

TRABAJO FIN DE GRADO

***EL RÉGIMEN JURÍDICO LABORAL  
DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA***

AUTOR

ALEX MATEU FABREGAT

TUTOR/ASESOR

SANTIAGO GARCIA CAMPÁ

TITULACIÓN

RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

CURSO ACADÉMICO 2017-2018

Castellón, a 28 de Mayo de 2018



## INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. CONCEPTO TELETRABAJO.....	6
2.1 TELETRABAJO.....	6
2.2 TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO.....	8
2.3 TIEMPO Y SALARIO EN EL TELETRABAJO.....	10
3. TELETRABAJO POR CUENTA AJENA.....	12
4. NORMATIVA VIGENTE.....	16
4.1 REAL DECRETO-LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO.....	16
4.2 ESTATUTO TRABAJADORES.....	16
4.2.1 ARTÍCULO 1.5 ET.....	16
4.2.2 ARTÍCULO 13 ET.....	17
4.3 EL TELETRABAJO EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	19
5. SEGURIDAD SOCIAL.....	24
5.1 CAMPO DE APLICACIÓN.....	24
5.2 ACCIDENTE DE TRABAJO.....	25
5.3 ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	27
5.4 INCAPACIDAD.....	27
6. JURISPRUDENCIA Y STS RELEVANTES.....	29
7. CONCLUSIONES.....	31
8. BIBLIOGRAFIA.....	33

## 1- INTRODUCCIÓN

Actualmente nos encontramos en una sociedad cambiante, marcada por la evolución sufrida por la mejora y el avance a pasos agigantados de la tecnología. En el ámbito del trabajo también se ve reflejada esta evolución, dando lugar a nuevas formas de organizar el trabajo, sin necesidad de que los empleados permanezcan en un mismo lugar en concreto o en el tradicional centro de trabajo.

Esta cantidad de cambios deben venir seguidos de una normativa evolutiva y cambiante, que se adecue perfectamente a la situación que estamos viviendo, asegurando la protección en condiciones de igualdad para estos novedosos trabajadores.

El trabajo de final de grado trata todos estos temas producidos por esa mejora de los sistemas informáticos y de comunicación. En este caso el objeto de estudio es el teletrabajo o trabajo a distancia. Existe una problemática con este tipo de trabajadores, ya que no existe una normativa específica para ellos y existen diferencias con los trabajadores que desempeñan su prestación en el centro de trabajo empresarial. Por esta razón, es de gran importancia conocer las diferencias y similitudes entre el teletrabajador y el trabajador convencional para poder aportar soluciones o recomendaciones que permitan garantizar la seguridad y la igualdad para el trabajador a distancia.

¿Por qué elegir este tema para mi TFG? La intención y los motivos que me han hecho elegir este tema son varios. Por un lado, la curiosidad por poder conocer una forma de contratación emergente, con un incremento en el número de contrataciones. Por otro lado, la oportunidad de analizar la normativa existente sobre el objeto a fin de conocer los posibles defectos e intentar formular algunas recomendaciones sobre ello.

Para poder alcanzar mi objetivo final he realizado un análisis del concepto y de la normativa del objeto de estudio. Por eso he dividido mi TFG en varios apartados. En el primer apartado se realiza una introducción para contextualizar la importancia del objeto de estudio y resaltar las partes que se analizarán a continuación. En el segundo apartado veremos el concepto de teletrabajo, los tipos de trabajadores a distancia existentes y algunas de sus características para tener claro el objeto de estudio. En el tercer apartado vamos a investigar al teletrabajador por cuenta ajena, las obligaciones y deberes que este posee, a fin de conocer totalmente el concepto de teletrabajo y teletrabajador. En el cuarto apartado llevo a cabo un estudio de la normativa principal del trabajo a distancia. Esta normativa en cuestión es el artículo 13 del Estatuto de los trabajadores y el Real Decreto Ley 3/2012 de 6 de julio entre otros. En el apartado quinto

observo la inclusión del teletrabajador en el régimen de la Seguridad Social, con el fin de acabar de clasificar el concepto de teletrabajo para tener una idea clara de los cambios que pueden mejorar la situación de los teletrabajadores. A continuación, en el apartado sexto, analizaremos las sentencias más importantes sobre el tema principal del TFG, a fin de observar donde surgen más problemas y como resuelven los tribunales para solucionarlo. Finalmente, en el apartado de conclusiones razonaré los principales problemas detectados dando argumentos para solucionarlos, además de las ventajas y desventajas que tiene este tipo de contratación.

## **2-CONCEPTO TELETRABAJO**

## 2.1 - TELETRABAJO

Para entender el concepto actual de teletrabajo y las dificultades que presenta su regulación normativa, antes deberemos comentar cómo surgió el teletrabajo y su contexto en el pasado y en el presente.

Varios son los autores que se centran en la historia de cómo surgió el trabajo a distancia y varios de ellos coinciden en que existen una serie de fases o etapas en la historia del trabajo a distancia que han llevado hasta su concepto actual<sup>1</sup>.

Una primera etapa es la situada entre los años 60 y los años 80. El trabajo a distancia estaba asociado a la realización de trabajos artesanales, manuales o a actividades con la ayuda de motores electrónicos. En la década de los 60 fue Norbert Wiener<sup>2</sup> quien dio una aproximación sobre la definición de este término: “*cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información*”. Lógicamente, el campo de la tecnología no estaba igual de desarrollado como ahora, pero sí existían mecanismos de comunicación como el teléfono para la comunicación entre el trabajador a distancia y el centro de trabajo.

El aumento del trabajo a distancia (más concretamente a domicilio) surge a partir del sector textil catalán así como en las poblaciones de Valencia y Alicante dedicadas a la confección del calzado. Se incrementa principalmente por grupos colectivos como las mujeres y las personas con discapacidad.

Sin embargo, este crecimiento se verá interrumpido por la crisis de los años 70, debido al bajo presupuesto que poseían las empresas en ese momento.

Una segunda etapa es la situada a partir de los años 90, que coincidirá con la llegada del ordenador e internet. Este descubrimiento cambiaría por completo el modelo tradicional de trabajo, ya que no es necesario estar en el centro de trabajo para estar en total comunicación con el empleado.

En 2001 se dan definiciones más aproximadas sobre el trabajo a distancia. Ramón Sellas I Benvingut<sup>3</sup> define el concepto de teletrabajo en el año 2001 como “ *toda*

---

<sup>1</sup> Thibault Aranda, Javier (2000) *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*.

Agudo Moreno, M<sup>a</sup> José (2014) *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*.

<sup>2</sup> Norbert Wiener (Columbia 1894-Suecia 1964) fue un matemático estadounidense, conocido como el fundador de la cibernética.

<sup>3</sup> Ramon Sellas i Benvingut (2001) *El régimen jurídico del teletrabajo en España, Las*

*actividad laboral prestada desde un lugar distinto al centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la empresa, por medio de un videoterminal informático conectado telemáticamente con la estación informática central de la empresa o con una estación satélite perteneciente o vinculada a la misma”.*

En esta definición ya se aprecia el cambio tecnológico que caracteriza el teletrabajo en la actualidad y lo diferencia de la noción existente en los años sesenta. Sin embargo, siguen existiendo similitudes entre esta definición y la de Nibert Wiener. La empresa sigue estando en comunicación con el trabajador y es necesario que éste no trabaje en el centro de trabajo habitual.

Otra de las definiciones más actuales nos la da el grupo de expertos de la Comisión Europea<sup>4</sup> y de la Fundación Europea<sup>5</sup>. Estos definen el teletrabajo como *“cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”.*

Posiblemente esta última definición sea la más adecuada para definir que es el teletrabajo. No obstante, no existe una definición definitiva del concepto de teletrabajo. Desde mi punto de vista, después de haber observado las definiciones de los diferentes autores citados anteriormente, existen unos puntos en común que sí se podrían considerar comunes para la definición de este complejo término.

En primer lugar, la actividad laboral debe realizarse fuera del centro de trabajo, al menos en la mayor parte de la jornada laboral. Este lugar de trabajo no tiene por qué ser necesariamente el domicilio del trabajador o un lugar en concreto, sino que también puede ser cambiante.

En segundo lugar, el teletrabajador debe estar comunicado con el centro de trabajo,

---

*causas objetivas y colectivas de extinción de la relación laboral.*

<sup>4</sup> La Comisión Europea es el órgano ejecutivo y de iniciativa legislativa sobre el Parlamento europeo y el consejo de la Unión Europea. Se encarga de proponer la legislación, la aplicación de las decisiones, la defensa de los tratados de la Unión y del día a día de la UE.

<sup>5</sup> La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de vida y de Trabajo (Eurofound) ofrece conocimientos y resultados basados en la investigación para contribuir a desarrollar políticas sociales y laborales. Su objetivo último es ayudar a planificar y establecer mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

debido a que este debe cumplir unos objetivos que decide la empresa y el empleado depende de ello para realizar las tareas de una forma adecuada.

## 2.2- TIPOLOGÍA DEL TELETRABAJO

Existen muchos autores que tratan de diferenciar los tipos de teletrabajo. Para mi TFG he decidido centrarme en los tipos en que coinciden la mayoría de las contribuciones consultadas. Los tipos se diferencian según el lugar de prestación del trabajo y según el tipo de comunicación existente entre el trabajador y la empresa.

En primer lugar, nos centraremos en los tipos de teletrabajo según el lugar de desarrollo de la actividad del teletrabajador, también llamado criterio locativo. Existen tres subtipos dentro de esta vertiente:

- Teletrabajo a domicilio. El trabajo se realiza en el propio hogar o vivienda<sup>6</sup> del trabajador a distancia, sustituyendo el centro de trabajo o la oficina por su lugar de residencia habitual.
- Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros. En este caso se reducen los costes de la tecnología a emplear. Son, tal y como afirma Javier Thibault Aranda, *“lugares con recursos compartidos y instalaciones informáticas y de telecomunicaciones”*. Los trabajadores a distancia suelen vivir cerca de este tipo de centros, por lo que se reducen los costes de transporte y aumenta la comodidad para el empleado. Normalmente, suelen ser usados por las Pequeñas y Medianas Empresas. Las PYMEs no pueden hacer frente a los gastos que conlleva el teletrabajo (tecnología informática y de comunicaciones), por ello, deciden esta opción para compartir estos costes.
- Trabajo móvil. En este caso, el teletrabajador está en un continuo movimiento, no existiendo un lugar en concreto donde realiza las actividades laborales. Combinan el trabajo entre la oficina y otros lugares remotos. Ejemplos de este tipo de teletrabajo son los vendedores y los comerciales.
- Teletrabajo ocasional. Este subtipo viene referido a los teletrabajadores a tiempo parcial, que realizan sus servicios desde su vivienda una media de menos de

---

<sup>6</sup> *“Recinto estructuralmente separado e independiente que, por la forma en que fue construido, reconstruido, transformado o adaptado, está concebido para ser habitado por personas o, aunque no fuese así, constituye la residencia habitual de alguien”*- INE(2001)



diez horas a la semana.

Por otro lado, según el tipo de comunicación, también llamado criterio comunicativo, con la empresa existen dos subtipos de teletrabajo:

- Desconectado (*off line*). El trabajador recibe por mensajería las instrucciones a seguir y con el resultado de los objetivos marcados en encargos anteriores. El empleado no tiene una comunicación continua con la empresa si no que cuenta con un mayor grado de autonomía para el desarrollo de su actividad. En la actualidad, es muy poco habitual observar este tipo de teletrabajadores, debido al mayor avance de la tecnología y al abaratamiento de los costes de internet que se han ido estableciendo.
- Conectado (*on line*). Este subtipo está mucho más utilizado. Consiste en un continuo intercambio de archivos e información entre el teletrabajador y el centro de la empresa, dando instrucciones y comunicando mediante el correo electrónico o similares si existe un error con el trabajo a realizar. Con el avance de las TIC<sup>7</sup>, se ha vuelto muy fácil enviar archivos de un lugar a otro telemáticamente, por ello, esta alternativa se está volviendo mucho más habitual que la *off line*.

Además de estos dos criterios de clasificación, existe otra clasificación según la forma en que se realiza el trabajo. Por un lado, puede ser un teletrabajador individual, quien realiza su trabajo de manera solitaria; y, por otro lado, la clasificación colectiva, que consiste en un grupo de teletrabajadores con un objetivo en común del que se deben encargar todos.

Asimismo, Esperanza Macarena Sierra Benítez<sup>8</sup> da un nuevo tipo de clasificación del teletrabajo. Con el incremento de mejoras de las TIC, ya es posible el teletrabajo entre

---

<sup>7</sup> "Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes"- ServiciosTIC (2006)

<sup>8</sup> Sierra Benítez, Esperanza Macarena (2011) "El contenido de la relación laboral en el teletrabajo".

países. Esperanza Macarena Sierra define esta forma de trabajo como “*teletrabajo transnacional*”. Consiste en teletrabajos entre países geográficamente dispersos, que se caracterizan principalmente por una infraestructura tecnológica avanzada. Además, suele caracterizarse por el desplazamiento a países con un menor coste de fabricación, mano de obra, etc, con un mayor índice de teletrabajadores jóvenes y bien cualificados. No obstante, este tipo de teletrabajo conlleva un problema: el “*dumping social*”. Javier Carrasco González y Miguel Rodríguez Piñero Royo<sup>9</sup> definen este concepto como la “competencia a la baja en cuanto a las condiciones de trabajo entre los distintos Estados cuyas economías se integran, para mejorar las condiciones de competitividad de sus empresas nacionales; así como una deslocalización de las organizaciones productivas, que se trasladarían a los sistemas nacionales cuyo coste laboral resulta inferior”

### **2.3- TIEMPO Y SALARIO EN EL TELETRABAJO**

La jornada habitual de trabajo para los teletrabajadores viene establecida en el artículo 34 del Estatuto de los trabajadores. En convenio se puede establecer una mejora de la jornada, sin embargo, nunca podrá superar la jornada máxima del artículo 34 ET.

El máximo de horas de trabajo según este artículo, es de 40 horas de trabajo efectivo a la semana en cómputo anual. Asimismo, estas horas podrán estar repartidas de una forma irregular sin pasar el límite antes citado.

Dentro de este artículo, es de mayor importancia el punto 8.<sup>10</sup> Este punto está

---

<sup>9</sup> Carrasco González, Javier; Miguel Rodríguez Piñero Royo, “*Contrato internacional de trabajo y Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto en el sistema jurídico español*”.

<sup>10</sup> 8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

A tal fin, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

relacionado con la comodidad para conseguir la conciliación entre la vida familiar y la laboral, uno de los objetivos claros del trabajo a distancia. En este caso, se podría considerar el término “*horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo*” como la posibilidad del teletrabajador a ser más autónomo, cediendo mucho poder de decisión a este.

Además, se deberán respetar los periodos de descanso reflejados en los artículos 37<sup>11</sup> y 38<sup>12</sup> del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, el salario a pagar viene en los artículos 26 a 32 del Estatuto de los Trabajadores. El salario mínimo interprofesional vendrá dado por el Estado<sup>13</sup> teniendo en cuenta varios factores como el IPC. En este caso, también puede ser mejorado por convenio colectivo.

En este sentido, no existe ningún factor que diferencie el teletrabajador con un trabajador que presta sus servicios en un centro de trabajo tradicional. Por ello, podríamos asegurar que la diferencia más representativa entre un trabajador del centro de la empresa y un teletrabajador es el lugar de trabajo. No obstante, no existe ningún tipo de condición que rebaje la calidad del empleo del teletrabajador, sino que desde el punto de vista de la normativa todos los trabajadores son iguales.

Esta última afirmación queda concretada en el apartado cuarto de este TFG, donde hablaremos del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, que se dedica específicamente al ámbito del teletrabajo.

---

<sup>11</sup> *Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.*

<sup>12</sup> *Artículo 38. Vacaciones anuales.*

<sup>13</sup> El salario mínimo interprofesional viene regulado por el Real Decreto 1077/2017 de 29 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.

### 3-TELETRABAJADOR POR CUENTA AJENA.

Existen varios tipos de teletrabajadores además de los vistos anteriormente en el apartado 2.2. Por un lado, el teletrabajador puede ser por cuenta ajena y, por otro lado, puede ser por cuenta propia. En este TFG he decidido centrarme en la parte que conlleva la relación laboral entre el empresario y el teletrabajador, por tanto, vamos a centrarnos en el teletrabajo por cuenta ajena.

El teletrabajador por cuenta ajena posee una serie de obligaciones y deberes a cumplir. Estas vienen referidas principalmente al nivel de acceso a información que pueda poseer el teletrabajador desde su punto de conexión.

El modelo de organización del teletrabajo deja mucha autonomía para el teletrabajador, sin embargo, este tipo de trabajo también posee la vulnerabilidad desde un punto de vista jurídico por la novedad que se deriva del uso de las nuevas tecnologías, lo que produce una normativa poco desarrollada sobre este tema. Por esta razón, es importante conocer los derechos que tienen los teletrabajadores pero aún más importante saber las obligaciones y deberes que puede conllevar el teletrabajo.

El teletrabajo posee cinco deberes que podríamos catalogar de más importantes, por la situación de no estar en el centro de trabajo, poseer información confidencial de la empresa, etc. Estos son:

- Deber de secreto<sup>14</sup>. El teletrabajador tiene acceso a ordenadores, programas y

---

<sup>14</sup> Está muy relacionado con el deber de buena fe reflejado en los artículos 63 de la LCT y en el artículo 5.a) del ET.

1. Artículo 63 (Principio de la buena fe). Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto a celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

2. Artículo 5. Deberes laborales

Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

archivos confidenciales de la empresa que pueden minar cualquier operación de esta. Por esta razón, en el convenio o en el contrato del teletrabajador debe existir una cláusula que recuerde este deber y la necesidad de mantener la confidencialidad respecto a los datos e informaciones que la empresa pone a disposición del empleado a través de los sistemas informáticos, negando la copia o el envío a terceros de este tipo de archivos, bajo responsabilidad del teletrabajador.

- Deber de no concurrencia y pacto de exclusividad<sup>15</sup>. Se trata de uno de los deberes más importantes debido a la mejora de las tecnologías. Consiste en la prohibición de la competencia en la actividad de la empresa. El teletrabajador posee una autonomía y una confianza mayor que la de un trabajador del centro de trabajo de la empresa. Por ello, este se puede ver tentado con pasar la información confidencial a empresas de la competencia. Sin embargo, esta regla de prohibición parcial del empleo con empresas de la competencia no siempre existe para todos los teletrabajadores, ya que debe existir también una compensación económica para este por la plena dedicación que está efectuando.
- Deber de permanencia<sup>16</sup>. En ocasiones, el motivo laboral del teletrabajo es llevar

---

<sup>15</sup> Artículo 88 LCT (Deber de no concurrencia). El trabajador debe abstenerse de ejecutar negociaciones por cuenta propia o ajena, que pudieran afectar los intereses del empleador, salvo autorización de éste.

---

Artículo 21 ET. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a) Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello.

b) Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

---

<sup>16</sup> Artículo 21 ET. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al

a cabo un proyecto con un alto grado de complejidad. Esto conlleva una formación muy severa y costosa para la empresa. Pero, cómo saber si el teletrabajador después de la formación va a seguir en la empresa?. Para este tipo de casos el empresario deberá usar una cláusula de permanencia en el contrato. Esto le permite asegurarse de que el empleado va a seguir en la empresa. Si el teletrabajador decide marcharse, será su responsabilidad abonar una indemnización antes pactada con el empresario por los daños ocasionados.

- Deber de custodia y conservación. Los equipos informáticos en el teletrabajo están fuera del centro de trabajo. Esto conlleva un mayor peligro de extravío y deterioro de los materiales. Por ello, uno de las obligaciones del teletrabajador es la custodia de estas herramientas de trabajo. El teletrabajador queda obligado a evitar la “promiscuidad informática”<sup>17</sup>. Para esto, el empleado debe llevar a cabo los procedimientos que cite la empresa, como por ejemplo, la inclusión de clave de seguridad en el inicio y en los programas de gran importancia de manejo de información.
- Derechos de propiedad intelectual sobre los programas de ordenador. El nexo entre el teletrabajador y el software que se use como herramienta merece una especial atención, ya que no sólo es una herramienta sino que también es objeto dentro de la prestación del servicio. La protección de este software cedido por la empresa viene reflejada en el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual. Según este Real Decreto el empresario deberá formalizar un contrato de arrendamiento de servicios para que el software sea usado exclusivamente con motivos de su empresa. Esto significa que si no existe un contrato de arrendamiento, el teletrabajador autor del material del software tiene derecho de propiedad intelectual sobre el material realizado con el programa mientras que

---

empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

<sup>17</sup> Término citado por Rodríguez Escudero en su libro “Teletrabajo” que consiste en la utilización de los equipos informáticos por personas no autorizadas, uno de los riesgos del teletrabajo.

la empresa sólo conservará la propiedad del soporte físico en el que se incorpora el programa. Con el fin de evitar este tipo de sucesos, es conveniente la redacción de una cláusula adicional en el contrato especificando las dudas que puedan surgir por la protección de la propiedad intelectual, dejando claro el derecho de explotación por parte de la empresa del material realizado por el teletrabajador.

## **4-NORMATIVA VIGENTE**

### **4.1- REAL DECRETO LEY 3/2012 DE 6 DE JULIO**

El día 6 de julio del año 2012 tuvo lugar una reforma laboral con el objetivo de lograr una mayor flexibilidad para las empresas. Supuso un cambio en todas las contrataciones, y los teletrabajadores no fueron una excepción. El Real Decreto-Ley 3/2012 intenta fomentar la contratación y nuevas formas de desarrollo de la actividad laboral con el fin de mejorar los problemas socio-económicos que sufría España con motivo de la crisis recesiva.

En el Real Decreto-Ley 3/2012<sup>18</sup>, el artículo 6 regula el trabajo a distancia y se hace referencia a la localización de este. La legislación lo localiza específicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, del cual vamos a hablar en el apartado siguiente.

Podemos afirmar que la legislación pertinente al objeto de estudio surge de una necesidad urgente debida a las mejoras tecnológicas que provocan un aumento en el número de teletrabajadores.

### **4.2 - ESTATUTO TRABAJADORES**

#### **4.2.1- ARTÍCULO 1.5 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Dentro de la normativa laboral española, siempre cabe destacar el Estatuto de los Trabajadores. En él se establecen varios artículos que tienen que ver con el objeto de estudio de este TFG.

El primero de ellos, es el artículo 1 ET, el cual se refiere al ámbito de aplicación. Para nuestro tema, nos debemos centrar en el punto 5 de este artículo. Allí se define el centro de trabajo como el centro de trabajo o unidad productiva autónoma.<sup>19</sup> Por esta razón, se deja mucha libertad para determinar el lugar de trabajo al empleado, ya que no es

---

<sup>18</sup> «BOE» núm. 162, de 07/07/2012.

<sup>19</sup> Artículo 1. Ámbito de aplicación.



necesario que éste sea el domicilio personal.

Así pues, el teletrabajo se identifica por su dispersión geográfica entre el centro o unidad de trabajo y el lugar donde realiza sus funciones el trabajador.

#### **4.2.2- ARTÍCULO 13 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Por otro lado, existen más artículos referidos al objeto de estudio. Este es el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores <sup>20</sup> El artículo regula específicamente el trabajo a distancia. Es posiblemente el artículo más importante a analizar en este trabajo.

---

<sup>20</sup> Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel 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 este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

En este precepto se da una definición muy aproximada del concepto de teletrabajo, donde ya se estipula que el trabajador está fuera de su centro de trabajo (definido anteriormente en el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores).

En primer lugar, se determina que la prestación de servicios debe darse en un lugar distinto al centro de trabajo, pero este no tiene por qué ser el domicilio del trabajador, sino que puede ser el lugar que este escoja, siempre siendo no presencial su actividad en la empresa. En este sentido, podemos decir que el concepto de centro de trabajo desaparece para dar paso al lugar de trabajo.

En segundo lugar, se establecen las reglas de contratación. El contrato debe formalizarse por escrito. Esto se debe a la gran cantidad de fraudes con este tipo de trabajadores, debido a la dificultad a la hora de demostrar con pruebas que realmente se está realizando un trabajo para una empresa.

En tercer lugar, se hace referencia a los derechos y obligaciones del teletrabajador. Posiblemente sea el apartado más importante dentro de este artículo, ya que es donde se garantiza que los trabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores ubicados en un centro de trabajo de la empresa. Tendrán derecho a la misma retribución por la misma categoría y las mismas funciones que se establezcan para el resto de los empleados.

Además, se deberá dar una adecuada formación por parte del empresario para la realización de las tareas por parte del empleado, asegurando de esta forma que se pueda ascender en la jerarquía empresarial. Es decir, el teletrabajador debe tener las mismas oportunidades que el resto de los empleados para promocionarse dentro de la empresa.

En los dos últimos apartados del artículo 13 ET, se hace referencia a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la negociación colectiva. Está claro que siguiendo con el objetivo del artículo, se hace referencia específica a dos grandes obligaciones del empresario.

Por un lado, se hace referencia al deber de vigilancia y la salud y a la seguridad e higiene en el lugar de trabajo del empleado, punto que vamos a tratar con más profundidad en el siguiente apartado 4.3 El teletrabajo en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otro lado, se hace expresa referencia a la negociación colectiva. Desde la reforma del año 2012<sup>21</sup>, la negociación colectiva ha cambiado, ayudando a la flexibilización del

---

<sup>21</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral..

mercado laboral dando la oportunidad de crear convenios de empresa. El teletrabajador, como cualquier empleado que realice sus tareas en el centro de trabajo, tiene derecho a participar en estas negociaciones y a presentarse para ser elegido representante de los trabajadores si este lo deseara, así como para elegir a sus representantes.

Estamos ante una sociedad cambiante con nuevas formas de trabajo muy alejadas de la visión tradicional, por ello, nuestra legislación también debe cambiar adaptándose a las variaciones y mantener la igualdad de los trabajadores mediante constantes reformas.

Con las medidas y los artículos citados anteriormente, lo que se pretende conseguir es esa igualdad entre los trabajadores, sea cual sea su lugar de trabajo, ya que estamos empezando una etapa donde la organización del trabajo ha llevado al nacimiento de empleo fuera del centro de trabajo.

#### **4.3- EL TELETRABAJO EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Dentro del tema de estudio cabe resaltar la importancia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales <sup>22</sup>, principalmente la vigilancia de la salud que obliga al empresario a mantener la seguridad del trabajador, en este caso aunque éste trabaje fuera de uno de los centros de trabajo de la empresa.

Este apartado es el más difícil, debido a que anteriormente existía una falta de vigilancia por parte del empresario por falta de medidas de control. Actualmente, sigue siendo un problema ya que no existe una normativa específica, lo cual dificulta la garantía de seguridad y salud del trabajador.

*“El empresario no va a contar, por regla general, con un poder de disposición directo e inmediato sobre el trabajador”- afirma Rodríguez-Sañudo Gutiérrez.<sup>23</sup> Con esta frase se expresa el cambio sufrido por el avance tecnológico, donde anteriormente existía una comunicación prácticamente diaria con los empleados, la cual puede no debe existir necesariamente en la actualidad.*

En este sentido, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no incluye totalmente a los trabajadores a distancia, ya que estos se encuentran fuera de su centro de trabajo, y no se habla específicamente de estos trabajadores en el artículo 3 de esta Ley, pero

---

<sup>22</sup> «BOE» núm. 269, de 10/11/1995

<sup>23</sup> Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, *“La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”*

tampoco los excluye, debido a que este artículo tiene un efecto universal para todo tipo de trabajadores.

Tal y como se comenta en el anterior apartado sobre el Estatuto de los Trabajadores, las leyes buscan la igualdad para todos los trabajadores tal y como. por otra parte, dicta la Constitución. Este caso no es diferente, por ello está claro que deben existir obligaciones por parte del empresario aunque sea un problema. En este sentido, el artículo 14<sup>24</sup> de esta Ley es el primero a desarrollar. En él se manifiesta expresamente

---

<sup>24</sup> Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente Ley.

El empresario desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones

el papel del empresario para garantizar la seguridad en el teletrabajo. Sin embargo, no existen unos riesgos específicos para el lugar de trabajo que elige el empleado.

Para garantizar esta seguridad y protección en el lugar de trabajo, el empresario deberá respetar los pasos del artículo 15 de esta ley. Este artículo enuncia los principios de la acción preventiva. Con el objetivo de respetarlo, se deben seguir las fases que citaremos a continuación, extraídas de diferentes artículos de la ley.

En primer lugar, se debe llevar a cabo una evaluación de riesgos laborales (art. 4.7 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>25</sup>). Para este paso es necesario averiguar las necesidades del empleado<sup>26</sup>. Con ello nos referimos a evaluar el puesto de trabajo, con el equipo de trabajo, sustancias en contacto y con el estado higiénico y saludable

---

en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarían las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

<sup>25</sup> 7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

<sup>26</sup> Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo

que se ha elegido. Corresponde al empresario asegurar que el equipo de trabajo sea adecuado.

En segundo lugar, se debe realizar una planificación de las actividades preventivas (artículos 15<sup>27</sup> y 16<sup>28</sup> LPRL). Para ello se debe fijar un período concreto en el que se asignan una serie de recursos económicos y materiales necesarios para la coordinación de las actividades de prevención de riesgos.

En tercer lugar, se lleva a cabo la organización de los recursos. Para ello el empresario puede asumir esta función por él mismo, designando a uno o varios trabajadores para ello, o contratando a un servicio de prevención externo. Este último es el más aconsejable, ya que son realmente los expertos en la materia.

Finalmente, cabe destacar el artículo 22 LPRL<sup>29</sup>, donde se habla específicamente sobre la vigilancia de la salud, obligación del empresario para un seguimiento de actuaciones con el fin de asegurar la salud del empleado. El empresario tiene la obligación de realizar primeramente con una pantalla de visualización o con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo del lugar de trabajo.

Como el resto de los trabajadores, los reconocimientos médicos que puedan producirse no serán de forma obligatoria, sino que el mismo trabajador debe dar consentimiento para ello.

Para Esperanza Macarena Sierra Benítez, autora del libro *“El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”* asegura que esta no es la mejor opción. Según su visión, los reconocimientos médicos deberían ser imprescindibles por lo que asegura que nuestra normativa debería parecerse a la italiana, donde se establece este precepto.

Además de estas fases, los trabajadores a distancia tienen acceso a muchos más derechos al igual que el resto. Tienen derecho a recibir información y participar en las decisiones que se deban tomar entorno a la seguridad y salud en el trabajo, así se refleja en el artículo 18 LPRL<sup>30</sup>. También tiene derecho a recibir una adecuada formación para realizar correctamente su desempeño, tal y como se establece en el artículo 19 LPRL<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> Artículo 15.Principios de la acción preventiva

<sup>28</sup> Artículo 16 Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva

<sup>29</sup> Artículo 22 Vigilancia de la salud

<sup>30</sup> Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores

<sup>31</sup> Artículo 19. Formación de los trabajadores.

No se debe cerrar este apartado sin antes hablar de la adopción de medidas para evitar o reducir riesgos en el lugar de trabajo. En caso del teletrabajo la diferencia se centra en el lugar donde se realiza la actividad. Para poder realizar este paso, es necesario revisar todos los elementos del domicilio o lugar de trabajo a fin de lograr la protección necesaria. Se debe empezar primeramente por la seguridad estructural del edificio o local donde se desempeña la actividad. Esta debe ser sólida y apropiada. A continuación, entrar en detalles más específicos para mantener la seguridad. Esto es llevar a cabo una revisión de los suelos, barandillas, ventanas, puertas, escaleras, medidas contra incendios, instalaciones eléctricas, etc.

Para concluir con este apartado, hay que hablar de los equipos de protección individual. El empresario tiene la obligación de ceder los correspondientes medios materiales para asegurar la salud de los empleados de forma individual. En el caso de los teletrabajadores, estos equipos también pueden ser necesarios. Un ejemplo puede ser un trabajador a distancia que esté trabajando en 3 sitios a la vez, es decir, 3 lugares de trabajo. Para llegar a estos debe moverse en bicicleta y no dispone de un casco homologado para la circulación. En este caso concreto, al estar dentro de la jornada de trabajo y ser necesario el desplazamiento del trabajador para desempeñar su labor, el empresario debe asegurar su seguridad. Se debería ofrecer al empleado un casco homologado para la conducción adecuada de la bicicleta, llevando a cabo la correspondiente vigilancia de que se lleva un uso correcto del equipo de protección. Al igual que este ejemplo pueden surgir muchas variantes en las situaciones de peligro de los trabajadores a distancia. Por ello, es un campo muy amplio difícil de concretar en una ley.

## **5-SEGURIDAD SOCIAL(LGSS<sup>32</sup>)**

Para entender correctamente el concepto de teletrabajo y de teletrabajador, debemos conocer dónde se sitúa y qué garantías posee el trabajador a distancia dentro del ámbito de la Seguridad Social. Esto es entender qué ocurre si se produce un accidente o una enfermedad profesional y en qué campo de aplicación se encuentra quien ofrece este servicio.

En los campos anteriores ya hemos podido observar la complejidad para clasificar dentro de un grupo en concreto este tipo de trabajadores. Sin embargo, en el campo de la Seguridad Social el teletrabajo viene ofrecido como una forma de organización y no como una profesión en sí misma, por esta razón, en materia de Seguridad Social, el teletrabajador seguirá las mismas pautas que el trabajador que realiza las actividades en el centro de trabajo de la empresa.

### **5.1-CAMPO DE APLICACIÓN**

El campo de aplicación de la Ley General de Seguridad Social viene reflejado en el artículo 7 de la misma. En este, se establecen los comprendidos por esta ley. Los teletrabajadores, aunque no se les cite textualmente, vienen incluidos dentro de este.

Tal y como se dice en el Artículo 7 extensión del campo de aplicación *“estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones contributivas, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:*

---

<sup>32</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre de la Ley General de la Seguridad Social.



a) *Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (...)*”.

Aunque el artículo sea más extenso y más específico, con este grupo citado ya podemos afirmar que el teletrabajador deberá estar incluido dentro de los regímenes de la Seguridad Social. Para mi TFG, nos vamos a centrar más en el teletrabajador cuenta ajena, tal y como hemos visto en el apartado 3 de este proyecto donde se explican los deberes del teletrabajador.

Por esta razón, el teletrabajador ocupará según su actividad una categoría profesional y unas bases de cotización dentro del Régimen General de la Seguridad Social (ya que como hemos nombrado, nos centraremos en los teletrabajadores por cuenta ajena).

El autor Javier Thibault Aranda menciona los problemas existentes en el campo de la Seguridad Social en su libro “*El teletrabajo*”. La conclusión a la que llega es que “*el teletrabajo es una mera forma de organización, y no una profesión, y como tal es susceptible de integrarse en el epígrafe correspondiente a la concreta actividad desarrollada*”.

Esta frase es un buen resumen de este apartado, ya que el teletrabajador no tiene ninguna condición extraordinaria de la Seguridad Social por su lugar de trabajo.

## **5.2 -ACCIDENTE DE TRABAJO**

En el campo de los accidentes de trabajo, el teletrabajador tiene un idéntico nivel de riesgo que las otras actividades realizadas en el centro de trabajo que utilicen herramientas informáticas y de comunicación. La Ley General de Seguridad Social define el accidente de trabajo en su artículo 156<sup>33</sup> como “*toda lesión corporal que el*

---

<sup>33</sup> Artículo 156.- Concepto de accidente de trabajo.

1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a

trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”.

No obstante, sí debemos centrarnos en dos casos donde existen diferencias entre los teletrabajadores y los trabajadores del centro de la empresa. Estos cambios vienen provocados por una única diferencia: la deslocalización del trabajador del centro de trabajo de la empresa.

Por un lado, el accidente *in itinere* tendrá lugar cuando exista un trayecto entre el

---

las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.

f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador **accidentado**.

5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:

a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

domicilio y la sede empresarial con el fin de tener reuniones, entregar y observar los resultados conseguidos, etc. También estará considerado accidente *in itinere* cuando el trayecto esté dirigido al telecentro, siempre que el desplazamiento sea únicamente por motivos laborales.

Por otro lado, cobra importancia el accidente en misión. Es típico en los teletrabajadores móviles, los cuales no tienen un lugar de trabajo determinado. Este consiste en los accidentes ocurridos durante el desplazamiento de un lugar a otro cuando este sea por motivos exclusivamente laborales. Un ejemplo podría ser un vendedor de aspiradoras que sufre un accidente con su vehículo mientras está viajando por su ruta de repartición. Así pues, se debe tener en cuenta el lugar y la hora del accidente para poder determinar si se trata o no de accidente de trabajo.

### **5.3-ENFERMEDAD PROFESIONAL**

En el caso de las enfermedades profesionales, el teletrabajador no posee ninguna distinción de los trabajadores de centro. La definición de enfermedad profesional viene dada en el artículo 157 de la LGSS<sup>34</sup>. La enfermedad profesional es cualquier patología que sea consecuencia de la actividad laboral. Al contrario que el accidente de trabajo, la enfermedad profesional es más difícil de observar y detectar. Puede formarse durante meses o años.

Por esta razón, existe una lista de enfermedades profesionales. Esta lista se ve reflejada en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre<sup>35</sup>. Esta norma contiene un cuadro

---

<sup>34</sup> Artículo 157.- Concepto de enfermedad profesional.

Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.

En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

<sup>35</sup> Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro

de enfermedades profesionales según sea el agente causante de la patología. Por ejemplo, en la minería, una enfermedad provocada por un agente químico, el arsénico y sus compuestos.

#### **5.4-INCAPACIDAD**

Por lo que corresponde a la incapacidad, no existe ninguna diferencia entre el teletrabajador y el trabajador cuenta ajena del centro empresarial. Los términos referidos a incapacidad viene reflejados en el Capítulo V de la Ley General de Seguridad Social a partir de su artículo 169. En estos se define la incapacidad temporal y los procedimientos a seguir.

Como en el resto de los casos con los trabajadores del centro, en el momento que el teletrabajador no pueda realizar sus funciones o tareas por causa de una patología o accidente profesional o comun, se dará paso al procedimiento de baja a través de la plataforma Delt@ que ofrece la Seguridad Social. Posteriormente, se emitirán una cantidad de partes de confirmación donde constará el número de revisión, si el teletrabajador está en condiciones de volver a su lugar de trabajo y, si esta última es negativa, la fecha de la siguiente revisión.

Una vez transcurrido el plazo máximo de revisiones de 365 días se procederá a observar si cabe o no la prórroga para la mejora del teletrabajador hasta el máximo de 180 días. Además de este última prórroga, existe la prórroga puente, con carácter extraordinario, donde se espera una posible recuperación del trabajador fuera del plazo de 545 días antes citado, no superando esta prórroga los 730 días y sin que exista en este período obligación de cotizar. Ya transcurrido este plazo la incapacidad será determinada como permanente, dando a entender que el teletrabajador no podrá realizar de nuevo su desempeño en el lugar de trabajo. La institución encargada de estas revisiones es el INSS.

## **6-JURISPRUDENCIA Y STS RELEVANTES**

El teletrabajo es un fenómeno que ha ido creciendo a medida que han mejorado las tecnologías de la información, por tanto, podríamos afirmar que es un concepto surgido hace poco tiempo. Por esta razón, no existe una jurisprudencia tan amplia como puede existir sobre otros conceptos.

Sin embargo, sí existen sentencias que hablan sobre la problemática de este tipo de contratos, dando una solución para estos.

Un ejemplo de estas sentencias es la STSJ, sala de lo social, Sec. 5ª., 995/2009 de 24 de noviembre por la que se resuelve el recurso 4832/2009. En esta se debate la impugnación de un convenio, el Convenio Colectivo de ámbito estatal de Contact Center (BOE 20 02 2008). En nuestro trabajo, la parte más importante se fundamenta en la posible no superación del período de prueba. Los magistrados afirman que esta posible no superación por el teletrabajador, no significa que este pueda ser despedido o causar no superación del período de prueba, sino que si no se supera el período de prueba, simplemente el trabajador pasará a una modalidad presencial en el propio centro de la empresa.

Además de esta, existen otras sentencias más como la STS, Sala 4ª de lo Social, de 11 de abril de 2005, en la que se debate la impugnación de acuerdo sobre teletrabajo a domicilio. Este caso sea posiblemente uno de los más importantes desde mi punto de vista, por esta razón, vamos a realizar un estricto análisis de la sentencia. Se trata de un conflicto colectivo contra la empresa Telefónica Publicidad e Información SA. Este viene dado por una modificación de la organización del trabajo que impone la propia empresa. Esta obliga a los empleados a cambiar el centro de trabajo empresarial por su propio domicilio dando ayudas materiales y económicas para que se pueda realizar, alegando que este cambio supone una mejora de su «posición competitiva en el

mercado». En este momento surge el dilema, el poder del empresario permite organizar la empresa de la forma más favorable para su beneficio, sin embargo, no se puede exigir a un trabajador del centro que cambie la ubicación del trabajo por la de su propio domicilio. Por tanto, el proyecto sobre la Oficina Virtual crea un grave problema en la empresa. Finalmente, los tribunales estiman el recurso interpuesto por la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras, defendiendo que no es posible la obligatoriedad e imposición del teletrabajo. Por todo ello, se puede afirmar como conclusión que el teletrabajo debe ser una forma de organización de forma voluntaria por parte del trabajador.

Una sentencia relacionada con nuestro tema del TFG es la SAN42/2004, Sala de lo Social, Sección 1, de 31 de mayo, donde se discute la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad. En esta sentencia se le exige al teletrabajador que colabore con el empresario a la hora de acceder a su domicilio con tal de este cumplir con las condiciones de Seguridad exigidas por la normativa. Los tribunales dicen literalmente que es necesario *«cohonestar y 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»*. Esto significa que los dos tienen derecho, sin embargo, para poderlo cumplir necesitan acordar un régimen de visitas entre ellos que no llegue a ser una molestia para el empleado pero que cumpla las suficientes características para que el empresario pueda obtener su cometido.

Finalmente, otra sentencia que causa jurisprudencia aunque esta no esté dentro de nuestra jurisdicción, es la STS 834/2012, Sala 2ª, de lo Penal, de 25 de octubre. Aunque no tenga que ver con nuestro campo de aplicación (jurisdicción de lo social), sí me aparece interesante el caso ya que habla de uno de los problemas del teletrabajo que luego en la conclusión comentaremos. En esta sentencia, la teletrabajadora está demandada por blanqueo de dinero, utilizando la programación de la empresa y su página web para hacer una réplica y lucrarse. Esto es un ejemplo de la falta de seguridad de la información recibida por parte de la empleada, y es uno de los grandes problemas para este tipo de organización del trabajo.

## **7-CONCLUSIONES**

El teletrabajo es una forma emergente de empleo, con unas características que no poseen los demás trabajadores del centro y dan la definición al concepto de estudio.

Por un lado, el teletrabajo se caracteriza por llevar a cabo la actividad fuera del centro de trabajo de la empresa. Por otro lado, el teletrabajo se caracteriza por la tecnología informática y de comunicación usada para el desempeño de la actividad. En ocasiones, esta forma de organización del trabajo es muy costosa, por ello, se crean los telecentros, donde varias empresas, en general PYMEs, montan un centro con las condiciones necesarias para que los teletrabajadores puedan realizar sus tareas. Todo lo nombrado aparece en la legislación en forma de artículo. El artículo que define el concepto de teletrabajo es el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de esto, existen más diferencias entre los teletrabajadores y los trabajadores del centro de trabajo. Un ejemplo es la diferencia de accidente en itinere, donde también se considera accidente cuando este tipo de trabajadores se dirige al telecentro.

En general, la normativa vigente actual sobre el teletrabajo intenta garantizar la igualdad entre teletrabajadores y trabajadores del centro empresarial. Los teletrabajadores poseen las mismas condiciones, tanto económicas y salariales como otras como el derecho a la negociación colectiva, que los trabajadores que desempeñan la actividad en el centro de trabajo. Por esta razón, en campos como la Seguridad Social las diferencias son inexistentes, al igual que no existen diferencias a la hora de marcar una jornada de trabajo ni a la hora de marcar el salario mínimo a pagar, tal y como hemos mencionado en los apartados 2, 4, y 5 de este TFG.

Sin embargo, también surgen dos grandes problemas con el teletrabajo. Por un lado, uno de los problemas que cabe destacar es la falta de una legislación específica que regule este tipo de trabajadores. Para ello la solución es legislativa, realizando una Ley

que cite las diferencias que existen de forma clara para que no puedan surgir conflictos. Por otro lado, el segundo problema a destacar es el relacionado con la seguridad de la información. Al ceder parte de la información de la empresa al trabajador puede surgir la ocasión donde el teletrabajador use esa información de forma fraudulenta, llevándose un beneficio por esa información. Esto puede provocar una gran pérdida económica si la información llega a manos de las empresas de la competencia, debido a que estas últimas podrán anticipar los movimientos que se llevarán a cabo por parte de la empresa principal. La solución a este conflicto es más difícil. El teletrabajador posee el deber de secreto y, además, tiene la obligación de que la información confidencial esté a buen recaudo dentro de su lugar de trabajo. Por ello, a modo de solución para mejorar la seguridad de la empresa a la hora de ceder la información, el empresario debe redactar una cláusula con una cantidad económica muy elevada con el fin de que si existiera una actuación negligente del teletrabajador, las pérdidas económicas se vieran compensadas con el pago de esta cantidad, pudiendo llevar a cabo el embargo de bienes del teletrabajador si este fuese necesario. De este modo, el teletrabajador, que gana autonomía, también ganaría responsabilidad. Pero para que el teletrabajador pueda cumplir con su propósito, el empresario también deberá garantizar los medios para que la seguridad de la información se pueda llevar a cabo. A partir del TFG realizado, podemos obtener algunas ventajas que posee el teletrabajo. Por un lado, se puede ver como una forma de facilitar el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad y con dificultades a la hora de desplazarse de un sitio a otro, dando la opción de trabajar a domicilio.

En resumen, los beneficios más importantes que posee el teletrabajador son por un lado, el ahorro monetario en los desplazamientos y la mejora permanente de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Sin embargo, también lleva unos costes de inversión muy elevados que se pueden solucionar con la opción del telecentro y puede conllevar el aislamiento y la desvinculación de la empresa del teletrabajador.

A modo de finalización del TFG, me quiero centrar en otro de los problemas que se refiere al accidente de trabajo. ¿Cómo saber si es accidente laboral o accidente doméstico? Para dar solución a este problema hago incapié a la reflexión del abogado del Sepin Jose Francisco Santiago Hidalgo. La solución que él propone es que *«en los casos de teletrabajo en los que existe conexión con el sistema informático de la empresa, este sería un medio de prueba acreditativo si el accidente se produce durante el tiempo de conexión»*. En mi opinión, la idea está bien planteada, solo necesitando



matices. Desde mi punto de vista, las empresas deberían implantar un sistema con el que el trabajador pueda fichar la entrada y salida del trabajo, de forma que gracias a la conexión online existente entre ellos, se pueda determinar el tiempo exacto de trabajo efectivo. Con esta solución, el conflicto entre accidente laboral y accidente común doméstico quedaría zanjado.

## **8-BIBLIOGRAFIA**

Agudo Moreno, M<sup>a</sup> José. (2014). *El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas*. ISSN 2253-8429

Camps Ruiz, Luis Miguel., Ramírez Martínez, Juan Manuel. (ed. Tirant lo blanch). (2011). *Derecho del trabajo*.

Carrasco González, Javier; Miguel Rodríguez Piñero Royo. *Contrato internacional de trabajo y Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto en el sistema jurídico español*.

Fort, M. (2013). *Más de un tercio de los empleados en todo el mundo «teletrabajarán» antes del 2015*. *La Vanguardia.com*

García Ninet, José Ignacio., Vicente Palacio, Arántzazu. (ed. Aranzadi). (2016) *Derecho del trabajo*.

Thibault Aranda, Javier. (2000). *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*.

Sellas I Benvingut, R. (ed. Aranzadi). (2001). *El régimen jurídico del teletrabajo en España*.

Sierra Benítez, Esperanza Macarena. (2011). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*.

Sierra Benítez, Esperanza Macarena. (2013). *Relaciones laborales y derecho del empleo*. ISSN 2282-2313

Rodríguez Escudero, R. (2000). *Teletrabajo*.

Rodríguez-Sañudo Gutiérrez. (1999). *La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral*.

## **ANEXO LEGISLATIVO**

*Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales. (publicado en Boletín Oficial del Estado núm. 96, de 21 de abril de 1976).*

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24/10/2015).

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (publicado en Boletín Oficial del Estado núm. 36, de 11 de febrero de 2012).

Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. (publicado en Boletín Oficial del Estado núm. 302, de 19/12/2006).

*Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (publicado en Boletín Oficial del Estado núm. 261, de 31/10/2015).*

Real Decreto 1077/2017 de 29 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018.

