

ANOTACIONES SOBRE LECTURAS ACERCA DEL TELETRABAJO

José Luis Ochoa Hortelano
Universidad de Zaragoza

1.- INTRODUCCIÓN

La presente comunicación se enmarca dentro de unas jornadas dedicadas a la reflexión sobre el desarrollo de las zonas de montaña. Por ello, me ha parecido oportuno acompañar estas notas, derivadas de la lectura de algunos estudios sobre las actividades laborales derivadas del uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones. En ellos se presenta el teletrabajo como un posible nuevo factor de reequilibrio territorial al constituir una nueva posibilidad de empleo y de asentamiento de la población en zonas rurales que tradicionalmente han sufrido un descenso de población considerable. Hoy y, tras la despoblación crítica y crónica de nuestros espacios rurales de montaña, parece que hemos llegado a un cierto punto de retorno en el que se detiene la huida a la ciudad y se redescubre lo rural como algo positivo¹, como algo relacionado con la calidad de vida. Los índices de población de nuestros espacios de montaña son escasos, pero parece que no va a quedar otra salida para la propia supervivencia de las regiones que conseguir un reequilibrio territorial que asiente la población en estos territorios. Hoy existen nuevas estructuras productivas (donde el sector servicios² gana fuerza en el conjunto de la actividad productiva, también en la

1 Un análisis de esta revalorización o vuelta a lo rural en SANAGUSTIN, M^a.V. y PUYAL ESPAÑOL, E.: "Paradojas del desarrollo: Ruralidad versus ciudadanía. Una apuesta social de futuro. Ponencia al XIV Simposio de Cooperativismo y desarrollo Rural: "La población como Objetivo de los Programas de desarrollo Rural". Morillo de Tou, Abril 2001.

2 CRUZ VILLALÓN, J.: "El trabajo a domicilio (En torno al artículo13)", en Revista española de Derecho del Trabajo. El Estatuto de los Trabajadores Veinte años después. N^o 100. marzo/Agosto, 2000. Tomo V, págs. 449 y ss.

montaña), una distinta y equilibradora formación cultural y profesional de las gentes y un nuevo atractivo de los espacios rurales, una nueva valoración del medio ambiente en la sociedad post-industrial y, mucho más, en la contemporánea llamada sociedad del conocimiento, que hará atractiva la vida en los espacios tradicionalmente denostados por la anciana modernidad industrial del siglo pasado. El turismo en los espacios rurales y, especialmente en la montaña, se está convirtiendo en un sector económico en alza que ofrece sus servicios en la red. Los servicios hosteleros y las segundas viviendas de las zonas turísticas deben ofrecer esa conexión a los usuarios dentro de una sociedad que, cada vez más, compagina los tiempos de ocio y de trabajo. Por ello es necesaria la mejora generalizada de infraestructuras de comunicación. Las políticas de desarrollo³ parten en la actualidad de esta premisa de acceso a las comunicaciones y la consideración de internet como un servicio universal.

³ Así, en el seno de la Unión Europea, podemos destacar la Decisión del Parlamento de 17.6.76 (DOCE L 183/12 de 11.7.1997) para el establecimiento y desarrollo de redes transeuropeas de telecomunicaciones. Con las siguientes medidas: Desarrollo de redes de satélites Desarrollo de redes móviles Desarrollo de redes mundiales Apoyo y coordinación de las telecomunicaciones Servicios genéricos y aplicaciones. O la llamada e-learnig COM (2001) de 28.03 01 con el objetivo de movilizar a todos los protagonistas de la educación y la formación, tanto en el sector público como en el privado, a fin de aprovechar al máximo las posibilidades que ofrecen los métodos y recursos del aprendizaje electrónico para la educación permanente. Y las siguientes medidas: Servicios europeos de información en materia de aprendizaje electrónico Laboratorio europeo para la innovación en materia de aprendizaje electrónico Nuevos entornos de aprendizaje Modelos virtuales en el ámbito de la educación y la formación Formación de profesores e instructores en el uso pedagógico de las TIC Proyectos de demostración para ámbitos clave.

En el ámbito nacional el Gobierno español ha llevado a cabo actuaciones específicas de fomento del uso de nuevas tecnologías a través de la iniciativa INFO 21., con una serie de actuaciones coordinadas con el Plan Nacional de Investigaciones Científicas y desarrollo de la Innovación Tecnológica para los años 2002-2003 y con el Plan Nacional de empleo. El Ministerio de Ciencia y Tecnología, está impulsando de forma acciones para la accesibilidad de los servicios de las telecomunicaciones: el Real Decreto-ley 7/2000, de Medidas urgentes en el sector de las Telecomunicaciones, y el Real Decreto 3/2000, de Medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa. Las comunidades autónomas también van tomando iniciativas, así por ejemplo en nuestra Comunidad, la Diputación General Aragón (DGA) ha elegido a Telefónica para extender la banda ancha por la comunidad autónoma. El vicepresidente de la DGA, José Angel Biel, y el presidente de Telefónica, César Alierta, firmaron recientemente un convenio que permitirá al 80% de la población aragonesa tener acceso a la banda ancha el próximo año —la cobertura actual llega al 75%—. El convenio también pretende lograr un máximo nivel de calidad en los servicios que la Administración presta.

2.- NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN Y DE LA TELECOMUNICACIÓN: FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL. EL “OUTSOURCING EMPRESARIAL”.

Nuestra experiencia cotidiana nos demuestra que con una simple línea telefónica, un ordenador, un módem y una conexión a internet realizamos parte del trabajo desde lugares distintos al tradicional puesto de trabajo. Cuando esto se lleva a cabo como parte de una estrategia para evitar el desplazamiento diario a la empresa o al cliente, se denomina «teletrabajo» y a quien lo practica «teletrabajador/a. La utilización de los actuales medios de información y de telecomunicación conducen hacia a un nuevo orden social⁴ y laboral donde la tecnología (telefonía portátil, ordenadores portátiles, faxes, etc., y sobre todo el fenómeno de internet⁵,.) posibilita la ejecución de la prestación de los servicios a distancia y provoca una ruptura de los tradicionales binomios trabajador-centro de trabajo y trabajo-horario de trabajo

Todo esto sucede en una época de constantes y profundas transformaciones estructurales acaecidas sobre todo a partir de los primeros años noventa⁶, que han sido comparadas⁷ con las sucedidas durante la revolución industrial o fabril de finales del siglo XIX en la que estamos pasando de un binomio industrial y nacional a una nueva era mundial e informacional con repercusiones sobre todos los aspectos de nuestro tejido productivo y laboral.

Las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación tienen en la actualidad una gran influencia en los modos de organizar el trabajo ya que dichas tecnologías facilitan la descentralización que, entre otras manifestaciones se puede conseguir a través del teletrabajo que se configura como «*un nuevo modo de organización y gestión de trabajo que tiene el potencial de contribuir substancialmente a la mejora de la calidad de vida y a prácticas de trabajo sostenibles*»⁸.

4 <http://www.cambrabcn.es/descarrega/pdf/ecommerce11esp.pdf>. © Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona.

5 VAQUERIZAS RIVAS, ANA “Internet y la revolución en los modelos de acogida de nuevos empleados”. Capital Humano, nº 145, pág. 43y ss, Junio 2001, donde expresa que En los últimos años asistimos a un gran desarrollo y expansión de la tecnología Internet manifestándose su presencia en los diferentes ámbitos de nuestra vida, tanto personales como profesionales. Internet ha revolucionado los sistemas de comunicación y de gestión del conocimiento en las empresas. El nuevo entorno tecnológico nos permite salvar los límites tradicionales de espacio y tiempo. Las herramientas de gestión de las empresas están evolucionando de la mano de las nuevas tecnologías y, sobre todo de la mano de internet.

6 POVES PAREDES, JAVIER Y CARRO ESTRADE, DAVID, “Teletrabajo e inserción laboral: hacia el cambio de paradigma” RMTAS, nº 11/1998.

7 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y NUEVAS ACTIVIDADES Y SECTORES EMERGENTES. Fco. Javier Calvo Gallego (Universidad de Sevilla).

8 Así lo expresa la Carta Europea para el Teletrabajo realizada al amparo de la Dirección General XIII de la Unión Europea bajo el programa DIPLOMAT.

El desarrollo tecnológico se caracteriza en la actualidad por la incorporación masiva de las empresas y de la población a estas nuevas tecnologías.

La actividad laboral desarrollada a distancia⁹ por medios telemáticos no es más que la consecuencia de los cambios espectaculares que nuestra sociedad está experimentando por causa de la generalización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y la globalización de los mercados. Uno de los efectos más claros de la difusión de las tecnologías de la información es la deslocalización del lugar de trabajo. Otra cuestión novedosa es la difuminación de las fronteras entre tiempo de trabajo y de ocio y descanso.

Surge así un nuevo concepto de prestación laboral: el teletrabajo, que puede ser entendido como una nueva forma de organización del trabajo con lo que, para algunos, quedaría cubierto por la extensión de las normas existentes. Sagardoy¹⁰ se inclina por esta alternativa, antes que entender que ha surgido una nueva categoría de trabajadores necesitados de una autónoma regulación específica a la vista de la gran variedad de tipos de teletrabajo la legislación actual permite, como regla general una respuesta adecuada a la casi totalidad de los problemas planteados, por lo que el teletrabajo, no precisa de un estatuto jurídico propio. Existen no obstante dificultades no resueltas (el poder directivo del empresario, seguridad y salud en el trabajo, costes, soportes informáticas, relaciones colectivas que han de ser solucionados a través de la contratación individual o colectiva.) y quizás con algún tipo de regulación no creadora de tipos segmentados de trabajadores.

La información es cada vez más necesaria para el control de los sistemas de producción¹¹. Incluso se habla de la “era de la información”, caracterizada por la cantidad de trabajadores que están dedicados profesionalmente al procesamiento de información.

Por otra parte, las empresas se van centrandó en sus actividades principales por lo que aumenta la contratación y subcontratación de los servicios secundarios necesarios para la producción de la actividad principal (fenómeno conocido como “outsourcing”¹²). Ello provoca el aumento del número de

9 CARPIO GARCIA, MAXIMINO, editorial, Revista del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, nº 11/1998.

10 SAGARDOY DE SIMÓN, IÑIGO, “Teletrabajo: ¿esperanza o realidad?”, en Revista del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales, nº11/1998.

11 ELOISA DIAZ, ANTONIO MONTERO, EVA MARIA MORA, CARMEN DE PABLOS Y MARÍA JESÚS SEGURA, integrantes del grupo TECNOR, CESSJ “Ramón Carande”. Universidad Rey Juan Carlos. “La integración del discapacitado en el mercado laboral a través de las nuevas formas organizativas de trabajo”, en Studia Carande (Revista de Ciencias sociales y Jurídicas), n.º 4/1999.

12 CERDA MICÓ, A. “ LA INGENIERIA LABORAL DEL OUTSOURCING”, EN ARANZADI SOCIAL, VOL V, 1998, PP. 1.205-1.206.

trabajadores independientes y de pequeñas empresas que prestan servicios a las grandes con mejor calidad y menor precio¹³.

La incorporación de las tecnologías de la información y de las comunicaciones a las actividades sociales supone un factor de transformación en numerosos ámbitos y, por supuesto claramente en la organización del trabajo. Hoy en día el uso de medios técnicos de comunicación prácticamente desconocidos hace 30 años¹⁴ ha revolucionado las capacidades para difundir información en un tiempo extraordinariamente reducido y a un pequeño coste.

En la actualidad el teletrabajo ha abandonado definitivamente su fase embrionaria¹⁵ y es un valor en alza¹⁶, encontrándose en la etapa de transición de una sociedad de servicios a una sociedad de la información en la el número de actividades telelaborables se multiplica.

13 ELOISA DIAZ, y otros, op cit.

14 FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, CARLOS: "Una propuesta de regulación del uso de los medios electrónicos de comunicación en la empresa", Relaciones Laborales, n.º 24/2001

15 THIBAUT ARANDA, JAVIER: "El teletrabajo", CES, Colección Estudios, Madrid, 2000.

16 En 1994, según el estudio TELDET se estimaba que el número de teletrabajadores en la Europa de los 15 ascendía a 1,5 millones, en 1997 este dato se elevaba a 3 millones, incrementándose en torno a 9 millones en 1999- un 6% de la fuerza laboral en Europa. La distribución en los distintos países no es homogénea. España en el último lugar con el 2,8% mientras que Finlandia tiene un 17%. Además de las diferencias entre países, cabe destacar que esta forma laboral es bastante reciente en la mayoría de los casos, siendo un claro ejemplo Alemania, ya que aunque el 29 por ciento de los negocios que tienen teletrabajadores han surgido hace 5 o más años, el 54% han introducido esta figura en los últimos 2 años. Se observa una mayor penetración en los países nórdicos, debido, entre otras causas, a las situaciones climáticas, a la liberalización del sector de las telecomunicaciones, a una presencia y utilización generalizada de las tecnologías de la información y a una legislación laboral más flexible que la existente en los países del sur. Sin embargo en los países con menor penetración (los del sur) se caracterizan por unas condiciones climáticas favorables para el traslado a puestos de trabajo, por una cultura latina extrovertida y comunicativa propensa al mantenimiento del contacto directo con las personas, por un menor nivel de utilización e la tecnología de la información en las actividades diarias, así como por los precios mas elevados de la utilización de dicha tecnología, dada la reciente liberalización del sector. Además y centrándonos en España, una razón que parece subyacer en la escasa penetración del teletrabajo es la seguridad de los datos y las rigideces de la legislación laboral, diseñada para trabajos definidos y rutinarios de la economía industrial (Jhonston y Botterman 1999 y Jhonston y Nolan 2000).

Mientras que se piensa que el teletrabajo es fundamentalmente femenino, desempeñado por trabajadores con niveles bajos de cualificación, jóvenes y que dedican menos tiempo a su trabajo que un trabajador tradicional, el perfil real del trabajador europeo, según el informe final del proyecto ECATT 1999 (Empírica 1999), se caracteriza por un claro dominio masculino (75% de los teletrabajadores son varones), con niveles de cualificación altos o muy altos y con edades similares a las del resto de los trabajadores. Y que dedican más horas a su trabajo de las contractualmente acordadas.

3. EL TELETRABAJO: DEFINICIONES Y ELEMENTOS CARACTERIZADORES

El término teletrabajo aparece en los Estados Unidos en los años 70, rompiendo con dos ecuaciones tradicionales hasta el momento: la relación entre el hombre y su lugar de trabajo, por un aparte, y el trabajo y el horario por otra.

El prefijo “tele” entre otras acepciones, se refiere a lo relacionado con las telecomunicaciones y se aplica a todo lo que permite transmitir información para cubrir la distancia que media entre un emisor y un receptor. Ya en 1973 el término utilizado por JACK M. NILLES: telecommuting (teledesplazamiento) ha sido el que mayor aceptación ha tenido en Estados Unidos. Los europeos preferimos el vocablo telework (teletrabajo), aunque existen numerosas denominaciones: networking, distance work, remote work, homeworking, flexiplace¹⁷, teledesplazamiento, trabajo en red, trabajo a distancia, trabajo flexible, trabajo en casa, etc.

Además de los distintos términos que sirven para nombrar el fenómeno estudiado, se han ofrecido distintas definiciones, entre otras las siguientes:

Puede decirse que el teletrabajo consiste¹⁸ “en el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios”.

La definición que ofrece la OIT, considera esta nueva modalidad de prestación de servicios como la «forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación».

EL teletrabajo también se ha definido¹⁹ como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación, o empleando la definición dada por la Asociación catalana de Teletrabajadores 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 un parte importante de su horario laboral”.

En 1995-96 se realizó un estudio de las implicaciones sociales del teletrabajo en 15 Estados miembros de la Unión Europea, por iniciativa la Comisión

17 PADILLA MELÉNDEZ, A., “Los flujos de información telemáticos en la Dirección de Empresas. Análisis del Teletrabajo”, Tesis doctoral. Universidad de Málaga (España), pág 513, hace alusión a las distintas denominaciones del fenómeno.

18 PEREZ BILBAO, Jesús, y otros, op. cit.

19 GALA DURAN, CAROLINA: “Teletrabajo y sistema de Seguridad Social”, relaciones Laborales, nº 15-16/2001.

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”.

Según Cruz Villalón²⁰: “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”.

Repasando los numerosos intentos de definir el teletrabajo, constatamos que, a pesar de esta variedad de formulaciones, sí existen dos²¹ elementos²² comunes que se manifiestan en ellas y, muy significativamente en la expresada por Cruz Villalón. : lugar de trabajo y medios de producción. Elementos que son acumulativos, pues existen otras variantes en las que pueden concurrir uno sólo de ellos: trabajo a domicilio sin la utilización de nuevas tecnologías y viceversa. Pasamos a analizarlos:

-Lugar de realización del trabajo. El trabajo no es prestado en los locales de la empresa en el centro de trabajo²³ donde se concentra de forma más o menos unitaria el conjunto de sus empleados lo que no excluiría²⁴ necesariamente la presencia del trabajador en las dependencias de su empresa de forma esporádica.

20 Expresada por Jesús CRUZ VILLALÓN en el Diccionario Jurídico Laboral de OJEDA AVILÉS Y GORELLI HERNÁNDEZ.

21 THIBAUT ARANDA, JAVIER: “El teletrabajo”, CES, Colección Estudios, Madrid, 2000. DE LA CÁMARA ARILLA, CARMEN, El teletrabajo, un indicador del cambio en el mercado de trabajo, en Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 17/2000. Servicio de Publicaciones. Universidad Complutense. Madrid, 2000., pág 229.

Dentro de las recomendaciones propuestas por los autores que, bajo el patrocinio de la comisión Europea, han elaborado el informe “eWork2000: Status Report of New Ways to Work in the Information Society” (Jhonston y Nolan, 2000) se expresa que una definición de teletrabajo, utilizable tanto para el trabajo por cuenta propia como por cuenta ajena, deberá recoger estos dos elementos aspectos fundamentales

22 Aunque muchas veces se añade el requisito de que se produzca un cambio en la organización y realización del trabajo .

23 Siendo este último concepto el definido en el artículo 1.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de Marzo, por el cual se aprueba el texto referido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

24 SOSA CABRERA, SILVIA, y VERANO TACORONTE, DOMINGO: “La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos”, Capital Humano, n.º 144, pág. 70, suplemento empleo, Mayo 2001.

-Medios de producción. Lo característico es el uso de las tecnologías informáticas y de comunicaciones; en atención a ello, se trata de una actividad estrechamente conectada con el sector servicios de la economía, en el sentido de que no se produce una producción o transformación material de bienes, sino básicamente el desarrollo de una labor conectada con la ordenación de datos, de producción o depuración de información, o bien incluso de creación de información en el sentido más amplio del término. Tanto es así que sin los avances tecnológicos el teletrabajo²⁵ no existiría, ya que se basa en la prestación de servicios a través de la informática y de las vías de comunicación telemáticas.

Las notas deben darse simultáneamente ya que el trabajo a distancia no es privativo del teletrabajo y tampoco el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

4.- TIPOLOGÍA: -TELETRABAJO A DOMICILIO, TELECENTROS Y TELETRABAJO MÓVIL O ITINERANTE. TELETRABAJO “ON LINE”, “ONE WAY LINE” Y “OFF LINE”. TELETRABAJO POR CUENTA AJENA Y AUTÓNOMO.

Los estudios sobre el teletrabajo han efectuado unas clasificaciones que dependen de diversos factores como el lugar de trabajo, la forma de conexión o el régimen jurídico de la prestación.

La primera clasificación podemos verla en función del Lugar de trabajo. Los teletrabajadores normalmente trabajan en casa, pero pueden darse otros casos, como por ejemplo los de trabajar en una oficina satélite o un centro de teletrabajo (o telecentro²⁶), o incluso de una manera móvil o nómada, a jornada completa o a tiempo parcial (teletrabajar uno o dos días a la semana es lo más común), por cuenta ajena (trabajador de la plantilla de una empresa que trabaja desde fuera de ella) ó por cuenta propia (profesional autónomo o free-lancer que presta sus servicios a una o varias empresas) de manera individual o en grupo²⁷.

Dependiendo del lugar²⁸ en que se desarrolla la actividad, esto es, el lugar de trabajo, es posible distinguir principalmente tres modalidades de teletra-

25 MARTÍN FLÓREZ, L. «Outsourcing i teletreball: Consideraciones jurídicolaborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo», REDT, núm. 71, 1995, pag. 413

26 En este momento, hay en España alrededor de 40 centros de teletrabajo, prácticamente subvencionados por los fondos estructurales -, pero es cierto que algunos de ellos han dejado ya de percibir la subvención y, si embargo, no ha desaparecido, sino que sigue trabajando de forma independiente como una experiencia piloto para ver cuál es su evolución

27 En el caso de que este trabajo se realice en grupo y en las zonas rurales se suele denominar también «telecottage».

28 THIBAUT ARANDA, JAVIER: “El teletrabajo”, CES, Colección Estudios, Madrid, 2000.

bajo, a las cuales a su vez en función de otras variadas circunstancias como su posible combinación, comprenden diversas subespecies. Así podemos distinguir entre:

A).- Teletrabajo a domicilio

La fórmula de teletrabajo más intuitiva²⁹ es el trabajo en el domicilio particular. Toda o parte de la jornada laboral en el domicilio, conectándose telemáticamente con la empresa. La comisión europea propone que se considere teletrabajadores en el domicilio a los que³⁰:

-Trabajan desde casa por lo menos un día completo por semana

-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

Conviene hacer aquí una breve referencia al contrato de trabajo a domicilio regulado en nuestra legislación laboral³¹

La prestación laboral del teletrabajo por cuenta ajena puede quedar comprendida, en algunos casos, en que se lleva a cabo en el domicilio del trabajador (electrónico home work), dentro de la categoría de trabajo a domicilio³² regulada en el art. 13 LET³³. Incluso se ha llegado a decir³⁴ que el teletrabajo constituye una versión actual moderna del clásico concepto de trabajo a domicilio. Si bien debemos recordar 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 peculiaridad-

29 SOSA CABRERA, SILVIA, y VERANO TACORONTE, DOMINGO: "La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos", *Capital Humano*, n.º 144, pág. 70, suplemento empleo, Mayo 2001.

30Ibidem.

31 LOPEZ GANDÍA; J. en *DERECHO DEL TRABAJO*. Tomo II. Contrato individual. ALBIOL MONTESINOS y otros, de. Tirante Lo Blanca, 3ª de. ,Valencia 2001, pág. 693 y SS.

32 Si bien cuando se lleva a cabo con conexión total (on line) hay una mayor sujeción o dependencia técnica y organizativa del trabajador, con un permanente contacto, vigilancia y control que equipara a la prestación con la desarrollada en el centro de trabajo de la empresa, con observancia incluso de horario, con lo que se aleja de los caracteres del trabajo a domicilio para ser considerado como un contrato de trabajo común en el que no solo hay control sino también vigilancia continuada, quedando solo la característica de ser llevado a cabo en el domicilio del trabajador. Incluso en estos casos, puede haber una mayor intensidad en la vigilancia que la existente en el trabajo tradicional en fábrica.

33 Siendo compatible con las distintas modalidades de contrato de trabajo. Aunque se crean dudas con los contratos para la formación y en prácticas dada la naturaleza del contrato de trabajo a domicilio, siendo más perceptible la compatibilidad con el trabajo "on line".

34 GAYARDO MOYA, R., *El viejo y nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, De. Tecnos, Madrid, 1998.

des suficientes que harán necesaria una regulación específica, sobre todo en la negociación colectiva en la que se contemplen 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, la confidencialidad y respeto a la intimidad del trabajador, la formación, los derechos sindicales, etc.

No obstante, parece conveniente exponer brevemente la regulación de esta modalidad regulada en el art. 13 LET, que, por otra parte no ha sido desarrollada reglamentariamente. Dicho artículo señala que “tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en el que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”. Se trata, como indica la doctrina³⁵, de un verdadero contrato de trabajo, en el que se dan las notas de laboralidad, si bien la nota de dependencia se encuentra atenuada ya que no se exigen dos de los indicios más frecuentes como son la vigilancia del empresario y el lugar del trabajo. El control por parte del empresario es indirecto ya que queda reducido a los momentos de encargar el trabajo y de recibirlo, sin control o vigilancia intermedia. Por ello se presentan, mas que en otras modalidades de contrato de trabajo, mayores problemas para distinguir estos contratos de los civiles de ejecución de obra concertados con trabajadores autónomos.

El contrato de trabajo a domicilio se caracteriza por la exigencia de forma escrita (art. 8.2 LET) con visado de la Oficina de Empleo donde quedará depositado un ejemplar (art. 13.2 LET) originando su incumplimiento tan solo una presunción³⁶ *iuris tantum* de que el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, salvo que se demuestre su temporalidad además de la posible sanción³⁷ administrativa que en su caso corresponda.

Además se exige al empresario (art. 13.4 LET) que ponga a disposición de los trabajadores un documento de control³⁸ de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

35 LOPEZ GANDÍA; J, en DERECHO DEL TRABAJO. Tomo II. Contrato individual. ALBIOL MONTESINOS y otros, ed. Tirant Lo Blanch, 3ª de. ,Valencia 2001, págs. 693 y ss.

36 Art. 8.2 in fine de la LET.

37 Art. 95.1 LET.

38 El incumplimiento de la puesta a disposición de este documento de control por parte de la empresa constituye una infracción leve (art. 94.4 LET) y no invalida la celebración del contrato.

El salario (art. 13.3 LET), 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.

Debe figurar en el contrato el lugar en que se realice la prestación a fin de que “puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen”. Parece que se hace referencia a una norma reglamentaria que se debe establecer en esta materia lo que no impide que mientras tanto rija la legislación generales en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajo a domicilio, por su propia naturaleza queda excluido de la normativa sobre jornada máxima y horarios (art. 3 RD 1561/1995). y por estas mismas especiales características algunas normas de la LET quedan modalizadas, en especial las referidas al lugar de trabajo y en consecuencia a las normas sobre movilidad geográfica.

Esta modalidad es heredera de formas de organización e trabajo preindustriales³⁹ que precisaban del trabajo en el hogar y que ocupaban preferentemente mano de obra femenina. Algunas formas de teletrabajo hoy podrían englobarse en el trabajo a domicilio si se dan los requisitos de descentralización y de trabajo en el domicilio del trabajador. La diferencia sustancial estribaría en el uso de medios informáticos y de comunicaciones que eran impensables en las viejas formas de trabajo a domicilio. Por supuesto, las formas de trabajo en telecentros o trabajo móvil o itinerante no constituyen trabajo a domicilio. El trabajo a domicilio sería una forma más de prestación del teletrabajo. Por ello no es fácil identificar el trabajo a domicilio con el teletrabajo. El teletrabajo a domicilio es una forma más de teletrabajo. En el trabajo a domicilio late una relación laboral pero en la que la característica de subordinación esta debilitada.

La redacción del art. 13 LET ha permanecido inalterada desde los orígenes desde hace más de veinte años⁴⁰; petrificación normativa que resulta llamativa si se compara con los bruscos cambios normativos advertidos en todo el conjunto de la regulación estatal del contrato de trabajo. Por ello podemos pensar que el modelo legal que inspira el trabajo a domicilio es el artesanal preindustrial que no requiese la incorporación de las nuevas tecnologías.

El art. 13 no impone que se trate de un trabajo manual o artesanal y no excluye el uso de medios informáticos o de comunicación. El requisito es que la actividad se realice en el domicilio o en el lugar libremente elegido por el trabajador y sin vigilancia del empresario. Por eso ciertas variantes del teletrabajo se pueden incluir en esta modalidad de prestación laboral. Aunque esta

39 SAGARDOY DE SIMÚN, IÑIGO: “Teletrabajo: ¿esperanza o realidad?”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (Economía y sociología). n.º 11/1998

40 CRUZ VILLALÓN, J. “El trabajo a domicilio...”, op. cit., págs. 449 y ss.

regulación resulta insuficiente por escasa y además se alude a cuestiones formales y no sustantivas por lo que resulta claramente insuficiente no son abordadas cuestiones como la determinación de la prestación debida, las adaptaciones del ejercicio de los poderes organizativos empresariales, el control del tiempo del trabajo, garantías de topes legales máximos, forma de determinación de la retribución y la garantía de un mínimo vital, medidas de seguridad y salud laboral, etc. Por otra parte, los deberes de escrituración del contrato, el visado de la oficina de empleo, o la confección del documento de control, no se instituyen como requisitos *ad solemnitatem* (STSJ Andalucía, Sevilla, de 5 de septiembre de 1999, Ar. 2153; Cataluña, de 1 de abril de 1997, ar. 2001) por lo que la inexistencia de dichos documentos no es relevante a efectos de demostrar la inexistencia del contrato de trabajo a domicilio. Las consecuencias se sitúan en el ámbito de la infracción administrativa (art. 94.4 y 95.1 ET).

Nada se dice en relación con que esta forma de trabajo coincida con otras modalidades contractuales por lo que es lícita su acumulación, salvo que por su propia naturaleza resulten incompatibles.

En resumen, las características⁴¹ principales de este contrato son: la ausencia de un centro de trabajo organizado bajo la dirección del empresario y la dispersión de los trabajadores, la cual cosa provoca una atenuación, pero no una eliminación, del ámbito de organización y dirección por parte del empresario respecto a los trabajadores.

B).- Teletrabajo móvil o itinerante (cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado).

Llamados popularmente telenómadas, se desplazan desde sus hogares, no se dirigen a las oficinas dotados de equipos de comunicaciones para mantenerse en contacto y transmitir información relevante a sus empresas

Teletrabajadores dotados de medios informáticos que, por ser portátiles y estar dotados de software y hardware adecuados, les permiten trabajar en cualquier lugar, estar localizables en todo momento y poder acceder a cualquier información de la oficina central, así como recibirla e incluso transmitirla

En esta modalidad el trabajador no tiene una sede fija, variando continuamente el lugar de prestación de servicios.

El trabajador va provisto del equipamiento necesario para ello, habitualmente un ordenador portátil, un módem y un teléfono móvil.

41 <http://www.cambrabcn.es/descarrega/pdf/ecommerce11esp.pdf>.

© Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona

C).- Teletrabajo en centro de teletrabajo o telecentros

Por último, haremos referencia aun tipo de teletrabajo que ha sido el más implantado en los últimos años en las zonas rurales :teletrabajo en centro de teletrabajo o telecentros, que son lugares de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo esta forma de trabajo.

Por sus características esta opción , ha sido la que más apoyos institucionales ha recibido⁴².

Es una alternativa al teletrabajo en el domicilio. El teletrabajador se desplaza a un centro especialmente diseñado y dotado de equipos de telecomunicaciones e informática para el desarrollo del teletrabajo. Centros que están en localizaciones cercanas a los domicilios de los teletrabajadores

Estos centros⁴³ se ponen a disposición de usuarios que pueden ser empresas o teletrabajadores, con medios e infraestructuras necesarias par el teletrabajo a (equipos informáticos, teléfonos, fax, fotocopiadoras, despachos, salas de reuniones, etc.) Pueden ser de titularidad pública o privada. Una sola empresa, varias empresas del mismo distinto sector productivo. Pueden prestar o no servicios añadidos, formación , información , servicios, ocio, etc.

42 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.”. También se describen los objetivos y actividades de los telecentros rurales indicándose que son un instrumento de acceso al conocimiento y de nuevas oportunidades de actividades económicas o nuevos desarrollos de las existentes. El objetivo del Plan es que se creen dos telecentros por comarca en el periodo 2002-2006. Para ello se entregará un material que se describe como cesión de uso a los ayuntamientos por el plazo de cuatro años, transcurrido el cual quedará en propiedad del ayuntamiento.

43 GALA DURAN, CAROLINA: “Teletrabajo y sistema de Seguridad Social”, relaciones Laborales, nº 15-16/2001. Donde pone el ejemplo del telecentro de Gordexola (Vizcaya) titularidad municipal cuyos objetivos son objetivos: 1) difusión del teletrabajo y de las nuevas tecnologías en el ámbito rural (acercar a las comunidades rurales a los beneficios de las nuevas tecnologías ya la información transmitida a través de redes informáticas; 2) formación, dirigida a preparar a las pequeñas y medianas empresas para el uso de la telemática en sus actividades cotidianas ya preparar a los habitantes de la comarca para unirse a la sociedad de la información; 3)apoyo a proyectos de teletrabajo, poniendo a disposición de los teletrabajadores módulos donde pueden desarrollar su actividad, y asimismo se ofrece a las empresas del entorno la posibilidad de realizar en sus instalaciones pruebas piloto de teletrabajo, y 4) servicios telemáticos a empresas y organismos de la comarca.

Los telecentros son lugares con los recursos tecnológicos precisos para desarrollar este tipo de trabajo y que aportan ventajas importantes tales 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.

Podemos señalar algunos subgrupos:

Oficinas satélite: son instalaciones pertenecientes a una organización, puestas a disposición de sus teletrabajadores y geográficamente distantes del centro principal de trabajo. Los teletrabajadores pertenecerían a diferentes 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 (neighbourhood work center), son similares a la oficina satélite, salvo 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.

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, 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, el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo y para enviar el resultado del mismo.

Pero además la comunicación que se establece entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional: "On way line", en la que la conexión tiene una dirección única. El trabajador remite los datos de forma directa a la sede de la empresa pero desde ésta no puede intervenir ni ejercer un control directo sobre el terminal externo. "Two way line", en la que la conexión es bidireccional y existe un contacto directo e interactivo entre la sede central y los ordenadores externos.

Por la forma de organización⁴⁴ del trabajo podemos distinguir:

- Teletrabajo individual, colectivo (compartiendo espacio pero no necesariamente el trabajo) cooperativo (diferentes profesionales independientes o

⁴⁴Ibídem.

pertenecientes a diferentes empresas u organismos que trabajan conjuntamente en el mismo proyecto utilizan los medios informáticos para intercambiar y transmitir información, datos, etc.)

- Teletrabajo a tiempo completo
- Mixto, a tiempo parcial, o telependular (el trabajo se realiza en parte en la empresa.
- Por cuenta ajena y por cuenta propia.

Uno de los mayores problemas puesto de manifiesto por la doctrina es el de clarificar la relación jurídica que une al teletrabajador con la empresa a la que presta sus servicios, dado que la nota de dependencia y subordinación característica de la relación laboral, puede no estar tan nítidamente mostrada en la nueva sociedad tecnológica como en los tradicionales sistemas industriales de prestación del trabajo. La doctrina⁴⁵ resalta que el contrato de trabajo nace al mundo del derecho en fecha relativamente reciente y “ lo hace para encauzar jurídicamente prestaciones de trabajo por entonces reguladas ya conforme a otros modelos contractuales de larga tradición (típicamente, el contrato de arrendamiento de servicios) (...) el contrato de trabajo no viene en realidad a eliminar un modelo negocial caduco, sino a coexistir con varios modelos contractuales que hasta su irrupción cumplían la función reguladora que ahora reclama para sí”. La diferenciación entre el contrato de trabajo y otros de naturaleza análoga como el de ejecución de obra o arrendamiento de servicios no aparece del todo nítida, ante lo que habrá que atender a las específicas circunstancias de cada caso concreto para decidir si concurren las notas de laboralidad exigidas por nuestro ordenamiento laboral. Por ello, no es de extrañar la numerosa litigiosidad que provoca la interpretación del artículo primero del Estatuto de los Trabajadores buscando la mayor protección del trabajador ante abusos de disfrazar auténticas relaciones de dependencia bajo la simulación del trabajo autónomo. Como indica la jurisprudencia, para calificar la naturaleza jurídica de un contrato ha de atenderse a lo que resulte acreditado en cuento a su realidad sin que sea decisivo el “nomen iuris” que las partes le hayan atribuido. Por lo que si concurre el elemento de dependencia, entendido como el sometimiento del trabajador al poder de organización y disciplina del empresario, la relación es laboral⁴⁶.

El art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, al señalar que “la presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”

45 LUJÁN ALCARAZ, JOSÉ,;”Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”. Aranzadi Social (Tribuna), n.º 16/2000.pág. 11-12.

46 STS de 20 de septiembre de 1995-RJ 1995, 6784- , entre otras muchas.

marca el ámbito de aplicación de la Ley del estatuto de los trabajadores definiendo al trabajador como sujeto del contrato de trabajo. Así el estatuto aunque prescinde de la referencia directa a al elemento tradicional de dependencia viene a exigir lo que la jurisprudencia había identificado como expresión de la dependencia es decir, la integración del trabajador en “el círculo rector, organicista y disciplinario de aquel por cuya cuenta se realiza una específica labor” (STS 13 de abril 1966-RJ 1966, 1719-)., Lo cual sirve para distinguir, por ejemplo el contrato de trabajo del arrendamiento de servicios y del arrendamiento de obras del Derecho Civil.

Esta regulación debe ser completada con la enumeración -meramente ejemplificativa- el art. 1.3 del Estatuto de personas que prestan un servicio o ejecutan una obra pero con sujeción a vínculos de naturaleza no laboral. Además, el art. 2 del Estatuto⁴⁷ también regula las llamadas relaciones laborales e carácter especial donde se enumeran una serie de relaciones, queriendo evitar dudas acerca de su inclusión en el ámbito del derecho del trabajo.

Quizá donde mayores dudas se planteen sea en el ámbito de los administradores y altos directivos de las empresas, ya que, dependiendo de las concretas circunstancias en que comprometen y prestan su trabajo, pueden ser sujetos de una relación laboral común (art. 1.1 ET), de una relación laboral especial (art. 2.1 ET) o simplemente como sujetos excluidos del ámbito del Derecho del Trabajo (art. 1.3.c ET)

La situación de los representantes de comercio, esto es, las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios sin asumir el riesgo y ventura de las mismas (art. 2.1. f, LET) también plantea problemas. Dicha situación ha sido puesta de manifiesto por RIVERO LAMAS⁴⁸ ya que el supuesto de hecho normativo ha sido invadido, y en gran parte sustituido por la regulación del contrato de agencia de la Ley 12/1992, de 27 de

47 donde se enumeran las siguientes categorías: a) personal de alta dirección que no sea meramente consejero o miembro del consejo de administración de la sociedad; b) trabajadores al servicio del hogar familiar; c) penados en instituciones penitenciarias; d) deportistas profesionales; e) artistas en espectáculos públicos; f) trabajadores que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta ajena; g) minusválidos ocupados en centros especiales de empleo; y h) estibadores portuarios.

48 RIVERO LAMAS, JUAN, El teletrabajo en España (En el contexto de la innovación tecnológica y e la empresa innovadora), en INNOVACION Y EMPRESA INNOVADORA. Aspectos económicos y Jurídicos. EUUE de Huesca. Universidad de Zaragoza. Huesca 2001., págs.103 y ss., donde se indica que a partir de la sentencia del TS/UD e 2 de julio de 1996 e ha tratado de recuperar la dependencia técnica para establecer a partir de ésta la diferencia entre el mediador mercantil y el agente independiente: “La línea diferencial entre el agente y el representante de comercio se encuentra, en definitiva, en la autonomía y capacidad de organización de aquel, sin perjuicio e cumplir con sus obligaciones contractuales, y en el sometimiento o dependencia a las órdenes o instrucciones del principal por parte del representante de comercio”.

mayo. Indica dicho autor cómo el criterio utilizado por la jurisprudencia para la calificación del vínculo jurídico entre mediador o representante y el empresario se basa en la intensificación de la dependencia funcional (concretada en la fijación de jornada, horario, itinerarios y forma de realizar los pedidos y los contratos). Indica además que, junto a ello, se ha adoptado un criterio mercantil de independencia “de manera que ésta pueda ser compatible con la vinculación continuada con el empresario, la fijación de la zona de actuación, la imposición de una exclusiva de ventas y la sujeción a las instrucciones recibidas, pero siempre que estas últimas no supongan la configuración de una dependencia funcional.”⁴⁹. En definitiva, concluye mi profesor RIVERO LAMAS⁵⁰, que “la Ley 12/1992, sobre el contrato de agencia, ha venido a afectar, como reconocen las sentencias del T.S. de 2 de julio de 1996 y 8 de abril de 1997, al contenido de los artículos 1.3.f) y art. 2.f) del Estatuto de los Trabajadores. Con la regulación del contrato de agencia se extraen del ámbito laboral, y se convierten en empresarios independientes los mediadores y representantes que pueden organizar su propia actividad y el tiempo de trabajo con libertad, sin quedar sometidos a unas instrucciones de la empresa”.

Podemos resumir las notas características o elementos configuradores e la laboralidad exigidos en el art. 1.1 LET en las siguientes⁵¹: trabajo personal, por cuenta ajena, retribuido, dependiente e integrado en la organización empresarial.

El trabajo objeto de la contratación laboral es el que personalmente realiza el trabajador por lo que cuando aquel trabajo se pueda realizar por otra persona ya no se calificaría como relación laboral dicho trabajo. Por supuesto, no entran dentro de este concepto las prestaciones satisfechas por personas jurídicas. Aquí pueden surgir dudas interpretativas en relación con los supuestos de sustitución del trabajador que fácilmente se pueden dar en el teletrabajo a domicilio por la intervención o colaboración esporádica de algún familiar o vecino del teletrabajador que se podría encuadrar en ayudas de buena vecindad sin alterar la naturaleza laboral de la relación (STS 15 de junio 1998-RJ 1998,5260) como en el caso de la intervención de algún familiar como “auxiliar asociado” del trabajador (art. 10.3 LET)

La doctrina⁵² ha puesto de manifiesto, en relación con la ajenidad dos posiciones: la que explica tal ajenidad como trabajar sin asumir los riesgos del trabajo, sin que los bienes personales del trabajador se vean afectados por los

49 *Ibidem*, op. cit. pág 105.

50 *Ibidem*, op. cit. pág. 106

51 Siguiendo la calificación y comentarios de LUJÁN ALCARAZ, JOSÉ, “Las notas de laboralidad. Una aproximación en clave jurisprudencial”. *Aranzadi Social (Tribuna)*, n.º 16/2000.

52 MONTOYA MELGAR, ALFREDO, *DERECHO DEL TRABAJO*, , vigésima segunda edición, Tecnos, Madrid 2001, pág.37

resultados de la actividad empresarial y la que la explica como un trabajar sin apropiarse de los frutos del trabajo. Los bienes y servicios producidos por el trabajador no le reportan un beneficio económico directo sino que ese beneficio corresponde al empresario que a su vez compensa al trabajador con el salario⁵³. La obtención de una compensación más que proporcional a la utilidad de su esfuerzo puede impedir la laboralidad del vínculo. El problema puede surgir cuando la propiedad de los medios de producción está en manos del trabajador, (propietario de las herramientas informáticas y de comunicación utilizadas para el teletrabajo) criterio que ha sido utilizado por la jurisprudencia para calificar la relación como extralaboral. Si bien para aquellos casos en que el objetivo del trabajador es lucrar un rendimiento por el capital invertido, siendo una finalidad que prevalece sobre la obtención de una renta por el trabajo realizado (STS 31 de marzo 1997-RJ 1997,3578).

Se ha señalado⁵⁴ la necesidad de diferenciar entre lo que son auténticos medios de producción para la actividad de la empresa y los meros útiles y herramientas de trabajo que tradicionalmente ha aportado El trabajador asalariado para la realización de su prestación.

No presenta grandes especialidades el tema retribuido en cuanto al teletrabajo. Dentro de la compensación económica deben incluirse, a tenor del art. 26 LET la totalidad de las percepciones ya se denominen salario o de otra manera y ya se realicen de forma periódica o mediante retribución a la pieza, al acto, por unidad de obra, etc., si bien la relativa uniformidad y periodicidad de las cantidades recibidas son un indicativo de entidad para concluir la existencia e laboralidad. Tampoco las becas o aportaciones a la formación del trabajador deben considerarse salario según STS 7 de julio 1998- Rj 1998,6161-.

La nota de dependencia ha sido resaltada por la jurisprudencia como “el carácter vertebral que se viene perfilando como el más decisivo en la relación laboral” equiparado al concepto de subordinación. En el teletrabajo esta dependencia nos e configura como una subordinación rigurosa e intensa en el mismo sentido de considerar la jurisprudencia este criterio como flexible y laxo, bastando que el interesado se encuentre “dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona. En el teletrabajo, sobre todo “off line” la dependencia alcanza grados máximos e flexibilización aunque no desaparece

53 Ibidem, pág 38.

54 LUJÁN ALCARAZ, JOSÉ,;”Las notas de laboralidad.....”,op. cit.pág 16, donde se indica jurisprudencia relativa a los transportistas con vehículo propio que acoge el llamado criterio del “desmerecimiento de los medios materiales respecto de la prestación de actividad”.

5.- VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO⁵⁵

Las ventajas que se esperan del teletrabajo se han discutido desde diversas perspectivas ya sean sociales, industriales, regionales, organizativas e individuales. Estas modalidades de trabajo tienen sin lugar a dudas numerosas ventajas, tanto para la empresa como para los propios teletrabajadores e incluso para la sociedad en su conjunto.

-Ventajas para la sociedad:

Uno de los aspectos que se han destacado como positivo en relación con los efectos que puede producir esta nueva forma de desarrollo de la prestación laboral es que puede ayudar a disminuir la congestión del tráfico⁵⁶, máxime cuando en algunas ciudades europeas importantes ha crecido a las proporciones preocupantes. Esta posible reducción del tráfico, también puede incidir en una reducción de los costes de obras públicas dedicadas al transporte por carretera, y los derivados de la accidentalidad, además de favorecer el necesario ahorro de combustible y la disminución de la contaminación⁵⁷, así como contribuir a la conservación de los recursos energéticos.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que estamos hablando de un teletrabajo globalizado, es decir, un teletrabajo que tiene que salir, lógica-

55 Recogemos en este apartado algunos listados que los estudios han realizado sobre ventajas e inconvenientes de teletrabajo, entre los que citados los contenidos en:

- THIBAUT ARANDA, JAVIER: "El teletrabajo", CES, Colección Estudios, Madrid, 2000.
- GALA DURAN, CAROLINA: "Teletrabajo y sistema de Seguridad Social", relaciones Laborales, nº 15-16/2001.
- MORÁN, JOSÉ MANUEL: "Del teletrabajo a la empresa virtual (El futuro del trabajo en la sociedad digital)", RMTAS, nº 11/1998.
- PÉREZ BILBAO, Jesús y otros, op. cit
- ESPINOZA GUERRA, LUIS ENRIQUE. "Ciudad y medio ambiente: La agenda 21 local", en Sistema- Revista de ciencias sociales- 162-163/2001.
- SAGARDOY DE SIMÚN, IÑIGO: "Teletrabajo: ¿esperanza o realidad?". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales (Economía y sociología). n.º 11/1998
- SOSA CABRERA, SILVIA, y VERANO TACORONTE, DOMINGO: "La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos", Capital Humano, n.º 144, pág. 70, suplemento empleo, Mayo 2001.56

56 URL del documento: cys.derecho.org/00/teletrabajo.htm©1998 Ciberespacio y Sociedad

57 URL del documento: cys.derecho.org/00/teletrabajo.htm

©1998 Ciberespacio y Sociedad

En el caso de los Estados Unidos, por ejemplo, el *Clean Air Act* (Acta del Aire Limpio), que exige que los empleados reduzcan sus viajes al trabajo en un 25% para mitigar la contaminación ambiental, alienta el trabajo en el hogar como estrategia para reducir los viajes, y la *Intermodal Surface Transportation Efficiency Act* (ISTEA - Acta de Eficiencia del Transporte Intermodal de Superficie) proporciona financiamientos para programas de teletrabajo, incluyendo los «costos suaves» de los centros de teletrabajo, su planificación, marketing y evaluación. Se han implementado varios centros para teletrabajadores federales en el área de Washington DC. y la Casa Blanca está implementando una Infraestructura Nacional de Información. Varios Departamentos estatales han publicado informes sobre el teletrabajo y temas asociados a él, como los impactos en las áreas rurales (*Handy y Mokhtarian, 1995*).

mente, fuera de nuestras fronteras, que los clientes y contratadores pueden ser personas de otros países, sin debemos olvidar que hay 28 países de habla hispana, lo que supone más de 300 millones de hablantes. Esto permite una importante masa crítica a través de la cual España puede tener gran facilidad para establecer estos contactos.

Entre las ventajas que se señalan en el teletrabajo figura también la de solucionar problemas derivados de los desequilibrios territoriales y medioambientales. Las comunidades rurales y las ciudades pequeñas ven al teletrabajo, no sólo como una estrategia potente para el desarrollo económico local, sino también como a la única viable desde el punto de vista de la conservación del medio ambiente se pueda incidir en el trabajo en el medio rural. No olvidemos que será imposible llevar a cabo el teletrabajo en la mayor parte del medio rural porque *no existe la infraestructura tecnológica necesaria para que eso sea así*. Y en cualquier caso, trabajos cualificados, trasladados al medio rural, pero sólo por la vía del teletrabajo, utilizarían ese medio rural como ubicación, aunque pueden persistir los problemas de estructuración territorial al no usar el teletrabajo como ámbito de relación social y laboral. Incrementar el número de puestos de trabajo en áreas rurales puede ser un logro de las nuevas tecnologías que palie el grave problema de la despoblación por lo que desde un punto de vista territorial, existe mucho que ganar en el desarrollo del teletrabajo con el empleo de teletrabajadores de distintas zonas geográficas y una posible revitalización, tan necesaria, de los espacios rurales.

El teletrabajo, por otra parte, puede ser la vía de solución para la integración laboral de los discapacitados⁵⁸. Aunque con el peligro de un posible confinamiento en casa a los discapacitados evitándonos el problema que supondría su integración real en el mercado laboral en iguales condiciones que cualquiera de los otros ciudadanos.

Por otra parte, la sociedad demanda nuevas oportunidades de ocupación para trabajadores a media jornada o semi retirados lo cual puede estar facilitado por esta forma de trabajo.

También habría que destacar las ventajas en cuanto a la inserción social de la mujer trabajadora en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar sobre todo en la realidad de cargas familiares no compartidas.

Otra dificultad es que pueden surgir inconvenientes como el riesgo de incumplimiento de la legislación laboral, fiscal y de seguridad social.

58 Por ejemplo, cuando el terremoto de 1994 en Los Angeles destruyó seriamente algunas carreteras y medios de transporte, muchas empresas adoptaron el teletrabajo para mantenerse activas (Ditlea, 1995). Algunos gobiernos metropolitanos lo impulsan como una medida anti-contaminación ambiental, que les ayuda a cumplir con los requisitos de la *Clean Air Act* mencionada mas arriba

-Ventajas para la empresa:

En lo referente a las ventajas para la empresa⁵⁹, los estudios indican que las organizaciones pueden tener muchos motivos diferentes para implantar el teletrabajo:

Externalizar unidades de producción de la empresa

Incrementar la capacidad de contratar y/o conservar a los mejores trabajadores independientemente de dónde se ubique la empresa y del domicilio del trabajador⁶⁰.

Incrementar el acceso a los nuevos mercados laborales como el de determinados colectivos: personas con discapacidad, mujeres, trabajadores a media jornada o los semi-retirados

Mejorar los resultados del trabajo del empleado (tanto en productividad como en calidad de trabajo) cuando se trata de tareas que requieren por ejemplo, de mucha concentración en solitario.

Reducir la necesidad de espacio en la oficina u otros gastos asociados a la estancia prolongada en la empresa de los empleados (luz, calefacción,...).

Reducir el nivel de absentismo laboral provocado por problemas de desplazamiento diario a la empresa y a enfermedades poco importantes.

Incrementar el acceso al mercado globalizado.

Aproximarse geográficamente a proveedores, mercados locales y clientes potenciales.

Mejorar, adaptar y flexibilizar los procesos organizativos para el uso de las TICS.

Mejorar las competencias y cualificaciones de los empleados.

59 ELOISA DIAZ, ANTONIO MONTERO, EVA MARIA MORA, CARMEN DE PABLOS Y MARIA JESUS SEGURA, integrantes del grupo TECNOR, CESSJ "Ramón Carande". Universidad Rey Juan Carlos. "La integración del discapacitado en el mercado laboral a través de las nuevas formas organizativas de trabajo", en *Studia Carande (Revista de Ciencias sociales y Jurídicas)*, n.º 4/1999.

Actualmente el teletrabajo para las personas con discapacidad en España y en Europa se está revelando como una solución para casos individuales y específicos. Sería conveniente un desarrollo de políticas diferenciadas, incluyendo coberturas legislativas específicas, para posibilitar la inclusión de estas personas en el mercado laboral. Para ello habría que contemplar una realización adecuada de procesos necesarios en cuanto a la divulgación y formación específica de este tipo de personas

60 *Rural-Europe* - © European Commission - AEIDL 1997
Home | Publications | Magazine | Contenido Pekka Huuhtanen
Instituto de Salud en el Trabajo de Finlandia, Helsinki

Explorar el modelo de «empresa virtual», equipos de profesionales distribuidos para la gestión y desarrollo de un proyecto concreto que se disuelve cuando finaliza y los profesionales pasan a realizar otras actividades.

Potenciar el trabajo por objetivos y resultados.

Estimular la motivación del personal promoviendo modelos flexibles de organización del trabajo y unidades flexibles «autogestionadas».

Desarrollar el comercio electrónico.

Agilizar los mecanismos y procedimientos de comunicación y de intercambio de información.

Sistematizar el trabajo de equipos «móviles», utilizando medios telemáticos para reforzar su actividad comercial, de atención al cliente.

Mejorar la imagen corporativa con un aire de innovación.

Otros estudios⁶¹ demuestran la ventaja para la empresa derivada del Incremento de la productividad debido al ahorro de tiempo no productivo, de tiempo de transporte y por la reducción de las tasas de absentismo.

Las empresas ven el teletrabajo como una forma de reducir costos⁶² y de incrementar la productividad, pero también como un modo de proporcionar beneficios a sus empleados.

También se han señalado⁶³ las siguientes ventajas:⁶⁴

El teletrabajo permite una reducción considerable de costes inmobiliarios debido a la menor necesidad de espacio en las dependencias de la organización. Los trabajadores aunque acuden con periodicidad a las dependencias de la empresa, no necesitan conservar un lugar de trabajo reservado exclusivamente para ellos.

La flexibilidad de horarios y la elección del lugar de trabajo permiten mejorar la satisfacción del trabajador y su productividad. Hay numerosas referencias de experiencias positivas en la reducción del absentismo, en el aumento de la satisfacción y en la mejora del rendimiento en los teletrabajadores.

61 Valga como ejemplo la reciente incorporación de ingenieros e informáticos hindúes a las organizaciones de EE.UU. y Europa

62 PEREZ BILBAO, Jesús, y otros, op. cit.

63 Algunas firmas combinan teletrabajo y *hoteling*, una modalidad que implica que los días en que el trabajador concurre a la oficina, comparte su escritorio y su espacio con otros, a través de un sistema de reservas que asigna lugares los días en que el empleado no trabaja en su casa ni está en viaje de negocios. Consulting and Audit Canada (CAC) afirma que apunta a ahorrar 234.000 dólares al implementar este concepto, lo que incluye un piso entero de oficinas (Blodgett, 1996).

64 SOSA CABRERA, SILVIA, y VERANO TACORONTE, DOMINGO: "La influencia del teletrabajo en la dirección y gestión de recursos humanos", *Capital Humano*, n.º 144, pág. 70, suplemento empleo, Mayo 2001.

Otro motivo por el cual las empresas recurren a la implantación del teletrabajo es el rediseño de sus procesos organizativos, como cambios en los procesos de pedido, facturación o gastos. Así, en el caso de personal de ventas, la implantación de bases de datos y páginas de ayuda a la que los vendedores se conectan a través de las oficinas del cliente con el fin de configurar una oferta reducen la necesidad de contacto físico entre el personal de fabricación, los directivos del área comercial, y los vendedores, posibilitando, además, un mayor contacto del vendedor con los clientes.

La adopción de este sistema de prestación laboral puede suponer una mejor adaptación a un entorno cambiante descentralización y dotación de estructura geográfica, mejora de la cultura de la comunicación, implantación general de una cultura informática, mejora de las oportunidades de selección de personal, menor incidencia de situaciones extremas como huelgas de transporte o situaciones climáticas, acceso o retención de personal altamente cualificado que de no poder trabajar a domicilio podría verse obligado a abandonar la empresa.

Por otra parte, también se ha resaltado algunos inconvenientes que pueden surgir para las empresas:

Incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones.

Dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa.

Menor control sobre los trabajadores. El diseño de un adecuado sistema de comunicaciones puede evitar la percepción de pérdida de control y supervisión de los mandos sobre los trabajadores. Los jefes desconfían de la pérdida del control directo y de la falta de contacto personal con sus empleados. El teletrabajo requerirá nuevas habilidades por parte de los directivos.

Imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo.

La dispersión de los trabajadores puede generar un proceso de desestructuración y pérdida de imagen corporativa e incluso de pérdida de fidelidad de los trabajadores, una cierta desafección que forzará a imaginar nuevos métodos de confianza. Por eso pueden surgir ciertos temores por parte de los empresarios a favorecer el teletrabajo ya que no comprenden en ocasiones que la pérdida del control del tiempo de trabajo puede favorecer la actividad mas que perjudicarla, lo cual puede perjudicar a los equipos intermedios de vigilancia y control de los empleados. Por otra parte se puede perder el concepto de equipo y aparecer fallos de coordinación que habrá que superar Los teletrabajadores se vuelven de alguna manera invisibles y no cabe ya un sistema tradicional de dirección y gestión del personal

-Ventajas para el teletrabajador:

Entre las ventajas más importantes mencionadas para los propios teletrabajadores cabe citar :

Libertad en el modo de organizar temporalmente su trabajo, distribuyendo a su conveniencia el tiempo de trabajo y ocio y una mejor combinación de las exigencias laborales y extralaborales;

Libertad psicológica al no estar sometido a la jerarquía laboral existente cotidianamente en la empresa.

Mayor flexibilidad respecto del rendimiento y la productividad;

Mayor calidad de vida;

Menos molestias y gastos de transporte; alivio a los viajes cotidianos del hogar al trabajo

Incremento de las posibilidades de desempeño de un trabajo remunerado en lugar del desempleo.

Mayor autonomía e independencia, autogestión del tiempo de trabajo adaptando las horas de trabajo a las necesidades personales, ejecución del trabajo según un plan independiente e individualizado al tiempo y necesidades de cada uno.

Flexibilidad e integración entre la vida familiar y laboral. Posibilidad de atender en casa, al tiempo que se trabaja, a niños o personas ancianas o enfermas.

Aumento de la calidad de vida

Libertad en temas como vestuario y relaciones con los compañeros

Aumento de satisfacción y reducción de estrés y fatiga

Para los trabajadores con incapacidades físicas, constituye una manera efectiva de integrarse al mercado de trabajo. Eliminar problemas de movilidad y de acceso.

Reducción de horas extraordinarias.

Ambiente de trabajo más tranquilo en casa, libre de interrupciones. Mejorar el entorno del trabajo cuando en la empresa las condiciones de espacio, ruido, ventilación, confortabilidad, no son muy adecuadas.

Ahorro en gastos de vestuario para el trabajo.

Libertad de residencia geográficamente alejada de los centros de trabajo

Mejorar los resultados del trabajo (productividad y calidad de trabajo) cuando se trata de tareas que requieren por ejemplo, de especial concentración.

Mejor adaptación al propio ritmo de trabajo.

Mayor interés de las organizaciones que no desean implantar el teletrabajo en que las oficinas, los centros de trabajo sean más confortables para equipararse con esta nueva opción.

Como inconvenientes y problemas para el trabajador podemos citar los siguientes:

Pérdida de integración en la empresa. La distancia del trabajador respecto de su empresa puede generar una pérdida de integración en ella, una mayor vulnerabilidad del teletrabajador por debilitarse su relación sindical, sentimientos de ser olvidado por parte de la empresa, complicándose en este contexto la protección social y laboral del teletrabajador, sus posibilidades de promoción, etc.

Menor comunicación con los compañeros de trabajo, peligro de aislamiento. Es este uno de los riesgos más frecuentes, lo que hace conveniente implantar ciertas medidas que eviten el riesgo de reducción de los niveles de interacción social. Las posibilidades son variadas y van desde la obligatoriedad de trabajar varios días en el centro de trabajo hasta el establecimiento de reuniones con una cierta periodicidad o el uso de las tecnologías telemáticas para el establecimiento formal y regular de contactos (correo electrónico,...).

Dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta en tiempo breve a consultas que se puedan formular. Este tipo de medidas requiere dos tipos de medidas complementarias; de un lado, la selección de teletrabajadores debe procurar que éstos sean independientes, con recursos suficientes para encontrar por sí mismos soluciones a los problemas, con capacidad de innovar. Por otra parte, se requiere también establecer canales y procedimientos de comunicación muy formalizados.

Dificultad para separar el trabajo de la familia. Lo que habitualmente son dos lugares distintos, asociados a conceptos y vivencias diferentes (trabajo, competitividad, esfuerzo frente a descanso, ocio, vida privada), se convierten en uno sólo. Además, en este contexto, aparece la familia, que puede ser objeto de las consecuencias de la tensión laboral del trabajador, en la medida en que puede ver incrementada su estrés debido a que es ahora ella quien ha de proporcionar el apoyo social al trabajador (apoyo que debería ser obtenido de los compañeros de trabajo).

Las tecnologías de la comunicación pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador, lo que puede generar sobreexplotación y pérdida de privacidad. Las horas de trabajo y la disponibilidad horaria son cuestiones que deben quedar claramente delimitadas y recogidas en el acuerdo de teletrabajo.

Tendencia a trabajar en exceso; auto explotación, dificultades para dejar el trabajo (workaholism).

Transferencia de costes al trabajador que antes no se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamiento, acondicionamiento de un lugar de la casa ...).

Inconvenientes para el trabajador:

-Aislamiento social. Contacto social entre teletrabajadores y la empresa El sentimiento de aislamiento puede ser uno de los problemas que puede sufrir el teletrabajador. La pérdida de contacto directo con los jefes y con los compañeros puede deteriorar la moral del trabajador. Lo que antes se comunicaba por vías informales podía significar una información valiosa para el desarrollo profesional del individuo. Las empresas deben hacer un esfuerzo por evitar este aislamiento a través de nuevos canales de información y contacto, incluso facilitando la presencia periódica para el contacto personal. Un tratamiento inadecuado de este problema puede hacer que se pierda la lealtad, la identidad y el desarrollo de las habilidades específicas e imprescindibles por parte de los teletrabajadores para la empresa con la que contrata.

También puede haber rechazado por parte de los demás trabajadores al considerar -desde una posición idílica- al trabajador como un privilegiado. Puede haber una dificultad de comunicación entre unas personas con horarios rígidos y otras con horarios flexibles. Por ello, es fundamental desarrollar herramientas y normas de convivencia entre los dos tipos de empleados y, por supuesto, no descuidar a los trabajadores que siguen viniendo a desempeñar su labor en las instalaciones de la organización.

Otros inconvenientes serían:

- Deterioro de las condiciones de trabajo
- Solapamiento de la vida privada o familiar por el trabajo o vida laboral.
- Utilización del teletrabajo como fórmula encubierta de reducción de plantillas
- Trabajo precario y mal pagado que propicie la explotación de minorías menos favorecidas
- Rebaja en los niveles de protección o “dumping social” mediante desplazamiento del trabajo a países con costes sociales más bajos.

También puede producirse una cierta pérdida de privacidad por parte del trabajador. En el caso del teletrabajo el control de la actividad se encuentra en el control del resultado, tanto en los trabajos más repetitivos, monótonos o menos cualificados que se retribuyen por unidad de obra sino también en los más cualificados retribuidos en relación con la consecución de objetivos. Hay que tener en cuenta que, sobre todo en el trabajo “on line” el control puede efectuarse incluso de manera más intensa que en el trabajo con presencia en las dependencias de la empresa

La posibilidad que tiene el empresario de introducirse en la red que utiliza el teletrabajador puede dar lugar a intrusiones. De ahí la necesidad de contener controles ocultos, prohibición que se concreta en el principio del consentimiento. El tratamiento automatizado de los datos e carácter personal requerirá el consentimiento del afectado, salvo que la Ley disponga otra cosa. El tratamiento puede ser paralelo al que actualmente existe para el acceso a las taquillas de los trabajadores.

Existe la preocupación de que el aislamiento físico de los teletrabajadores pueda suponer un riesgo de marginación del lugar de trabajo y de los compañeros, en un momento en que se hace hincapié en la importancia del trabajo en equipo. Por otro lado, las modernas tecnologías de la información y comunicación ofrecen posibilidades totalmente nuevas de apoyo, formación y orientación en situaciones problemáticas.

No obstante, pueden surgir problemas en cuanto a la distinción entre el trabajo y la vida social y familiar. A este respecto, la dimensión del género es importante. Las mujeres siguen encargándose del mantenimiento de la casa y del cuidado de los niños y de otros miembros de la familia, como los padres.

6. CONSIDERACIONES FINALES

La implantación del teletrabajo en nuestro sistema productivo debe pasar por la regulación de todas aquellas materias en las que de una u otra forma va a tener incidencia esta nueva forma de trabajo. En este sentido, se han señalado las siguientes:

- Voluntariedad del trabajador para ser teletrabajador;
- Derecho de cambio del teletrabajador, de forma que pueda optar de nuevo, y cuando lo desee por trabajar en el lugar donde radique su empresa;
- Igualdad de trato entre los trabajadores de la sede de la empresa y los teletrabajadores;
- Derecho de participación de los trabajadores en los procedimientos de información, consulta y negociación colectiva;
- Derecho de los teletrabajadores a la formación y al desarrollo de su cualificación y promoción;
- la inviolabilidad del domicilio y el acceso del empleador al mismo;
- la información por escrito de las condiciones de trabajo;
- los tiempos y las cargas de trabajo;
- los sistemas de remuneración;
- la infraestructura y equipamiento necesarios y sus gastos;
- la separación entre zonas de trabajo y de vida;

- los asuntos relativos a la Seguridad Social, a salud, seguridad y prevención de riesgos, fundamentalmente en lo que se refiere al aislamiento y estrés;
- la incidencia del teletrabajo en las mujeres; los derechos sociales y sindicales.

En definitiva, una larga lista que tampoco agota todos los temas, pues, sin duda, hay aspectos que deben abordarse por la vía legal y convencional.

A falta de una regulación específica, dado que el teletrabajo incorpora modificaciones a la organización habitual del trabajo y que es fuente de una serie de problemas, sería conveniente que la negociación colectiva⁶⁵ tuviera en cuenta estos aspectos. También parece conveniente que el establecimiento de las condiciones en que se va a enmarcar las relaciones de teletrabajo queden recogidas en un documento que sea complementario del contrato normal de trabajo. Si bien no existe obligación legal de realizar tal documento, su conveniencia viene dada por la necesidad de clarificar y especificar detalladamente aquellas áreas del trabajo que se van a ver modificadas.

En el nivel convencional existen dos propuestas: la primera, de la Confederación Europea de Sindicatos, donde se propone el nacimiento de una directiva comunitaria que regule el marco de relación de los teletrabajadores y su empresa. Y también otra elaborada por los agentes sociales suecos, quienes entienden que para que el teletrabajo pueda funcionar satisfactoriamente debe descansar en cinco pilares básicos:

1. Libertad de elección del trabajador;
2. Condiciones igualitarias;
3. Condiciones previas igualitarias en cuanto al equipamiento necesario del teletrabajador y su financiación por el empresario;
4. Seguridad, tanto relativa a las personas como al equipo de trabajo
5. Apoyo sindical.

Ultimamente se habla también de códigos de prácticas para proteger los derechos de los trabajadores, pero es todavía muy incipiente

En el debate en el senado de 10/10/00, en el que se proponía instar al gobierno el estudio y elaboración de un informe sobre las condiciones sociales, sanitarias y jurídicas de los teletrabajadores, dentro y fuera de España, y sobre el futuro del teletrabajo la senadora Delgado, indicó que el informe que aporta la Fundación europea en aras al nacimiento de esa directiva comunitaria, a la que antes se hacía referencia, plantea serios interrogantes que desta-

⁶⁵Ibídem.

camos como interesantes para la comprensión del fenómeno y de las futuras actuaciones:

“¿Se debe incluir o excluir del derecho laboral común la relación laboral del teletrabajador? -¿La definición de teletrabajador puede quedar incluida dentro de la definición de trabajador que establece el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores? -¿Sería más conveniente considerar dicha relación laboral como una relación de carácter especial? -¿Se aplicarían a los teletrabajadores y teletrabajadoras las mismas reglas que a los demás trabajadores, incluyendo todas las especificidades de los convenios colectivos? -¿Qué especiales condiciones de trabajo se deben tener en cuenta en relación al tiempo de trabajo, lugar de trabajo, seguridad y salud, uso de equipos, etcétera? -¿Se regulan en la actualidad en los convenios colectivos algunas de las materias que estoy describiendo?”.

66 De hecho, la misma Comisión Europea ha señalado en diversas ocasiones la conveniencia de esta regulación colectiva de esta materia. Por poner sólo un ejemplo, en uno de los documentos de seguimiento del Libro Blanco de 1994 se sugería expresamente la inclusión del teletrabajo como un elemento a tratar en la agenda de negociación del dialogo social en el ámbito europeo, nacional, sectorial y de empresa.

En nuestro país recientemente se ha aprobado el primer precedente convencional al respecto: La cláusula 12 del convenio colectivo para el personal de Telefónica Media, S. A., firmado el 20 de mayo de 2001 (BOE 2 de julio).

Esta cláusula establece por primera vez en un acuerdo de este tipo las condiciones de uso del correo electrónico e internet por los trabajadores, sus representantes y secciones sindicales. Para ello autoriza el uso más amplio posible del correo electrónico para el desempeño del puesto de trabajo, aunque no autoriza su uso para fines particulares. A estos efectos define lo que se considera un uso inapropiado de dichos medios (que principalmente se concretan en los envíos masivos de correo, el envío de anexos de gran tamaño y los envíos que interfieran o perturben el trabajo de la red corporativa). establece un sistema de gradación