya que se trata de una nueva forma de organización lejos de la figura tradicional empresarial, la responsabilidad del trabajador es prácticamente compartida con el empleador en relación a la seguridad y salud en el puesto de trabajo, que normalmente será en el domicilio del trabajador o en el lugar pactado por las partes. Esta responsabilidad está relacionada con el mayor protagonismo que tiene el trabajador en esta modalidad, que no solo posee libertad de organizarse libremente, sino un mayor compromiso para mantener su seguridad y salud en su puesto de trabajo, que en ocasiones coincide con su domicilio.

#### DÉCIMA

El teletrabajo es una modalidad que se encuentra consolidándose poco a poco y aún debe ser bien pulida para considerarla un tipo de trabajo estable. Si bien es cierto que hoy día es utilizada por numerosas empresas y grandes multinacionales, pero aun así, existen algunos resquicios legales que deben estudiarse más en profundidad para determinar de forma concreta como solventar los problemas que surgen en el teletrabajo, de forma que no se desampare al trabajador, pero sin olvidar el papel del empresario. Cada convenio colectivo establece unas normas similares, aunque no iguales acerca de cómo regular el teletrabajo, existiendo una legislación española escueta y que deja en el aire algunos puntos clave a la hora de su desarrollo. Por ello resulta necesario un mayor esfuerzo por parte del legislador para dar un mayor sentido a esta nueva forma de prestación del siglo XXI.



## 9. BIBLIOGRAFÍA

A.A.V.V. *Teletrabajo: dimensión social y laboral*. CC.OO. Junta de Andalucía, Sevilla 2006,

AA.VV. *Curso de Derecho del Trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch. 2000.

ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, ME. *Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 2001.

ALONSO OLEA, M., «Consideración general sobre las clasificaciones del salario», en A.A.VV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, 1971.

BELZUNEGUI ERASO, E.: *El teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

BRONSTEIN A. S. «La flexibilidad del trabajo: Panorama General». Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, nº 75, 1990.

CARUSO, B. *La retribuzione Struttura e regime giuridico. Vol. 2 Repertorio di giurisprudenza*. Jovene, Roma, 1995

CASAS BAAMONDE, M.E., «Transformaciones del trabajo, trabajo de mujeres y futuro Derecho del Trabajo», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 11, 1998.

CASTAÑO COLLADO, C., *Género y TIC. Presencia, posición y políticas*. UOC ediciones, Barcelona, 2010.

CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2016.

ESCUADERO RODRIGUEZ, R. «Teletrabajo» para Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999.

GÁRATAE CASTRO, F.J. *El rendimiento en la prestación de trabajo*, Civitas, Madrid, 1984.

GINÈS I FABRELLAS, A, LUQUE PARRA, M. *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Confederación española de organizaciones empresariales, Madrid, 2016.

LEMESLE R.M, MAROT, J.C. «Le télétravail», Presses Univeresitaires de France, Paris, 1996.

MELLA MENDEZ, L en A.A.V.V. *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. Volters Kluwer, Madrid, 2017.

NILLES, J. *The Telecommunications-transportation tradeoff*. California, Jada Internacional, 1973.

OIT, *Trabajo a domicilio*, Conferencia internacional del trabajo, 82<sup>a</sup> reunión, vol. V (1), 1995.

PADILLA MELÉNDEZ, A. *Teletrabajo: dirección y organización*. Ed. Rama. Madrid. 1998.

ROCAMORA ESPINOSA, A, BALLESTER BERNABÉ, V (Dir). «Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro». Universidad Miguel Hernández, Elche, 2015.

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

SOSA CABRERA, SILVIA, y VERANO TACORONTE, DOMINGO: “La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos”, *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, n.º 144, 2001

THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo: Análisis jurídico-laboral*. Consejo Económico y Social, Madrid 2001.

THIBAUT ARANDA, J. «Teletrabajo y teledisponibilidad» *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999.

THIBAUT ARANDA, J., JURADO SEGOVIA, A., «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo», *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 2003, nº 32.

## **10. WEBGRAFIA**

A. A.V.V., OROZ BARBERÍA, C. (Cord.), «Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial», para Cámara de Comercio e Industria de Navarra, Diciembre de 2008. Disponible en: <http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>

A.A.V.V, VILASECA I REQUENA, J (Cord.), *El teletreball a Catalunya: Conceptes, tipologies, mètriques i política*, Consell de Treball Econòmic I Social de Catalunya, Barcelona, 2004. Disponible en: [http://ctesc.gencat.cat/doc/doc\\_97871221\\_1.pdf](http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_97871221_1.pdf)

ARROYO, L. «El teletrabajo: ¿una estrategia para mejorar la calidad de la ocupación y favorecer la igualdad de género?» Universitat Oberta de Catalunya, en A.A.V.V. *Ideas, tendencias y nuevas formas de trabajo para la economía del conocimiento*, Servicio Riojano de Empleo, La Rioja, 2011. Disponible en: <http://www3.uji.es/~soro/Teletrabajo.pdf>

BELZUNEGUI, A. *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*. RIO: Revista Internacional de Organizaciones, Nº. 1, 2008. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3342253>

BELZUNEGUI, A., MARTIN ARTILES , A (Dir), «Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo», Universitat Rovira i Virgili, 2001. Disponible en: <http://www.tdx.cat/handle/10803/5108>

BONILLA PUERTO, C.L, ROMERO GARZON, Y.I. «El teletrabajo, una precisión conceptual». Universidad de Colombia, Facultad de Enfermería, 2014. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46147/1/46372020.2014.pdf>

*El libro Blanco del teletrabajo en España. Del Trabajo al domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*. Fundación Másfamilia, Madrid, 2012, p.17. Disponible en: <http://www.teledislab.es/descargas/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

*Guía de Recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo*. Junta de Andalucía, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, 2010, p. 13. Disponible en: [http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia\\_Teletrabajo.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf)

LLAMOSAS TRAPAGA, A. *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Una relación fructífera no exenta de dificultades*. Dykinson S.L, Madrid, 2015, p.37.

Disponible en:

[https://almirez.ual.es/iii/cas/login?service=https%3A%2F%2Falmirez.ual.es%3A443%2Fpatroninfo~S4\\*spl%2F0%2Fredirect%3D%2Fwamvalidate%3Furl%3Dhttp%253A%252F%252F0-site.ebrary.com.almirez.ual.es%253A80%252Flib%252Fbual%252Freader.action%253FdocID%253D11217102IIITICKET&lang=spl&scope=4](https://almirez.ual.es/iii/cas/login?service=https%3A%2F%2Falmirez.ual.es%3A443%2Fpatroninfo~S4*spl%2F0%2Fredirect%3D%2Fwamvalidate%3Furl%3Dhttp%253A%252F%252F0-site.ebrary.com.almirez.ual.es%253A80%252Flib%252Fbual%252Freader.action%253FdocID%253D11217102IIITICKET&lang=spl&scope=4)

OCHOA HORTELANO, J.L., «Anotaciones sobre lecturas acerca del teletrabajo», Universidad de Zaragoza, p. 221. Disponible en: <http://cederul.unizar.es/noticias/sicoderxv/12.pdf>

OIT, *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, Unión Industrial Argentina, 2011. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_143.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf)

En este sentido, OIT, «Informe Mundial sobre salarios 2014, 2015». Disponible en: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2014/lang--es/index.htm>

ROCAMORA ESPINOSA, A, BALLESTER BERNABÉ, V (Dir). «Teletrabajo: Aplicación profesional y expectativas de futuro». Universidad Miguel Hernández, Elche, 2015, p. 12.

Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A4-1996-0244+0+DOC+XML+V0//ES>

SIERRA BENITEZ, M. «La integración del teletrabajo en la nueva regulación del trabajo a distancia». Universidad de Sevilla. Disponible en VLEX. pp. 65-70. Disponible en: <http://app.vlex.com/#ES/vid/505544299>,