



Trabajo de Fin de Grado

**EL TELETRABAJO
EN LA DOCTRINA
Y LA JURISPRUDENCIA**

Presentado por:

ERICA FERRERO VICENTE

Tutor/a:

ALEJANDRO PATUEL NAVARRO

Grado en Derecho

Curso académico 2018/19

ÍNDICE

Abreviaturas	3
1 Introducción	4
2 Orígenes del Teletrabajo	6
2.1 Historia	6
2.2 Nuevas tecnologías como causante de una nueva revolución.....	8
2.3 Origen del teletrabajo	8
3 Concepto de Teletrabajo.....	10
3.1 Definición de teletrabajo.....	11
3.2 Terminología habitual.....	13
3.2.1 Teletrabajo.....	13
3.2.2 Trabajo a distancia	14
3.2.3 Trabajo a domicilio.....	14
3.3 Notas características y elementos que deben concurrir.....	15
3.3.1 Carácter voluntario	15
3.3.2 Carácter reversible	16
3.3.3 Adscripción a un centro de trabajo	16
3.3.4 Uso de nuevas tecnologías	16
3.3.5 Gastos en equipamiento	17
3.4 Delimitación de figuras afines	17
4 Normativa	20
4.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)	20
4.2 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET)	21
4.3 Estatuto de los Trabajadores (ET)	22
4.4 Convenios Colectivos sectoriales y de empresa	23
5 Desarrollo del teletrabajo	25
5.1 Jornada de trabajo. Libertad horaria	25

5.2	Teledisponibilidad	26
5.3	Control de la jornada	28
5.4	Horas extraordinarias	29
5.5	Teletrabajo y prevención de riesgos laborales	31
6	Ventajas e inconvenientes del teletrabajo.....	31
6.1	Desde el punto de vista de los empleados.....	32
6.2	Desde el punto de vista del empleador	32
6.3	Para el conjunto de la sociedad	33
7	Derechos Fundamentales.....	34
7.1	Derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del empleado	34
7.2	Derecho a la desconexión del trabajo y a la conciliación entre vida familiar y laboral.....	36
7.3	Derechos colectivos	37
8	Fiscalidad del teletrabajo	37
8.1	Marco tributario	38
8.2	Convenios de Doble Imposición.....	39
8.3	Régimen fiscal en España.....	40
8.4	Casuística	40
9	Conclusiones	42
10	Bibliografía, web-grafía y jurisprudencia.....	44
10.1	Bibliografía	44
10.2	Web-grafía	45
10.3	Jurisprudencia.....	45
11	Legislación consultada	46

Abreviaturas

AMET	Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
Art.	Artículo.
CE	Constitución Española.
DGT	Dirección General de Tributos
ET	Estatuto de los Trabajadores.
IRNR	Impuesto sobre la Renta de los No Residentes.
IRPF	Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
Núm.	Número.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
OIT	Organización Internacional del Teletrabajo.
Pág.	Página.
SAN	Sentencia de la Audiencia Nacional.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
TICS	<i>Technologies of the Information and Communication Society.</i> (Tecnologías de la Información y la Comunicación)

1 Introducción

Durante las últimas décadas estamos asistiendo a una nueva revolución en la manera de organizar los medios productivos, centrada en la mejora de la competitividad del tejido societario y en los avances hacia una mejor conciliación de la vida familiar y laboral. En este contexto, están apareciendo nuevas técnicas organizativas mucho más flexibles que las existentes hasta la fecha, como lo es el Teletrabajo, las cuales presentan considerables ventajas, pero requieren de actividad reguladora por parte del legislador laboral.

Estas nuevas herramientas nos proporcionan maneras de trabajar que no conocíamos hasta la fecha y que, como intentaremos poner de relieve en estas páginas, pueden ser la solución para varios de los problemas a los que nos enfrentamos como sociedad. Sin embargo, también es cierto que pueden hacer peligrar varios de los logros obtenidos por la lucha obrera, por lo que debemos ser cautos y lograr una implementación del teletrabajo responsable y respetuosa con los derechos y las libertades de los trabajadores.

A fin de aprovechar las ventajas de esta nueva modalidad sin vernos perjudicados por sus posibles inconvenientes, es necesario hacer reflexión sobre los elementos más relevantes que entran en juego, de manera que, como sociedad, utilicemos el teletrabajo para mejorar la productividad sin menoscabar el bienestar de los y las trabajadoras.

A título personal, mi motivación para estudiar esta materia deriva de la inquietud por conocer a fondo las aplicaciones prácticas del teletrabajo, así como las distintas posibilidades que puede proporcionar en cuanto a la redistribución demográfica de la fuerza de trabajo, sobre todo en relación a la preservación de pequeños municipios con una economía principalmente agraria o levemente industrializada. Esto es lo que algunos autores han denominado “Nueva Ruralidad”. Los pequeños pueblos fríos y mal comunicados del interior de la provincia de Castellón, se ven amenazados actualmente y desde hace mucho por el continuo éxodo rural de la población más joven hacia ciudades con mayores oportunidades de inserción laboral. No cabe duda de que el entorno del que procedo y en el que me crié necesita

herramientas que hagan atractivo para los jóvenes instalarse en los pueblos y desarrollar su actividad en ellos. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo puede ser una buena solución al respecto.

La despoblación es un problema real que el teletrabajo podría ayudar a combatir. Mediante esta modalidad de trabajo a distancia, cualquier persona puede optar por establecer su residencia en ubicaciones rurales, sin verse forzado por ello a renunciar a determinados empleos en empresas del panorama nacional o extranjero, siendo necesario para ello únicamente disponer de conexión a internet.

Esta es solamente una de las posibilidades dentro del inmenso abanico que el teletrabajo nos ofrece. Gracias al continuo desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, la ubicación geográfica del trabajador ya no es impedimento para que éste preste sus servicios a entidades domiciliadas en cualquier parte del mundo.

Siendo conscientes de que es prácticamente imposible igualar la velocidad de los cambios a los que debe adaptarse, al derecho del trabajo de nuestros tiempos se le presentan importantes retos, debidos a la continua evolución que la sociedad contemporánea está manifestando. En consecuencia, el derecho del trabajo, al igual que todo el ordenamiento jurídico nacional y supranacional en su conjunto, debe ser dinámico pero consistente a su vez, respetando los estándares del trabajo decente.

En estas páginas, pretendo realizar una síntesis o aproximación al creciente fenómeno del teletrabajo, centrándome en su perspectiva jurídica y analizando sus elementos más característicos. También se analizarán, desde una perspectiva más social, las ventajas e inconvenientes que puede presentar desde los distintos puntos de vista.

Aunque gran parte de la doctrina analiza separadamente el teletrabajo por cuenta ajena y el teletrabajo desarrollado como trabajador autónomo, en este trabajo nos centraremos en mayor medida en el estudio del estatuto jurídico del teletrabajador asalariado, pues entendemos que desde la perspectiva laboral y

del Derecho del Trabajo es esta la modalidad que se protege con más ímpetu. A tal efecto, se hablará sobre los elementos que deben concurrir para que el teletrabajo se considere prestado por cuenta ajena.

En cuanto a la estructura, en primer lugar se tratará de contextualizar este fenómeno, haciendo referencia a su origen y a la definición de “Teletrabajo” dada por algunas de las entidades competentes en la materia, como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo. Tras esto, se analizarán las notas características del teletrabajo que, más allá de la remuneración, la dependencia, la voluntariedad y la ajenidad definitorias de cualquier relación laboral, puedan aparecer.

Posteriormente, se hará referencia a la normativa que regula esta modalidad de prestación de servicios laborales, tratando de introducir pinceladas de los pronunciamientos jurisprudenciales de mayor relevancia, que han ido configurando los límites de esta novedosa figura en materia laboral.

Se expondrán también los Derechos Fundamentales que entran en juego y la manera de garantizar su ejercicio en el teletrabajo, principalmente en lo relativo a preservar la intimidad e inviolabilidad del domicilio del trabajador. Asimismo, se abordará la seguridad y salud en el trabajo a distancia y la fiscalidad del teletrabajo, tratando de analizar los problemas fiscales que éste presenta cuando se desarrolla en el plano internacional. Finalmente, trataremos de exponer algunas de las conclusiones a las que hemos llegado tras el estudio de la materia.

2 Orígenes del Teletrabajo

2.1 Historia

Antes de la Revolución Industrial, la mayor parte del trabajo se llevaba a cabo en el hogar o en las proximidades.¹ Las primeras referencias que se tienen sobre el trabajo en casa indican que en un primer momento éste se instrumentaba jurídicamente como arrendamiento de servicios, hasta que a

¹ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017, pág.12.

principios del siglo XX comienza a aparecer una regulación propia, con una vocación claramente protectora, destinada a evitar los abusos que se daban en esta modalidad de trabajo desarrollada principalmente por mujeres y niños.²

La Ley de Contratos de Trabajo de 31 de marzo de 1944 supuso la inserción de la figura del trabajador a domicilio en el Derecho del Trabajo. El texto lo calificaba como contrato especial de trabajo, debido a anomalías en las características del contrato tipo, pues faltaba el elemento de presencia física en los locales del empleador. En aquél momento, la doctrina comenzó a cuestionar algunos de los puntos históricamente más conflictivos del contrato de trabajo a domicilio, como son la falta de vigilancia y dirección continuada, o la ausencia de control sobre la jornada de trabajo. Algunos autores afirmaban que se sentía débil una de las notas definitorias del contrato de trabajo: la dependencia o subordinación.³

A partir de los años '70, determinados acontecimientos históricos producidos en la civilización occidental dan pie a una economía de mercado a nivel mundial, en la que los modos de producir e intercambiar, así como los movimientos del capital comienzan a configurarse a escala mundial.⁴

La promulgación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), supone una nueva etapa en la regulación del trabajo a domicilio. El legislador de los ochenta no consideró que la realización de la actividad fuera del centro de trabajo y la falta de vigilancia, fuesen particularidades suficientes para incluir el trabajo a domicilio en el listado taxativo de relaciones laborales de carácter especial desarrollado en el artículo 2.1 ET. En consecuencia, esta modalidad de trabajo es considerada por la norma como un contrato común, aunque se tienen presentes sus particularidades, puestas de manifiesto en el artículo 13 ET.⁵

² GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador.*, Ibidem ediciones, Madrid, 1998, pp. 17-21.

³ GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio...*, cit., p.23.

⁴ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 20.

⁵ GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio...*cit., p. 25.

2.2 Nuevas tecnologías como causante de una nueva revolución.

Nuestra sociedad se caracteriza por el cambio constante, cambio que como es obvio, ha alcanzado el ámbito laboral. Algunos autores han bautizado a este fenómeno como “el tránsito de la máquina de hilar al ordenador”.⁶

El teletrabajo se asocia a los procesos de globalización y flexibilización, provocados por la aparición de nuevas tecnologías.⁷ Internet provoca un impacto profundo en los negocios, las finanzas, el ocio y el conocimiento a nivel mundial, por tanto, también en el mundo laboral.⁸

La globalización y la alta tecnología son recursos clave, siendo las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICS),⁹ especialmente internet, el cauce a través del cual se estructura esta nueva modalidad de trabajo. Las TICS son hoy en día herramientas de mejora continua que las empresas han aplicado a los procesos productivos, modificando las prácticas tradicionales y generando así una profunda transformación en el mercado laboral.¹⁰

Jack Nilles, a quien más adelante nos referiremos, decía que “la razón por la que se puede teletrabajar es que la tecnología de la información se ha desarrollado hasta el punto en que la información necesaria puede llegar a nosotros, no importa dónde estemos. Nuestros trabajos se han vuelto independientes de la ubicación”.¹¹

2.3 Origen del teletrabajo

*“Moving the work to the workers instead of moving the workers to work”*¹²

⁶ SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo, Uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero)” Revista *Ideies*, Universidad de Sevilla, núm. 23, 2017.

⁷ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 19.

⁸ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 23.

⁹ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 11

¹⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 14

¹¹ NILLES, J. *Making Telecommuting Happen*, Jala International, Inc., 1994, pág. 5.

¹² Se trata de la expresión utilizada por *Jack Nilles* para describir el concepto que proponía, que se traduciría como “llevar el trabajo a los trabajadores en lugar de los trabajadores al trabajo”.

Los orígenes del teletrabajo se remontan a la década de los '70 en Estados Unidos. En plena crisis petrolera, una de las principales preocupaciones era el abastecimiento de combustible, principalmente en lo relativo al transporte. En este contexto, comenzaron a realizarse estudios que concluyeron que, si uno de cada siete estadounidenses no utilizaba transporte para acudir al lugar de trabajo, no habría necesidad de importar petróleo. La solución era llevar el trabajo a casa gracias a las telecomunicaciones, evitando así a los trabajadores la necesidad de desplazarse.¹³

El término surgió en 1973, en el seno de un grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de Carolina del Sur, dirigidos por el físico *Jack Nilles*,¹⁴ conocido como “padre del teletrabajo”. El equipo de *Nilles* estudiaba la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a sus puestos de trabajo, cambiándolo por la transferencia de la información necesaria para realizar las tareas en su domicilio. En definitiva, “*Llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo*”. De esta forma era posible ahorrar tiempo y combustible, haciéndole asimismo un favor al medio ambiente.¹⁵

Nilles hablaba de “*telecommuting*”, es decir, “teledesplazamiento”, como alternativa a los problemas de congestión del tráfico en horas punta. Esta propuesta tuvo buena acogida en el Estado de California, donde se dictaron leyes que obligaron a las empresas a implementar programas de teletrabajo para reducir el tráfico y evitar la contaminación.¹⁶

El éxito de este nuevo planteamiento en la esfera laboral se fue difundiendo por la sociedad norteamericana, pues el teletrabajo abarataba costos fijos, abría las puertas a mayores beneficios y permitía bajar los precios a los productos, haciendo con todo ello más competitivas a las empresas que lo implementaban. Paulatinamente, esta modalidad de trabajo se fue extendiendo

¹³ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 26.

¹⁴ NILLES, J., Físico y antiguo investigador de la NASA. Viene impulsando el teletrabajo desde hace casi 40 años. Es reconocido a nivel mundial por su condición de pionero y gurú del teletrabajo.

¹⁵ USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral* num.9/2015, Editorial Aranzadi, 2015.

¹⁶ Cañadas Sánchez, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 26.

en el mundo más allá de cualquier frontera, particularmente en las cadenas globales de producción de bienes y prestación de servicios.¹⁷

Poco tiempo transcurrió hasta que la Unión Europea comenzó a investigar las posibilidades del teletrabajo, estudiando el potencial desarrollo de modalidades aplicables al ámbito rural, puesto que se valoró como una herramienta propicia para el desarrollo de las regiones.¹⁸

En la década de los '90, el factor determinante en la proliferación del teletrabajo fue la conexión en red (internet), y el hecho de que el acceso a las TICS fuese cada vez más barato y de mayor velocidad. Nuevos desarrollos tecnológicos, incluyendo el correo electrónico, impulsaron el intercambio de información entre los individuos, permitiéndoles trabajar en cualquier lugar y momento. Los cambios se generarían desde entonces, progresivamente, en las instituciones, los Estados y el mercado – cada vez más global – derivando en profundas modificaciones en el comportamiento tanto de las empresas como de los consumidores.¹⁹

Gran parte de la doctrina coincide en que la práctica del teletrabajo tiene como objetivo principal flexibilizar la gestión y organización del trabajo de nuestra era. Aunque España no es uno de los países con mayor acogimiento del teletrabajo, encontramos algunas empresas que apostaron de manera temprana por este método. La empresa IBM, ya en 1995 tenía más de un millar de empleados trabajando desde sus casas o mientras viajaban. Aproximada en el tiempo, *Mapfre Vida* comenzó a equipar a más de 500 empleados para trabajar mientras viajaban por carretera.²⁰

3 Concepto de Teletrabajo

En la sociedad contemporánea nos encontramos ante un nuevo paradigma: la información es la materia prima. Las nuevas tecnologías actúan sobre la información, no sólo la información actúa sobre las mejoras

¹⁷ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 28.

¹⁸ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., págs. 27-28.

¹⁹ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 28.

²⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 14.

tecnológicas, como sucedió en anteriores revoluciones.²¹ Con las conexiones de alta velocidad se ha alterado de manera significativa la manera de trabajar de amplios sectores económicamente activos, particularmente en los servicios.²²

Este fenómeno ha posibilitado nuevas maneras de trabajar, ya que gracias a internet, la información que las empresas manejan puede desplazarse de un lugar a otro, por distantes que se encuentren, de manera prácticamente inmediata. Esta interconexión aporta una enorme flexibilidad; en esto se basa el teletrabajo.

El término “Teletrabajo” o “*Telework*” ha evolucionado progresivamente a partir de su sentido estricto inicial de trabajo electrónico y a domicilio, hacia un concepto que incluye formas de prestar servicios más sofisticadas.²³

3.1 Definición de teletrabajo

La inexistencia de un concepto legal universal del teletrabajo hace que las múltiples definiciones que se han dado no sean uniformes. Economistas, técnicos, ingenieros, sociólogos y juristas se han esforzado en buscar una definición omnicomprensiva, matizando cada aspecto relevante de este nuevo fenómeno, sin lograr, hasta la fecha, que ninguna de ellas sea universalmente aceptada.²⁴

No obstante, consideramos que se debe prestar atención a las definiciones dadas por determinados organismos, pues ayudan a esclarecer el término, siendo coincidentes además en varios aspectos.

En primer lugar, la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 del Convenio nº 177, define el trabajo a domicilio como “*el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio realiza:*

- (i). *En su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;*

²¹ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 22.

²² CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 24.

²³ USHAKOVA, T. “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, cit., pág. 4.

²⁴ GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio...*, cit., pág. 55.

(ii). *A cambio de una remuneración;*

(iii). *Con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello.*

Por su parte, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002 establece la definición en el apartado 2º de la siguiente manera: *“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.*

El Libro Blanco del Teletrabajo en España define el Teletrabajo como “una nueva modalidad de trabajo de carácter no presencial, basado en una orientación a la consecución de resultados y apoyado, en la mayoría de ocasiones, en las tecnologías de la información y comunicación, que posibilita a los empleados que puedan realizar parte, o incluso toda su jornada, desde su domicilio particular u otros emplazamientos, pudiendo llegar a una completa deslocalización, tanto espacial como en algunos casos temporal, en la prestación de servicios profesionales”.²⁵

Debemos tener presente que el trabajo a distancia no es una modalidad contractual en sí misma, como tampoco lo es el trabajo presencial.²⁶ En esta línea, la doctrina laboralista considera que es teletrabajo “la prestación de quien trabaje, con un videoterminal, geográficamente fuera de la empresa a la que la prestación va dirigida” (Gaeta).²⁷

²⁵ *Libro Blanco del Teletrabajo en España*, informe elaborado entre mayo de 2011 y junio de 2012 dentro del Foro *efr* de la Fundación Másfamilia, espacio físico y virtual para el intercambio de experiencias de éxito entre las empresas que cuentan con el certificado *efr* en vigor. “*efr*” es un movimiento que se ocupa de avanzar y dar respuestas en materia de responsabilidad y respeto a la conciliación de la vida familiar y laboral (<https://www.masfamilia.org/iniciativa-efr/que-es>)

²⁶ SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo, Uberización y robotización del trabajo...”, cit.

²⁷ THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral.*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pág. 24.

3.2 Terminología habitual

Transcurrido un tiempo más que prudente desde la aparición del teletrabajo, todavía no se ha alcanzado una denominación común o universal y siguen existiendo numerosas maneras de referirse al hecho de trabajar en lugares distintos a las instalaciones del empleador. Los anglosajones hablan de “*homeworking*” (trabajo en casa), “*remote working*” o “*distance working*” (trabajo a distancia), “*telecommuting*” (teledesplazamiento), “*flexible working*” (trabajo flexible) o “*networking*” (trabajo en red).²⁸

A menudo los autores utilizan indistintamente tres términos: “Teletrabajo”, “Trabajo a distancia” y “Trabajo a domicilio”. Estos tres conceptos, bastante similares, tienen diferencias dignas de mención. No obstante, en determinados contextos son términos intercambiables y pueden ser sinónimos en ciertas modalidades de trabajo, pese a que cada uno de ellos recoge matices distintos.

3.2.1 Teletrabajo

Se trata del trabajo por cuenta ajena y a distancia facilitado por el uso intensivo de la informática y las telecomunicaciones. Hay autores que consideran que “de no utilizarse las telecomunicaciones no hay teletrabajo”.²⁹

El trabajador puede realizar su tarea desde el lugar deseado, enviando el resultado por vía electrónica. Se requiere que la prestación de servicios se realice de forma regular fuera de los locales del empleador haciendo uso de tecnologías de la información.³⁰ El tipo de enlace entre el trabajador y la empresa puede ser *off line* (cuando el trabajador recibe instrucciones, desarrolla su actividad sin enlace informático simultáneo con la empresa y posteriormente le hace llegar el resultado) u *on line* (cuando el trabajador está conectado a tiempo real con la empresa para recibir las indicaciones, mientras realiza el trabajo, y a la hora de enviar el resultado). Además, la comunicación

²⁸ USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, cit., pág. 3.

²⁹ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 32.

³⁰ LUQUE PARRA, M. y GINÉS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2015., pág. 21

entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional, bidireccional o interactiva.³¹

3.2.2 Trabajo a distancia

Es el término más ambiguo de los tres. De hecho, a menudo es utilizado indistintamente por la doctrina laboralista para referirse a aquél trabajo que se desarrolla fuera de los locales del empleador, de manera amplia y genérica. Así, el trabajo a distancia comprendería el teletrabajo, el trabajo a domicilio, el trabajo en telecentros, e incluso el teletrabajo móvil. En opinión de Sellas i Benvingut, se trata de aquél trabajo en el cual la actividad es desarrollada de forma remota desde centros situados a distancia de la sede empresarial.³²

3.2.3 Trabajo a domicilio

El trabajo a domicilio es una forma de realización de la prestación laboral que originariamente se asociaba a la realización de trabajos artesanos. Entre las características que se le asocian están, tradicionalmente, la precariedad, el hecho de formar parte de la economía sumergida, la inseguridad jurídica en la delimitación con otras figuras afines y la debilidad con la que se manifiesta uno de los elementos definitorios del contrato de trabajo: la dependencia.

Como referencia histórica de la práctica de ésta modalidad, podemos mencionar el sector del textil catalán, que se caracterizó porque parte de su mano de obra se deslocalizaba en hogares, siendo trabajos próximos al círculo familiar y habitualmente ubicados en entornos rurales.³³ También en la provincia de Castellón, podemos encontrar empresas del sector textil que desarrollaban con habitualidad esta práctica, a modo de ejemplo, citaremos la empresa villafranquina *Marie Claire*.

Como nos recuerda la jurisprudencia, en el trabajo a domicilio no se produce una continua vigilancia sobre la actividad por parte del empresario, sino que “sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada”.³⁴

³¹ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo...* cit., págs. 33 a 39.

³² SELLAS I BENVINGUT, R., *El Régimen Jurídico del Teletrabajo en España*, Aranzadi Editorial, Navarra, 2001.

³³ SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo, Uberización y robotización del trabajo...” cit.

³⁴ Sentencia Audiencia Nacional núm. 42/2004, de 31 de mayo (AS\2004\2637)

3.3 Notas características y elementos que deben concurrir

Dado que el teletrabajo es una forma de trabajo por cuenta ajena, los elementos que deben concurrir son los mismos que en las relaciones laborales tradicionales, es decir, que exista una prestación de servicios voluntaria y retribuida en la que se manifiesten las notas de dependencia, ajenidad, poder de dirección, *ius variandi* del empleador, etc.

Son las notas de dependencia y ajenidad las que con más fuerza definen y diferencian al contrato de trabajo. Para poder hablar de trabajo subordinado, la dependencia no solamente será económica, sino también relativa al poder de dirección, independientemente de que la actividad se transfiera físicamente al domicilio del trabajador o a cualquier otro lugar.³⁵ En el trabajo a distancia, dicho poder de dirección se siente con menor intensidad dada la falta de vigilancia, pero no desaparece. Si bien es cierto que el trabajador goza de una mayor libertad o autonomía para el desarrollo de su actividad, el empresario no pierde el poder para asignar nuevas tareas y controlar los resultados.³⁶

Los cambios técnico-organizativos no afectan al contenido o naturaleza del poder de dirección, ni tampoco suponen la aparición de unas características distintas a las propias de una relación laboral no virtual, sino que en realidad sólo afectan al modelo de relaciones laborales en el lugar de trabajo.³⁷

3.3.1 Carácter voluntario

El teletrabajo tiene carácter voluntario tanto para el trabajador como para la empresa, como establece el punto 3º del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET), en el que también se indica que el paso al teletrabajo únicamente modifica la manera en que se efectúa la prestación, sin afectar al estatus laboral del trabajador.

La prestación en régimen de teletrabajo puede incluirse en la descripción inicial del puesto o incorporarse de forma voluntaria más tarde. En todo caso, la empresa tendrá la obligación de facilitar al trabajador información escrita relativa a las condiciones del puesto, incluyendo las especificidades del trabajo,

³⁵ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 43.

³⁶ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 47.

³⁷ SIERRA BENÍTEZ, E.M., "Teletrabajo Uberización y robotización del trabajo...", cit.

el departamento al que está adscrito el teletrabajador, su superior jerárquico, así como las vías de entrega del resultado de su actividad. En este sentido, el artículo 13.2 ET establece que *“el acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.”*

3.3.2 Carácter reversible

Cuando la prestación de servicios en régimen de teletrabajo no formase parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar a teletrabajo será reversible, bien a demanda del trabajador o del empresario. Esta modificación podrá articularse mediante acuerdo individual o colectivo.³⁸ Además, la negativa de un empleado a teletrabajar no es, en sí, un motivo de rescisión de la relación laboral.³⁹

En el momento de acordar el cambio a trabajo remoto, se definirán las razones – y en su caso los plazos – por las que cualquiera de las partes podrá exigir la finalización de la prestación bajo esta modalidad.⁴⁰

3.3.3 Adscripción a un centro de trabajo

Por disposición expresa del artículo 13.5 ET, los trabajadores a distancia deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. Esta exigencia tiene como finalidad permitir que los trabajadores a distancia puedan ejercer sus derechos de representación colectiva.

3.3.4 Uso de nuevas tecnologías

“Teletrabajar supone muchas veces transmitir bits, no átomos”.⁴¹ El teletrabajo se caracteriza por la utilización de nuevas tecnologías que permiten la externalización de la actividad. Se trata de trabajar a distancia usando de manera intensiva las TICS en todas sus manifestaciones (teléfono, internet o intranet, correo electrónico, chats, video-llamadas...).⁴²

³⁸ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit., pág. 24.

³⁹ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, apartado 3º.

⁴⁰ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 67.

⁴¹ NEGROPONTE N., *Being digital*, Londres, 1995, pág. 11; citado en THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*cit. Pág. 27.

⁴² THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 27.

Muchos de los autores que han abordado esta materia consideran que, de no utilizarse tecnologías de la comunicación en la prestación laboral, no estaríamos hablando de “teletrabajo”. Thibault Aranda considera que también se puede calificar como teletrabajo la actividad que se realiza desde casa u otra ubicación distinta a la empresa, mediante herramientas informáticas, aún cuando el soporte en que se contienen las especificaciones del trabajo o el resultado final del mismo, se reciba o envíe mediante un soporte físico (USB, disco duro, CD, etc.), por transporte convencional, correo o mensajería.⁴³

3.3.5 Gastos en equipamiento

Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo, según se recoge en el apartado 7º del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. El responsable de asumir el coste de cada uno de los gastos en los que se incurra, debe quedar expresamente indicado con carácter previo al inicio de la prestación.

Como regla general, será el empresario el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipos y los elementos de telecomunicación y de cualquier otro desembolso inicial que pudiera ser preciso. Por su parte, el teletrabajador tiene la obligación de cuidar los equipamientos que le han sido confiados, pero será responsabilidad del empresario repararlos y asumir los costes ligados al deterioro de dichos equipos, así como los perjuicios que podrían derivarse de la pérdida de los datos utilizados por el teletrabajador.

3.4 Delimitación de figuras afines

El fenómeno del teletrabajo es relativamente nuevo en el panorama socio-laboral, motivo por el que su naturaleza jurídica todavía no está claramente definida. Esta forma de organización laboral se encuentra en la “zona gris” entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, por cuanto el poder de dirección del empresario y la iniciativa del trabajador se manifiestan de manera distinta a la tradicional.⁴⁴

⁴³ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., Pág.28.

⁴⁴ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 41.

A pesar de que normalmente se suele considerar que “teletrabajadores” son aquellas personas que prestan servicios para un tercero en régimen laboral, nada impide que un teletrabajador sea funcionario público o trabajador autónomo, siempre que se den los elementos locativo, temporal y tecnológico propios de la prestación en modalidad de teletrabajo. Por tanto, debemos buscar la diferencia en el cumplimiento o no de los requisitos establecidos en el artículo 1.1 ET,⁴⁵ para considerar que existe una prestación laboral.⁴⁶

El teletrabajador será dependiente o autónomo según realice la prestación en situación de subordinación o no, aunque pueda ser complejo, debido a la ubicación en la que se realiza la actividad, fijar los límites de la laboralidad.

Con el tratamiento de la información a distancia, una de las bases del trabajo por cuenta ajena como es la de la ejecución de la prestación de trabajo en el lugar elegido por el empresario, se desdibuja. Sin embargo esto no debe implicar – algo que a menudo ocurre en los países anglosajones – que los teletrabajadores sean calificados jurídicamente de manera cuasi-automática como trabajadores autónomos.⁴⁷

Esto es así porque en el teletrabajo dependiente se mantiene la nota de ajenidad. Si bien estos teletrabajadores disponen de flexibilidad en la gestión del momento y lugar de trabajo, tendrán cabida dentro de la calificación de “trabajo por cuenta ajena” siempre que se encuentren dentro del ámbito de organización de la empresa y no asuman el riesgo y ventura de la actividad.⁴⁸

El hecho de que el trabajador pueda decidir cómo, dónde y cuándo trabajar hace que resulte complicado delimitar la frontera que separa el teletrabajo dependiente del autónomo, pues la subordinación se solía identificar con elementos como el lugar de trabajo, el horario, etc. los cuales, inexistentes

⁴⁵ Artículo 1 ET, Ámbito de aplicación: “1.- Esta 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”.

⁴⁶ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit., pág. 31.

⁴⁷ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 43.

⁴⁸ LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit., pág. 32.

en el teletrabajo, constituían indicios de la integración del trabajador en el ámbito organizativo ajeno.⁴⁹

En este sentido, existe teletrabajo por cuenta ajena cuando hay una ajenidad del producto elaborado, esto es, cuando se cede anticipadamente el resultado del trabajo, percibiendo por ello una retribución y desentendiéndose el trabajador del resultado económico favorable o adverso. De este modo, la existencia de retribución sería para la jurisprudencia un claro indicio en la presunción de laboralidad.⁵⁰

En contraposición, aquellos trabajadores autónomos que, dados de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, realicen una prestación de servicios para un cliente, habitualmente desde su domicilio y utilizando como herramienta esencial para transmitir el resultado de su actividad las tecnologías de la información, pueden ser considerados teletrabajadores autónomos. Éstos deberán regirse por las disposiciones contenidas en la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. La jurisprudencia se ha encargado de establecer los elementos que deben concurrir para determinar la existencia de teletrabajo por cuenta ajena.⁵¹

- I. El dictado de órdenes por parte de la empresa.
- II. La utilización de medios y herramientas proporcionadas por la empresa.
- III. La fijación del precio del trabajo por parte de la empresa.
- IV. La incorporación por parte de la empresa del trabajo realizado y su posterior oferta a sus clientes.
- V. La asunción de los beneficios por parte de la empresa.
- VI. La disponibilidad permanente del trabajador.

En contraposición a los anteriores, los factores que determinan la existencia de trabajo autónomo en la modalidad de teletrabajo son, según la jurisprudencia, los siguientes:⁵²

- I. Ausencia de sometimiento a la dirección y control de una empresa.

⁴⁹ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., págs. 48 y 49.

⁵⁰ GALLARDO MOYA, R., *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio...*, cit., pág. 34.

⁵¹ LUQUE PARRA, M. y GINÉS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit., pág. 32.

⁵² LUQUE PARRA, M. y GINÉS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit., pág. 32.

- II. Realización de las actividades mediante trabajadores a cargo o sustitutos.
- III. Utilización de medios tecnológicos propios.
- IV. Retribución en atención a los servicios prestados.

4 Normativa

Hoy en día no existe una norma, a nivel comunitario o a nivel interno, que de manera directa e integral regule el fenómeno del teletrabajo. Aún así, es posible dibujar un marco aplicable a esta modalidad de prestación del trabajo.⁵³

4.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) fue fundada en 1919, tomando como base la creencia de que una paz duradera y universal sólo podía alcanzarse mediante el trato decente de los trabajadores. Sus objetivos principales consisten en promover los derechos laborales y el trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en las negociaciones colectivas.⁵⁴

En lo relativo al teletrabajo, la OIT adoptó en 1996 el Convenio nº 177 sobre el trabajo a domicilio, un texto compuesto por 18 artículos que trata de promover políticas proteccionistas en esta materia, proclamando la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los demás empleados, a niveles retributivo, de acceso a la formación, de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, etc. No obstante, este convenio que no ha sido ratificado por España, tiene en la actualidad tan solo 10 países adheridos.⁵⁵

Además del referido Convenio, la OIT emitió el mismo año la Recomendación núm. 184 sobre el trabajo a domicilio, la cual complementa las disposiciones del mismo. Aunque aparentemente ambos textos reducen su campo de actuación al trabajo a domicilio, su contenido incluye elementos

⁵³ LUQUE PARRA, M. y GINÉS FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit. pág. 19.

⁵⁴ Página oficial OIT (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>) fecha de la consulta 26-05-2019.

⁵⁵ Hasta la fecha, los países adheridos al Convenio nº 177 OIT son: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán. Información extraída del sitio web oficial de la OIT (fecha de la consulta 27-5-2019) disponible en: (https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322)

inmutables que permiten una interpretación más amplia y dinámica, aplicable a la realidad cambiante del teletrabajo.⁵⁶

Cabe destacar que, más allá del Convenio y la Recomendación mencionados, expresamente dedicadas al trabajo a domicilio, numerosas disposiciones emitidas por la OIT serán de aplicación al teletrabajo. Por citar una de ellas, la Declaración de 1998 sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, garantiza unas reglas mínimas sobre el teletrabajo transfronterizo.⁵⁷

4.2 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET)

Este acuerdo fue suscrito el 16 de julio de 2002, con la finalidad de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea. El texto del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) está compuesto por doce apartados en los que se establecen las condiciones mínimas a cumplir en la relación laboral de trabajo remoto.

Nos encontramos ante el primer acuerdo europeo en esta materia, establecido por los propios interlocutores sociales, con el objeto de elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores, compaginando las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. Se trata de un acuerdo voluntario entre los agentes sociales a nivel europeo, cuyo objetivo real es tratar de influenciar la negociación colectiva. En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, fue el Consejo Europeo quien invitó a los agentes sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, a fin de alcanzar acuerdos que flexibilizaran el trabajo en nuestros días.⁵⁸

Si bien el AMET no contaba con naturaleza normativa, al tratarse de un texto que abordaba diversas materias y problemáticas de su aplicación, lo cierto es que ha servido de inspiración para los acuerdos de naturaleza

⁵⁶ USHAKOVA, T., "El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?" *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Núm. 4, 2015.

⁵⁷ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pág. 112.

⁵⁸ LUQUE PARRA, M. y GINÉS I FABRELLAS, A., *Teletrabajo y prevención...*, cit., pág. 22.

colectiva y las regulaciones internas de las empresas.⁵⁹ En nuestro país, el AMET ha sido introducido como anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003.⁶⁰

4.3 Estatuto de los Trabajadores (ET)

Los teletrabajadores son, en última instancia, trabajadores por cuenta ajena, por lo que el 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 (ET) será la norma básica de referencia, la cual actuará como marco normativo principal y deberán ser respetadas en esta modalidad laboral todas las disposiciones imperativas que contenga este texto legal.

No obstante, especial atención merece en la materia que nos ocupa el artículo 13 ET, pues regula el trabajo a distancia. La reforma operada al texto en 2012 le dio una nueva redacción manteniendo su denominación de “*Trabajo a distancia*”. A pesar de ello, la doctrina coincide en que es posible subsumir en él el concepto de teletrabajo. El tenor literal de este artículo es el siguiente:

“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 éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

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

⁵⁹ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 56.

⁶⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 85.

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.”

4.4 Convenios Colectivos sectoriales y de empresa

Los Convenios Colectivos son aquellos acuerdos alcanzados entre la representación sindical de los trabajadores y la empresa o empresas de un determinado sector durante la negociación colectiva, mediante los cuales se establecen las condiciones de trabajo y los aspectos de la relación laboral, tales como jornada, remuneración, descansos, etc.

Los acuerdos recogidos en los convenios deben respetar imperativamente el ET y no tendrán fuerza suficiente para alcanzar determinados pactos ni para contravenir disposiciones legales. Como se desprende de la STS de 11 de abril de 2005, que resuelve sobre la validez de un pacto para la implantación de una “Oficina Virtual” por parte de la empresa *Telefónica*, *“un acuerdo colectivo [...] no puede transformar – de manera obligatoria para los empleados – un contrato de trabajo de régimen común en un contrato a domicilio”*, pues implica una modificación sustancial del contrato de trabajo, al suponer un desplazamiento del lugar de ejecución que excede del poder de disposición de la autonomía colectiva.⁶¹

A nivel europeo existen diversos convenios colectivos sectoriales y de empresa cuyo objeto es regular las condiciones de empleo y de trabajo desarrolladas en sistema de teletrabajo, en relación con el campo en el que el convenio esté llamado a desplegar su eficacia.⁶²

A modo de ejemplo, el Convenio Colectivo de la industria química⁶³ dedica el artículo 10bis al teletrabajo. En este precepto se establece que *“las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas”*. Seguidamente se indica qué trabajos tendrán tal consideración, añadiendo que *“no se considerará*

⁶¹ STS (Sala de lo Social) de 11 de abril de 2005 (RJ/2005/4060)

⁶² SELLAS I BENVINGUT, R., *El Régimen Jurídico del Teletrabajo...*, cit., pág. 165.

⁶³ Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química, publicado en el BOE núm. 191, de 8 de agosto de 2018.

teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa". Este artículo desarrolla otros aspectos, como el carácter voluntario, las condiciones de seguridad, los equipamientos de trabajo o los derechos de información de los trabajadores y sus derechos colectivos.

Al margen de la negociación colectiva, o sustentado sobre ella, numerosas empresas han implantado programas de teletrabajo mediante políticas internas y acuerdos con los trabajadores, que ganan cada día más peso en el tejido empresarial dadas las ventajas que ofrece. Estas prácticas se han desarrollado sobre todo en empresas de gran volumen o multinacionales, principalmente del sector tecnológico.⁶⁴ Esta modalidad de trabajo se ha incorporado ya en varias empresas con sede en España, entre las cuales se encuentran *IBM, Dell* o *Lefebvre*. Por su parte, la multinacional del petróleo *REPSOL* ha incrementado paulatinamente el número de trabajadores a distancia en su plantilla, indicio de que los resultados de su proyecto de teletrabajo han sido satisfactorios. Otra empresa reconocida por su esquema de trabajo flexible es *Kellogg's*, que ha recibido galardones por este motivo.⁶⁵

La empresa puede definir los requisitos que deben cumplir sus empleados para optar al teletrabajo, en lo relativo a aspectos que tengan que ver con la organización o con el propio solicitante y sus aptitudes personales o profesionales. Así, la posibilidad de desarrollar el trabajo desde el domicilio puede condicionarse a determinados años de experiencia del trabajador o a que éste sea una persona flexible, merecedora de confianza, resolutiva y auto-disciplinada, entre otras competencias que pueden valorarse por el empresario.⁶⁶

El empresario tiene reconocido un poder organizativo inherente a la relación laboral y, de este poder, se deriva la facultad del *ius variandi*. Por lo tanto, en ejercicio de éste derecho, el empleador puede introducir "variaciones

⁶⁴ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 66.

⁶⁵ "Las empresas más avanzadas en el teletrabajo y cómo son sus programas", Worktel Blog disponible en <https://blog.worktel.com/las-empresas-mas-avanzadas-en-teletrabajo-y-como-son-sus-programas/> (fecha de consulta 5-06-2019).

⁶⁶ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 67.

no sustanciales en las condiciones de trabajo”. Sin embargo, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 31 de mayo de 2004 establece que esta facultad no es ni exorbitante ni absoluta, “encontrándose sometida a determinadas limitaciones impuestas por el respeto a los derechos del trabajador y a su dignidad humana”.⁶⁷

5 Desarrollo del teletrabajo

Los cambios en la esfera laboral producidos por el fenómeno del teletrabajo son profundos, haciendo mella en la autonomía de los trabajadores, en sus rutinas, su vida cotidiana y formas de socialización, así como en la supervisión y control del trabajo.⁶⁸

5.1 Jornada de trabajo. Libertad horaria

Cuando hablamos de teletrabajo, hablamos de un cambio en la manera de entender el trabajo asalariado tradicional, pues la evaluación del desempeño se basa en una valoración por objetivos de acuerdo con el trabajo realizado, que sustituye a la variable de las horas empleadas. El trabajador puede así gestionar su tiempo, determinando por sí mismo cuál será su jornada en aras a conciliar su vida familiar, personal y laboral.⁶⁹ Al empresario ya no le importan tanto las horas empleadas como el resultado del trabajo.⁷⁰

El teletrabajo ha nacido para aportar a la jornada laboral cierta flexibilidad. Aunque cabe que sea la empresa la que decida la jornada, lo habitual será que el teletrabajador elija su tiempo de trabajo. No obstante, será necesario establecer los límites temporales de la jornada, ya sea mediante ley o a través de convenio colectivo, actividad por actividad y función por función.⁷¹

Uno de los principales atractivos del teletrabajo es la posibilidad del trabajador de realizar su actividad en el momento que le resulte más cómodo, sustituyendo de esta manera el tradicional horario rígido por uno individual y

⁶⁷ SAN (Sala de lo Social) núm. 42/2004, de 31 de mayo (AS\2004\2637)

⁶⁸ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 14.

⁶⁹ SIERRA BENÍTEZ, E. M., “Teletrabajo, Uberización y robotización...” cit.

⁷⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 127.

⁷¹ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 93; citado en CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Universidad de Granada, pág. 126.

variable.⁷² Es precisamente por este motivo por el que, como regla general, no procederá establecer pluses de nocturnidad, pues es el propio teletrabajador quien decide si trabajar de día o de noche.⁷³

Algo importante, aunque muy difícil de controlar, es el tiempo de trabajo que el teletrabajador está prestando efectivamente.⁷⁴ Las disposiciones relativas a la jornada que contiene el artículo 34 ET serán de obligado cumplimiento a pesar de que el trabajo se realice en el domicilio del empleado o cualquier otro lugar, por lo que la duración máxima de la jornada no podrá exceder las cuarenta horas semanales de trabajo, en promedio anual.

5.2 Teledisponibilidad

La teledisponibilidad supone una evolución de la mera disponibilidad, que ha existido siempre, solo que hoy en día se diversifica gracias a las nuevas tecnologías. Se entiende por disponibilidad la obligación del trabajador de estar localizable, bien sea para intercambiar información, para responder a una tarea urgente o para recibir instrucciones por parte de la empresa, que puede alcanzar distintos grados de intensidad.⁷⁵

Por su parte, la teledisponibilidad es el tiempo en el que el teletrabajador está a disposición de la empresa preparado para realizar la prestación. De esta manera se flexibiliza el uso del tiempo. Esto es realmente cómodo para una empresa, ya que puede contactar con su empleado en todo momento para que se incorpore a su trabajo de manera prácticamente inmediata.⁷⁶

La puesta a disposición ya no tiene que darse necesariamente en el centro de trabajo, ni tampoco en el domicilio. Con un móvil o cualquier otro dispositivo, la empresa puede ponerse en contacto con el teletrabajador independientemente de dónde se encuentre. En consecuencia, el trabajador ya no tiene por qué esperar la llamada en un lugar fijo, lo que hace a la teledisponibilidad mucho más cómoda y menos gravosa que la mera disponibilidad. Aun así, cualquier actividad que se esté desempeñando puede

⁷² PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo en España...*, cit., pág. 53.

⁷³ CAÑADAS SÁNCHEZ F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 128.

⁷⁴ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 129.

⁷⁵ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 89.

⁷⁶ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 137.

quedar interrumpida en caso de ser requerido por la empresa para incorporarse al trabajo.⁷⁷

La teledisponibilidad no supone para el trabajador el mismo esfuerzo psicofísico que la efectiva realización de un trabajo, ya que no le impide dedicarse a las actividades de ocio que desee, siempre y cuando se mantenga localizable para la empresa.⁷⁸

Aunque en nuestro Ordenamiento Jurídico no exista ninguna norma que permita o prohíba expresamente la teledisponibilidad, los Tribunales se han pronunciado sobre la calificación que debe darse al tiempo en que, aunque el trabajador no esté realizando una prestación efectiva para el empresario, debe estar disponible y localizable para éste. En la STS de 23 de abril de 1991, se declaró que “tal disponibilidad, siempre que no afecte a la libertad de movimientos y de actividad del trabajador, y en tanto no se traduzca en reincorporación al servicio, no equivale a trabajo efectivo, y no cuenta por tanto para el cómputo de horas extraordinarias”.⁷⁹

En definitiva, se ha considerado que mientras se trate solamente de una puesta a disposición – telemática en este caso – no se considerará jornada de trabajo efectivo. A pesar de ello, la doctrina defiende que tampoco se puede considerar periodo de descanso, ya que la teledisponibilidad tiene incidencia sobre la esfera privada del trabajador.

Dado que el teletrabajador dispone de libertad horaria, puede ocurrir que la empresa perciba esta ambigüedad de la jornada como plena disponibilidad de su empleado. Debido a que el ET no hace mención expresa al tiempo de puesta a disposición, el hecho de que el teletrabajador “lleve la oficina a cuestas” le puede resultar perjudicial, ya que existe la posibilidad de que reciba una llamada, un mail, etc. de su empresa en cualquier momento del día. Por este motivo se deberían establecer unos límites en el Convenio Colectivo, de forma que no se pudieran producir abusos por parte de la empresa.⁸⁰

⁷⁷ THIBAUT ARANDA, J. *El Teletrabajo. Análisis...* cit., pág. 88.

⁷⁸ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...* cit., pág. 93.

⁷⁹ STS (Sala de lo Social) de 23 de abril de 1991 (RJ\1991\3383), Fundamento Jurídico 3º.

⁸⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., págs. 139 a 141.

5.3 Control de la jornada

Mediante el control de la jornada se trata de evitar que el tiempo de trabajo invada el tiempo de descanso de los trabajadores, a fin de respetar de manera efectiva los derechos fundamentales a la desconexión del trabajo y a la conciliación entre vida familiar y laboral. Hoy en día, la facilidad de conexión con el trabajo a través de las TICS actúa como un auténtico “Caballo de Troya”, provocando que se diluya la separación entre tiempo de trabajo y de ocio, generando como resultado un estrés en el empleado debido a la falta de un espacio real de desconexión.⁸¹

Por supuesto, las disposiciones legales contenidas en el ET sobre el tiempo de trabajo deben ser respetadas en todo momento, por lo que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las cuarenta horas semanales; se deberán respetar los períodos de descanso; y las jornadas de trabajo deberán tener entre ellas una separación mínima de 12 horas (art. 34 ET), a menos que el Convenio Colectivo aplicable establezca otra cosa. Respetando estos mínimos, la empresa tiene potestad para definir los horarios en los cuales el empleado deberá estar disponible y accesible a efectos de comunicación y contacto con la empresa.⁸²

A fin de evitar que haya un abuso en el número de horas dedicadas, es importante establecer medios para controlar el tiempo de trabajo, de manera que el empleador conozca la duración efectiva de la jornada y se asegure de que se están respetando por parte del teletrabajador los descansos legalmente establecidos y los demás límites legales a la jornada.⁸³

Las empresas tienen hoy en día multitud de medios a su alcance para controlar, en mayor o menor medida y pese a la distancia propia de esta modalidad laboral, la jornada de trabajo efectivo de sus empleados. Si el control se ejerce mediante programas informáticos, nada impedirá al empleador

⁸¹ MIRÓ MORROS, D. “El control de la jornada y el teletrabajo”, Actualidad Jurídica Aranzadi núm.920/2016, Editorial Aranzadi, S.A.U, Cizur Menor, 2016.

⁸² Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 68.

⁸³ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 129.

llevar un seguimiento del tiempo de teletrabajo, similar al que se realiza en los locales del mismo.⁸⁴

Respecto del control de la jornada, ha entrado recientemente en vigor el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Según la exposición de motivos del mismo, se incluyen “determinadas disposiciones dirigidas a establecer el registro de la jornada de trabajo, a los efectos de garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada, de crear un marco de seguridad jurídica tanto para las personas trabajadoras como para las empresas y de posibilitar el control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.” Además, este nuevo decreto prevé sanciones para aquellas empresas que no registren correctamente el inicio y el fin de la jornada.

Esta medida normativa obligará a las empresas a registrar las horas de trabajo efectivo de cada uno de sus empleados, para evitar la realización sistemática de horas extraordinarias que ni se compensan ni se pagan. Sin embargo, algunos expertos consideran que la implementación de esta norma – que todavía no ha sido desarrollada reglamentariamente – generará gran incertidumbre respecto de cuestiones no contempladas expresamente, tales como el control de la jornada de trabajadores desplazados o teletrabajadores, o incluso posibles errores de los trabajadores en el “fichaje”.⁸⁵

5.4 Horas extraordinarias

En cuanto a horas extraordinarias se refiere, realizar la prestación de trabajo a distancia puede suponer, en algunos casos, gran dificultad para computarlas. Sin embargo, gracias a las numerosas herramientas que nos puede proporcionar la informática, es posible guardar en la memoria el número exacto de horas trabajadas por cada uno de los empleados.⁸⁶

En consecuencia, pese a la deslocalización geográfica, el teletrabajo es compatible con que el trabajador dedique horas extraordinarias a la prestación.

⁸⁴ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J., *“El Teletrabajo en España...”, cit.,* pág. 51.

⁸⁵ LÓPEZ ASENCIO, P., “Registro de Jornada: implementación práctica del control horario en la empresa”, Noticia 8-05-2019, publicada en la base de datos *ElDerecho.com*.

⁸⁶ PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo en España... cit.,* pág. 53.

Así, se calificarán como horas extraordinarias – y deberán remunerarse como tal – aquellas que sean imputables al empresario, por haber asignado un trabajo que exija más tiempo para su desarrollo que el propio de la jornada laboral, de modo que el trabajador, por ejemplo, se vea obligado a emplear el fin de semana para poder cumplir con los plazos de entrega.⁸⁷

El artículo 35 ET tendrá plena aplicación en el teletrabajo. Por tanto, las empresas deberán cumplir la obligación impuesta por el apartado 5º del mencionado artículo: *“A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente”*.

En esta línea, algunas empresas han intentado ahorrarse el pago de horas extraordinarias, alegando que “el empleado realiza el trabajo en su domicilio, un espacio protegido por el derecho a la intimidad y la empresa no puede efectuar un control sobre lo que hace el trabajador en el mismo, de manera que si realiza horas extraordinarias ello es exclusiva decisión del trabajador, que no puede repercutir económicamente sobre la empresa”. Al respecto, el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en este asunto fue claro, pues “solamente si la empresa ha establecido pautas claras sobre tiempo de trabajo respetuosas con la regulación legal y convencional sobre jornada y descansos [...] sería posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio, en vulneración de dichas pautas, pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo. Pero en ausencia de esas pautas y de unos mínimos instrumentos de control no puede admitirse tal exceptuación, que sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegaldad en el trabajo a distancia y en el domicilio”.⁸⁸

⁸⁷ DI MARTINO, V. y WIRTH, L., *Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida*, R.I.T vol.109, nº 4, 1990, pág.481; citado en PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo en España...cit.*, págs. 58 y 59.

⁸⁸ STSJ Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª)núm. 198/2016, de 3 de febrero de 2016 (AS\2016\99)

5.5 Teletrabajo y prevención de riesgos laborales

El punto octavo del AMET recoge que el empresario es responsable de la protección de la salud y la seguridad profesionales del teletrabajador, conforme a las directivas, legislaciones nacionales y convenios colectivos que sean de aplicación. Éste deberá implantar mecanismos para controlar el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales y garantizar la salud de sus empleados, respetando la intimidad e inviolabilidad del domicilio de aquéllos.

Con el fin de atender a las exigencias sobre seguridad y salud en el trabajo, establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario debe entregar al trabajador toda la documentación que sea necesaria, en la que se le informe de los riesgos en relación a la actividad a desarrollar mediante teletrabajo. En concreto, se le informará sobre lo relacionado con pantallas de visualización de datos, malas posturas más frecuentes y prevención de riesgos psicosociales que tengan origen en situaciones de posible aislamiento. Por su parte, el trabajador queda vinculado a su cumplimiento y debe aplicar correctamente estas políticas de seguridad.⁸⁹

6 Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

Sin duda, el teletrabajo puede ofrecer un amplio abanico de ventajas que tanto trabajadores como empresas están valorando muy positivamente, si bien es cierto que también existen inconvenientes. Teletrabajar no es solo conocer la aplicación de nuevas tecnologías, es también tener la capacidad de fijar y cumplir metas, interactuando por medio de las TICS con otras personas. Todo ello implica un cambio cultural a nivel personal y de la sociedad en general.⁹⁰

Algunas de estas ventajas benefician a ambas partes de la relación laboral, pues por ejemplo empleados y empleadores ya no precisarían encontrarse sobre un mismo espacio físico, requiriendo únicamente de conectividad para poder intercambiar información.⁹¹

⁸⁹ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 68.

⁹⁰ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 24.

⁹¹ CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: revisión teórica y análisis...*, cit., pág. 21.

6.1 Desde el punto de vista de los empleados

Para los empleados, las ventajas más significativas que presenta el teletrabajo son las siguientes:

- Mayor autonomía.
- Ahorro en tiempo y dinero debido a la reducción o supresión de la necesidad de desplazamiento.
- Mejora en la conciliación de vida laboral y familiar.
- El trabajador es evaluado por su resultado en el trabajo y no por su presencia física en la oficina.⁹²
- Las personas que mediante el teletrabajo encuentran el balance profesional y personal adecuado están más satisfechas, y por tanto son más productivas.⁹³

Desafortunadamente, el teletrabajo también presenta ciertos inconvenientes para el trabajador, entre los cuales destacamos los siguientes:

- Menor socialización.
- Riesgo de discriminaciones laborales: podrían generarse desigualdades, diferenciación y segmentación de los trabajadores.
- Las conquistas sociales de los trabajadores podrían peligrar seriamente.
- Confusión cada vez mayor entre el espacio de dedicación laboral y la esfera personal.
- Un gran número de operaciones en el proceso productivo relativo al tratamiento de datos e información se encuentran automatizadas, destruyéndose así numerosos puestos de trabajo.

6.2 Desde el punto de vista del empleador

Con una competencia internacional cada vez más voraz, el teletrabajo empieza a ser visto por las empresas como un instrumento de mejora del rendimiento y la efectividad sin apenas inconvenientes. Las nuevas tecnologías, utilizadas para implementar esta modalidad de trabajo, brindan

⁹² CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo, Revisión Teórica y análisis...*, cit.

⁹³ "Las empresas más avanzadas en el teletrabajo y cómo son sus programas", Worktel Blog disponible en <https://blog.worktel.com/las-empresas-mas-avanzadas-en-teletrabajo-y-como-son-sus-programas/> (fecha de consulta 5-06-2019).

cada día mejores oportunidades de desarrollo y competitividad en las empresas. Las ventajas más valoradas son las siguientes:

- Las empresas tienen la oportunidad de ser más transparentes, eficientes y efectivas, a fin de optimizar la calidad de los servicios ofrecidos y aumentar la flexibilidad en la gestión de los procesos.
- Puede suponer un ahorro para las empresas, que necesitarán menor infraestructura para ubicar a todos los trabajadores con los que cuentan.
- Disminuyen los precios al mismo tiempo que aumentan las prestaciones.
- Las empresas pueden captar talentos que no necesariamente se encuentren en su área geográfica de ubicación.
- Posibilita, con una facilidad digna de mención, la creación de entornos multiculturales y diversos que enriquecen a la organización.

6.3 Para el conjunto de la sociedad

A pesar de los múltiples beneficios que ofrece, el teletrabajo sigue siendo una modalidad poco extendida en la práctica. Además, algunos empresarios son reacios a esta posibilidad. Hoy en día siguen siendo pocas las empresas a las que les preocupa la conciliación de los trabajadores y que actúan en consecuencia ofreciendo alternativas a la jornada íntegramente presencial. La formación y sensibilización en aras a implantar el teletrabajo depende en gran medida de la cultura de la empresa. Esto requiere un proceso continuo de aprendizaje para todos los integrantes de la misma, ya que es necesario que todos los equipos tengan un fuerte compromiso con la consecución de resultados. Los beneficios que comporta para la sociedad esta nueva forma de organización del trabajo son diversos, entre los que podemos mencionar:

- Nuevas oportunidades para las regiones periféricas, aisladas y menos desarrolladas,⁹⁴ con lo que se consigue una distribución geográfica más equitativa: disminución del éxodo rural, lo que se está denominando como “Nueva Ruralidad”. Fomento de la inserción laboral de personas residentes en el entorno rural.

⁹⁴ THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo. Análisis...*, cit., pág. 20.

- Inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión o vulnerables, principalmente de las personas con movilidad reducida.
- Reducción de la contaminación y ahorro energético a través de la disminución de emisiones derivadas de vehículos, algo que guarda relación con el origen del Teletrabajo.
- Reducción de accidentes laborales, especialmente *in itinere*.

En contraposición, el principal inconveniente viene dado por la propia naturaleza del teletrabajo, que encuentra su límite en aquellos sectores de actividad que necesariamente requieren la presencia del trabajador-operario en las instalaciones de la empresa, tales como la construcción, restauración y, sobre todo, aquellos trabajos que requieren de manufactura con maquinaria ubicada en los locales de la empresa.

Además, cuando se trata de teletrabajo no declarado, presenta inconvenientes para la sociedad en su conjunto, ya que reduce los ingresos fiscales y de la Seguridad Social, provocando un efecto negativo en la economía en su conjunto.⁹⁵

7 Derechos Fundamentales

7.1 Derecho a la intimidad e inviolabilidad del domicilio del empleado

Una cuestión delicada que el legislador no ha abordado en la regulación del teletrabajo, es la compatibilidad del control empresarial y la vigilancia de la actividad laboral, cuando la prestación se realiza en un lugar cuya privacidad necesariamente debe ser respetada, muy especialmente cuando hablamos del domicilio del trabajador.⁹⁶

El ET reconoce como un derecho laboral de todos los trabajadores, en el artículo 4.2.e), el respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad. Esta previsión aplica independientemente del tipo de trabajo que se preste, pues se incardina en los “derechos y deberes laborales básicos”.

⁹⁵ SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo, Uberización y robotización...”. Cit.

⁹⁶ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 62.

En su labor de control del teletrabajo, el empresario podría incurrir en una posible vulneración de los derechos a la intimidad del teletrabajador y a la inviolabilidad de su domicilio,⁹⁷ Derechos Fundamentales constitucionalmente proclamados en el artículo 18 CE.⁹⁸

En este sentido, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional reconoce, mediante Sentencia núm. 42/2004 de 31 de mayo, que se hará necesario “*conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral (art. 20.3 ET) y el del trabajador a proteger su intimidad personal y familiar y su domicilio (art. 18.1 y 2 CE), no pudiendo aquél acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, ni tampoco ningún otro tipo de cargos o personas relacionadas con la empresa*”. La posibilidad que se contempla en esta Sentencia es que la empresa consensúe caso por caso con los trabajadores el alcance del control que se efectuará. El acuerdo mutuo debería comprender, como mínimo, referencias a los días, horas, frecuencia, duración y necesidad o no de dar preaviso antes de efectuar la visita de control.⁹⁹

El AMET plantea en el apartado 6º que debe garantizarse el respeto a la vida privada del trabajador, de manera que, si se instala un sistema de vigilancia, el método utilizado debe ser proporcional al objetivo perseguido.

En cuanto a las obligaciones en materia de protección de datos, propios o de terceros, es responsabilidad del empresario salvaguardar y garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador desde su domicilio. En contraprestación, el empleado responderá en caso de incumplimiento si, previamente, desde la empresa se hubieran tomado las medidas oportunas con respecto a las herramientas informáticas facilitadas al trabajador, y le hubiera informado de las normas de la empresa respecto de la protección de datos, de las restricciones en el uso de equipos y de las sanciones en caso de incumplimiento.¹⁰⁰

⁹⁷ SAN (Sala de lo Social) núm. 42/2004, de 31 de mayo (AS\2004\2637).

⁹⁸ Artículo 18 CE: “1.- Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. 2.- El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin el consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. [...]”

⁹⁹ SAN (Sala de lo Social) núm. 42/2004 de 31 de mayo (AS\2004\2637) Fundamento de Derecho Sexto.

¹⁰⁰ Libro Blanco del Teletrabajo, pág. 63.

Esto no implica que el empresario no pueda controlar las labores del teletrabajador, de hecho, deberá hacerlo. Esta facultad se la concede el art. 20.3 ET: *“El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”*.

Afortunadamente, las herramientas tecnológicas de las que disponemos actualmente permiten separar y disociar el control de la actividad laboral del ámbito privado, por ejemplo, restringiendo la verificación de la actividad productiva a las redes, sitios web, etc., de la propia empresa, quedando ajena a la fiscalización del empresario la restante actividad que el empleado desempeñe en su domicilio o en el lugar donde preste servicios y logrando de esta manera preservar la intimidad del trabajador.¹⁰¹

7.2 Derecho a la desconexión del trabajo y a la conciliación entre vida familiar y laboral

El trabajador debe tener necesariamente un derecho a la desconexión para salvaguardar el ejercicio de otros Derechos Fundamentales, como su intimidad, la conciliación familiar y la seguridad y salud en el trabajo.¹⁰²

El derecho a la desconexión ha sido también denominado por algunos autores como derecho al descanso. Ello implica que los tiempos deberán estar correctamente delimitados, separando los momentos de trabajo de los de descanso, pues el teletrabajo no debe ser pretexto para convertir la jornada en “interminable”. Al respecto, el punto 23 de la Recomendación núm. 184 de la OIT, dispone que *“el plazo fijado para terminar un trabajo no debería privar al trabajador a domicilio de la posibilidad de disfrutar de un tiempo de descanso diario y semanal comparable al que tienen los otros trabajadores”*.

La empresa aseguradora “AXA” ha sido la primera compañía española en reconocer, en su convenio colectivo, el derecho de los trabajadores a desconectar el móvil fuera del horario de trabajo. El acuerdo incluye la

¹⁰¹ Libro Blanco del Teletrabajo en España, pág. 63.

¹⁰² SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo, Uberización y robotización...” cit.

previsión de que los empleados no tienen obligación de responder correos electrónicos o mensajes profesionales fuera del horario de trabajo.¹⁰³

7.3 Derechos colectivos

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores presenciales de la empresa. Que la prestación se realice fuera de los locales del empleador no debe ser obstáculo para la comunicación con los representantes sindicales. Además, están sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores. A tal fin, es obligación del empresario tomar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa, dándole ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros.¹⁰⁴

Adicionalmente, los representantes de los trabajadores deben ser informados y consultados sobre la intención de la empresa de introducir el teletrabajo, y tendrán derecho a manifestar su opinión y transmitir el sentir general de los empleados al respecto.

8 Fiscalidad del teletrabajo

El rasgo característico del teletrabajo es la posibilidad de prestar un servicio laboral a distancia, sin necesidad de desplazarse al centro de trabajo de la empresa. En consecuencia, puede ser frecuente una situación hasta la fecha inusual: poder residir y trabajar en un Estado y que el fruto de la actividad laboral se destine a una empresa, pagadora del servicio, que resida o se encuentre establecida en otro Estado distinto. Podemos calificar este supuesto como “Teletrabajo Internacional”, esto es, la relación laboral en la que trabajador y empresa residen o se establecen en jurisdicciones fiscales diferentes.¹⁰⁵

¹⁰³ GUTIÉRREZ, H. “AXA, primera empresa que reconoce el derecho a apagar el móvil fuera del trabajo”, en El País digital disponible en https://elpais.com/economia/2017/07/20/actualidad/1500564523_380754.html, (fecha de la última consulta: 4 de mayo de 2019).

¹⁰⁴ Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, puntos 9º y 11º.

¹⁰⁵ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las rentas del Teletrabajo Internacional. Residencia Fiscal y Doble Imposición Internacional*, Universidad de Granada, 2002.

8.1 Marco tributario

Los sistemas fiscales se basan en el Principio de Soberanía Fiscal, es decir, el poder de un Estado para someter a imposición hechos que, teniendo suficiente conexión con el mismo – ya sea por el elemento objetivo o por el subjetivo – denoten capacidad económica. Los criterios de sujeción personales, determinados según la residencia fiscal del trabajador, gravan la renta universal independientemente del lugar en que se generen, mientras que los reales, que atienden a la fuente de los ingresos, gravan la riqueza obtenida en su territorio por los no residentes. Este último criterio focaliza la atención en el hecho, obligando a responder solo de la capacidad económica manifestada por la realización del mismo.¹⁰⁶

En este contexto, pueden darse situaciones en las que, gracias al teletrabajo internacional, trabajador y empresa se localicen en jurisdicciones distintas, al no hacerse necesario que la empresa esté establecida en un país concreto para poder tener allí trabajadores a su cargo, ni siquiera mediante establecimiento permanente. Podemos encontrarnos ante supuestos en que las normas de los dos Estados involucrados confluyen, sometiendo a gravamen doblemente por la misma renta.¹⁰⁷

Por este motivo, cabe la posibilidad de que surjan problemas de doble imposición internacional. La ambición recaudatoria de los Estados puede provocar conflictos impositivos cuando dos jurisdicciones distintas se consideren competentes para reclamar el gravamen sobre una misma manifestación de riqueza. La percepción de rentas internacionales es, habitualmente, lo que origina estos supuestos.¹⁰⁸

Estas situaciones en las que las normas fiscales de distintas jurisdicciones se solapan, suponen un gran obstáculo en el intercambio transfronterizo de bienes y servicios, escenario cada día más habitual del teletrabajo. Las soluciones más comunes a este doble gravamen son las medidas unilaterales de exención sobre rentas gravadas por otro Estado y la firma de Convenios

¹⁰⁶ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., págs. 170 a 173.

¹⁰⁷ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., Resumen.

¹⁰⁸ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., pág. 174.

para evitar dicha doble imposición, en los que se determina el Estado que podrá recaudar el tributo. La mayoría de estos convenios son de naturaleza bilateral y, en ellos, se suelen acordar renunciaciones recíprocas con la intención de coordinar ambos sistemas tributarios y corregir la doble imposición.¹⁰⁹

8.2 Convenios de Doble Imposición

Existe gran diversidad de modelos de Convenio de Doble Imposición Internacional de Renta y Patrimonio propuestos por distintos entes que los Estados pueden suscribir, pero el más comúnmente utilizado es el que propone la OCDE. El número de Convenios firmados internacionalmente que se apartan del propuesto por la OCDE es ínfimo y, de hecho, es también el más utilizado por España en los acuerdos que ha suscrito respecto a esta materia.¹¹⁰

En la mayoría de las ocasiones, la clave para corregir la doble imposición radica en determinar cuál de los dos Estados será considerado el de residencia del contribuyente. Para ello, las partes firmantes establecerán en el Tratado las reglas a aplicar, por las que necesariamente uno de los Estados habrá de ceder soberanía y dejar de considerar al sujeto como residente fiscal. Esto es, una de las dos jurisdicciones estará renunciando a someter al perceptor de las rentas a gravamen por obligación real de contribuir por su renta universal.¹¹¹

Debemos recordar que, en virtud del artículo 96.1 CE, los Tratados Internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte de nuestro Ordenamiento jurídico, situándose jerárquicamente por encima de las disposiciones con rango de ley. Esto implica que en los casos en los que haya un Convenio de doble imposición suscrito entre España y el país en que el teletrabajador perciba las rentas (por estar allí domiciliada la empresa para la que presta sus servicios), la regulación tributaria aplicable será la que emane del convenio, debiendo obviar la administración tributaria la normativa fiscal interna.

¹⁰⁹ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., págs. 174 a 176.

¹¹⁰ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., pág. 176.

¹¹¹ MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., pág. 177.

8.3 Régimen fiscal en España

En España se grava la renta mundial obtenida por los residentes (IRPF) y la renta generada en España por los no residentes (IRNR). En este sentido, el concepto de “residencia fiscal” es el eje nuclear. El artículo 9 de la Ley del IRPF establece los criterios para determinar cuándo un sujeto es residente en España, que serán de aplicación siempre y cuando no haya un Convenio de Doble Imposición aplicable, en cuyo caso serán los criterios que éste establezca los que determinarán la jurisdicción competente para recaudar.¹¹²

Por regla general, los trabajadores que residan en España y presten sus servicios mediante teletrabajo para una empresa extranjera tributarán por IRPF y los trabajadores que presten sus servicios a una empresa domiciliada en España mediante teletrabajo desde el extranjero, tributarán por IRNR.

En cuanto a la obligación de retener, y con carácter general, “las personas físicas, jurídicas y demás entidades no residentes en territorio español que operen en él mediante establecimiento permanente” estarán obligadas a retener o ingresar a cuenta los importes de que se trate en relación al IRPF de sus trabajadores.¹¹³ En consecuencia, si un sujeto cuya residencia habitual se sitúa en España, teletrabaja para una empresa domiciliada en un Estado distinto, ésta debería realizar pagos a cuenta o no en función de si operase en nuestro país con establecimiento permanente o sin él.

8.4 Casuística

La Agencia Tributaria española, mediante diversos pronunciamientos de la Dirección General de Tributos, ha tenido oportunidad de manifestarse respecto a la tributación de los rendimientos obtenidos por teletrabajo en algunas consultas vinculantes que merecen ser analizadas en estas páginas.

En la Consulta vinculante núm. V1952-16 de 6 de mayo de 2016, se plantea cuál será el régimen fiscal aplicable a los rendimientos del trabajo obtenidos en España por un sujeto que trasladará a mediados de año su

¹¹² MARTOS, J.J., *Criterios de sujeción de las Rentas del Teletrabajo...*, cit., pág. 178.

¹¹³ Artículo 76.1.c) del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

residencia a Portugal, pero seguirá trabajando en España mediante teletrabajo, sin que sea necesaria su presencia física en el centro de trabajo. A este asunto se aplica el Convenio entre el Reino de España y la República Portuguesa para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de IRPF. Dado que en España se determina la residencia fiscal por períodos impositivos completos que coinciden con el año natural, en el año en que se produzca el cambio de domicilio, se tributará por IRPF o por IRNR dependiendo de en qué lugar se haya estado residiendo más de 183 días.

Por otra parte, en la Consulta Vinculante núm. V3286-17 de 27 de diciembre de 2017, una empresa irlandesa plantea la consulta de si existe obligación de retener por IRPF sobre los rendimientos abonados a los trabajadores residentes fiscales en España, que realizarán su trabajo desde su casa en España mediante teletrabajo, sin que sea necesaria su presencia física en el centro de trabajo. La empresa es residente fiscal en Irlanda y no ejerce actividad alguna en España ni tiene sucursal, agencia u otro tipo de establecimiento. Al respecto la DGT entiende que los trabajadores serán considerados contribuyentes del IRPF y tributarán en este impuesto por su renta mundial, con independencia del lugar donde se hayan producido las rentas y cualquiera que sea la residencia del pagador de las mismas, basándose en el art. 2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF.

Además, la cuestión debe resolverse aplicando el Convenio entre el Reino de España e Irlanda para evitar la doble imposición, suscrito en Madrid el 10 de febrero de 1994, el cual establece que “el trabajo se realiza efectivamente en el lugar donde el empleado esté físicamente presente cuando efectúa las actividades por las que se paga dicha renta”. Por lo tanto, las rentas derivadas del teletrabajo desde un domicilio privado en España, aunque los frutos del mismo sean para una empresa irlandesa, solamente tributarán en España. En este caso, la empresa irlandesa, al no tener establecimiento permanente y no realizar actividad alguna en España, motivo por el que no obtiene rentas en España de las que las retenciones pudieran constituir gasto deducible, no tendrá obligación de retener, conforme a las disposiciones de la LIRPF y el RIRPF.

9 Conclusiones

- I. Hace unas décadas, el trabajo a domicilio consistía principalmente en trabajos artesanos, siendo utilizado en nuestros alrededores geográficos con mayor intensidad por el sector textil. Sin embargo, actualmente las nuevas tecnologías están sustituyendo a gran velocidad a las máquinas de hilar en lo que respecta al trabajo a distancia.
- II. El teletrabajo tiene como principal fundamento para su existencia las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICS). Sin ellas, esta modalidad de trabajo nunca hubiera nacido ni se hubiera difundido en la práctica empresarial.
- III. El teletrabajo nace para dar respuesta a una serie de necesidades, tanto corporativas y encaminadas a mejorar la competitividad de las empresas, como sociales. Resuelve, entre otros, el problema del desplazamiento del trabajador al centro de trabajo y logra así disminuir la contaminación. Pese a ello, estas realidades son cambiantes y verdaderamente complejas, por lo que nos encontramos ante un paradigma de constante evolución y transformación del teletrabajo, movido por mejoras tecnológicas continuas.
- IV. El teletrabajo puede contribuir a la redistribución demográfica poblacional, logrando que los trabajadores escojan su lugar de residencia en atención a criterios familiares y sociales en lugar de laborales. Así, se plantea como una herramienta que puede contribuir a frenar el éxodo rural y la despoblación en pequeños municipios. Hablamos de una “Nueva Ruralidad” que permitirá que, además de la agricultura y la ramadería, los municipios rurales puedan basar su economía en la prestación de servicios mediante teletrabajo.
- V. La Organización Internacional del Trabajo, la Unión Europea y otros muchos entes se han preocupado por establecer las bases del teletrabajo, considerando que esta modalidad de empleo puede contribuir a modernizar tanto empresas como organizaciones públicas, sirviendo a la vez para mejorar la conciliación de los trabajadores entre vida profesional y vida personal, al dotarles de mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas.

- VI. La proliferación del teletrabajo tiene gran incidencia en la manera de relacionarse de los trabajadores entre sí, de estos con el empleador, así como con las organizaciones de representación, y cambiará las expectativas de inserción laboral de las generaciones futuras que se incorporen al mercado laboral en los próximos años.
- VII. Consideramos que sería muy conveniente que España ratificase el Convenio núm. 177 así como la Recomendación núm. 184 de la OIT, ambas relativas al teletrabajo y, que en base al respeto de dichos textos y al contenido del Estatuto de los Trabajadores, elaborase una regulación legal del teletrabajo expresamente dirigida a proteger a los teletrabajadores y a dar más fuerza a esta modalidad de trabajo.
- VIII. Cada día, son más los Estados que incorporan a sus Ordenamientos Jurídicos normas expresamente dirigidas a regular el trabajo remoto. Quizá en nuestro país, establecer un régimen legal aplicable al teletrabajo pueda precisar varios reajustes en la normativa vigente.
- IX. El reto más importante que se le plantea al Derecho del Trabajo contemporáneo es adaptar los instrumentos de protección del trabajador a las nuevas realidades. Es imprescindible que la evolución en esta materia garantice los derechos fundamentales del trabajador en la era digital, sin hacer peligrar los derechos adquiridos gracias a la lucha obrera.
- X. Como todo, el teletrabajo tiene límites. Sin ir más lejos, no en todos los sectores u actividades es posible implementar un sistema de teletrabajo por el que el empleado pueda trabajar desde casa u otros lugares con el mero empleo de tecnologías de la información. Determinados trabajos que requieren la realización de la actividad *in situ*, la manufactura empleando maquinaria ubicada en los locales del empleador, etc. quedarían por su propio objeto de actividad fuera de esta posibilidad.
- XI. En el terreno de la fiscalidad, consideramos que se hará necesario suscribir convenios de doble imposición internacional para evitar que el teletrabajador se vea obligado a tributar por la renta obtenida tanto en el Estado de su residencia, como en aquél en que se produce la obtención de rentas, esto es, donde esté domiciliada la empresa para la cual teletrabaja.

10 Bibliografía, web-grafía y jurisprudencia

10.1 Bibliografía

CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J. *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*. Universidad de Granada. Tesis Doctorales, Granada, 2017.

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

LÓPEZ ASENCIO, P., “Registro de Jornada: implementación práctica del control horario en la empresa”, Noticia 8-05-2019, publicada en la base de datos *EIDerecho.com*.

LUQUE PARRA, M. y GINÈS I FABRELLAS, A. *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2015.

MARTOS, J.J. *Criterios de Sujeción de las Rentas del Teletrabajo Internacional. Residencia Fiscal y Doble Imposición Internacional*. Universidad de Granada, 2002.

MIRÓ MORROS, D., “El control de la jornada y el teletrabajo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi* núm.920/2016, Editorial Aranzadi, S.A.U, Cizur Menor, 2016.

NILLES, J. *Making Telecommuting Happen*. Jala International Inc., 1994

PÉREZ DE LOS COBOS, F. y THIBAUT ARANDA, J., *El Teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

SELLAS I BENVINGUT, R., *El Régimen Jurídico del Teletrabajo en España*, Aranzadi Editorial, Navarra, 2001.

SIERRA BENÍTEZ, E.M., “Teletrabajo, Uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero)” *Revista Ideies*, Universidad de Sevilla, núm. 23, 2017.

THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, *Revista de Información Laboral* núm. 9/2015.

USHAKOVA, T., “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Núm. 4, 2015.

10.2 Web-grafía

Gutiérrez, H. “AXA, primera empresa que reconoce el derecho a apagar el móvil fuera del trabajo”, en *El País digital* disponible en https://elpais.com/economia/2017/07/20/actualidad/1500564523_380754.html, (fecha de la última consulta: 4 de mayo de 2019).

Sitio Web oficial de la Organización Internacional del Trabajo
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>.

“Las empresas más avanzadas en el teletrabajo y cómo son sus programas”, *Worktel Blog*, publicado en marzo de 2018, disponible en <https://blog.worktel.com/las-empresas-mas-avanzadas-en-teletrabajo-y-como-son-sus-programas/> (fecha de consulta 5-06-2019).

10.3 Jurisprudencia

Tribunal Supremo

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 23 de abril de 1991 (RJ\1991\3383).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 11 de abril de 2005 (RJ\2005\4060).

Audiencia Nacional

Sentencia Audiencia Nacional núm. 42/2004, de 31 de mayo (AS\2004\2637).

Tribunales Superiores de Justicia

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm.198/2016, de 3 de febrero de 2016 (AS\2016\99).

11 Legislación consultada

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002.

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

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

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.

Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

SUMMARY IN ENGLISH

1. Introduction and origins of teleworking

The fact of bringing the work and the needed machines for developing it to workers' houses has been a usual technique since long ago. Nowadays, it has changed in this regard due to is no longer necessary to carry anything physically because we are able to transmit the needed elements to undertake the work online.

The changes to which our contemporary society is exposed are mostly due to the Technologies of the Information and Communication Society (TICS). Technological improvements are providing us with new tools in all areas, including the world of work.

Over the last few decades, we are witnessing a new revolution in the organization of productive means. This new revolution focused on improving the competitiveness of the corporate fabric and on the progress towards a better balance between family life and career. In this context, new organizational techniques are emerging, and those are more flexible than the existing until these days. For example, teleworking brings us a lot of opportunities and different possibilities. Therefore, teleworking could be the solution to several of the problems that we are facing as a society.

Thanks to the continuous development of technology, the geographical location of the workers is no longer an impediment for them to work for companies located anywhere in the world. Our jobs have become independent of our location.

On a personal basis, my motivation to study this subject comes from my curiosity to know in depth the practical applications of this new phenomenon, mainly when it comes to the possibilities that teleworking offers in regards to demographic redistribution of the labour force, especially in relation to the preservation of small villages with a mainly agrarian or slightly industrialized economy. Beginning to incorporate the sector of services telematically provided

to the small towns' economy is which some authors have labelled as "New Rurality".

Before the Industrial Revolution, the vast majority of the work was carried out at home or in the vicinity. The first references we have about working at home indicate us that at first this was legally instrumented as a lease of services. Gradually, it began to appear specific regulation on this matter with the aim of protecting workers and avoiding the abuses that continuously occurred in this type of work mainly developed by women and children. In this regard, the enactment of Worker's Statute in 1980 marked a new stage.

Almost all authors agree that globalization and new technologies are responsible of a new revolution. Due to the TICS, the current changes in the way of organizing productive means are of comparable dimensions to the ones that happened during the Industrial Revolution. The internet is the channel through which this new work modality is structured. The main reason why telecommuting is possible is that technology has developed to the point where the necessary information can reach us, no matter where we are.

The origins of teleworking date back to 1973 in the United States of America, where in the middle of a deep oil crisis, a group of scientists led by *Jack Nilles*, were raised as a solution to the overuse of fuel, the possibility of bringing the work to workers' home through Internet. When *Jack Nilles*, who is considered the "father of telecommuting", proposed for the first time this concept, the exact sentence that he used was "*moving the work to the workers instead of moving the workers to work*".

This proposal was well received and soon laws started to be established for that matter, whereby companies were forced to implement telecommuting programs in order to reduce traffic, save fuel and reduce pollution. The success of this new approach in the labour field was spreading first by the North American society and after that was gradually extended throughout the world, since teleworking reduced fixed costs, allowed to lower prices and generate greater benefits to companies. Shortly thereafter, the European Union began to

study the development of teleworking modalities applicable to rural areas, as it was assessed as an ideal tool for the development of the regions.

2. Characteristic notes and main elements.

Teleworking is described by the International Labour Organization (ILO) in article 1 of the Home Work Convention, 1996 (No. 177), as follows:

“For the purposes of this Convention, (a) the term home work means work carried out by a person, to be referred as a home-worker,

- (i). In his or her home or in other premises of his or her choice, other than the workplace of the employer*
- (ii). For remuneration*
- (iii). Which results in a product or service as specified by the employer, irrespective of who provides the equipment, materials or other inputs used*

Since teleworking is a form of work for hire or paid-employment, the elements that have to appear are the same as in traditional labour relations, which are voluntariness, remuneration and concurrence of the notes of subordination and dependence, as well as the power of direction of the employer.

Teleworking is voluntary for both the worker and the company. This option can be included in the initial job description or can be incorporated by agreement between both parties afterwards. Additionally, the decision to switch from face to face work to teleworking shall be reversible, either at the request of the worker or the employer. Such subsequent change could be articulated whether by an individual or by a collective labour agreement.

Due to the express requirement of article 13.5 of the Workers' Statute in this regard, distance workers must be assigned to a specific work centre of the company. This legal provision is intended to give remote workers a real possibility to exercise their rights of collective representation in terms of equality with the other workers of the company.

At the same time, it is required, in order to be able to talk about teleworking, the intensive use of information and communication technologies

by the workers in the development of their activity. On the other hand, some of the authors who have addressed this matter consider that “teleworking often involves transmitting bits instead of atoms”.¹

Joining to the aforesaid, the required equipment (computer with internet connection, printer, mobile phone and so on) has on occasions a high aggregate cost. As a general rule, the employer will be in charge of financing, installing and maintaining the technological equipment and telecommunication elements required by the employee. Anyway, issues related to equipment, liability and the assumption of derived costs, among others, must be clearly defined before starting teleworking, as stated in section 7 of the European Framework Agreement on Telework.

3. Regulation

Currently there is no binding standard at the level of the European Union or internally in Spanish legislation, which directly regulates the phenomenon of teleworking. However, it is possible to draw a legal framework applicable to this way of working.

- International Labour Organization

The International Labour Organization was founded in 1919, based on the belief that a lasting and universal peace could only be achieved through the decent and respectful treatment towards workers. Its main objectives are to promote labour rights and decent work, improve social protection and strengthen dialogue in collective bargaining.

Regarding teleworking, the ILO adopted in 1996 the Home Work Convention No.177, which tries to promote protectionist policies, proclaiming equal treatment between homeworkers and other employees. In addition, the same year the ILO issued the Recommendation No.184, which complements the provisions of the Convention aforementioned. It is important to note that, beyond both texts mentioned, which are dedicated specifically to home work, many other provisions issued by the ILO are applicable to teleworking.

¹ NEGROPONTE N., *Being digital*, Londres, 1995, pág. 11; citado en THIBAUT ARANDA, J., *el Teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000.

- European Framework Agreement on Telework

This agreement was signed on July 16th, 2002, in order to provide more security to teleworkers employed in the European Union. We are facing the first European agreement in this matter, established voluntarily by the social partners themselves. Although it does not have a legal nature, the truth is that, as it is a document that addresses several issues about teleworking, it has served as inspiration for collective agreements and telework implementation plans in companies.

- Workers' Statute

The Workers' Statute, being teleworkers employed by others, shall be the basic reference standard, which will act as the main regulatory framework and consequently all the mandatory provisions contained in this legal text must be respected in this work modality. In this matter, article 13 is the most relevant, since it regulates remote work.

- Inter-sectoral, sectoral and company labour agreements.

These are the agreements reached between the union representation of the workers and the companies of certain sector during collective negotiation, in whose the working conditions and the main points of the labour relation such as working hours, remunerations, breaks, etc. are agreed. Provisions reached cannot in any way contravene imperative legal provisions, although they can modify the operative parts.

Apart from collective negotiation, or based on it, many companies have implemented telework programs through internal policies. Day by day, these practices are gaining weight in the business fabric, given the advantages offered. The company can define the requirements that its employees have to meet to opt for teleworking. Thus, it can be conditioned to certain years of experience of the worker, or to be a flexible person, worthy of trust, decisive and self-disciplined, among other competencies that can be valued by the employer.

4. Teleworking development

It is very difficult to analyze the magnitude and variety of the changes in the labour sphere produced by Telework because they are really profound, as they affect the autonomy of workers, their routines, their daily life and forms of socialization, as well as the supervision and control of work, among many other aspects of the working relationship.

When it comes to teleworking, we are witnessing a change in the understanding of traditional salaried work, since the evaluation of performance is based on an assessment by objectives according to the work done, which substitutes the variable of the hours used in the in the performance of the tasks. Thanks to this, the worker can manage his time, determining for himself what is day will be in order to conciliate his personal, family and work life.

One of the main attractions of teleworking is the possibility of carrying out the activity at the time that is most comfortable, replacing the traditional rigid schedule with an individual and variable one. Unfortunately, this makes very difficult to control the work time actually dedicated by the teleworker.

In any case, the provisions relating to the working day contained in article 34 of the Workers' Statute will be mandatory regardless of the place where the activity takes place, so that the maximum duration of the working day cannot exceed in any case forty working hours per week, on an annual average.

In other matters, telecommuting allows the company to contact its employee at any time. This is really convenient for any company, since it can contact by almost any means with the worker to assign him tasks and that him incorporation to the work is produced practically immediately.

Remote availability does not suppose for the worker the same psychophysical effort that the realization of a work, since it does not prevent him to dedicate himself to the leisure activities that he desires, as long as it remains localizable for the company. Of course, any activity that is being performed would be interrupted in the event of being required by the company to join the work. The Supreme Court declared that such availability, provided it does not affect the freedom of movement and activity of the worker and as long as it

does not result in a reinstatement to the service, is not equivalent to actual work and therefore does not count for the calculation of overtime.

In order to avoid abuses in the number of hours actually worked, it is important to establish means to control the work time spent by the employee, so that the employer knows the duration of the same and ensures that the legally established rest periods are being respected, as well as other legal limits to the working day that may exist. That is, through the control of the working day it is tried to avoid that the work invades the free time of the workers, and that such separation is not diluted causing a stress due to the lack of a real space of disconnection. If this control is carried out through computer programs, there is nothing that prevents the employer from keeping track of working time, similar to that which can be done at the company premises.

As far as overtime is concerned, performing the work at home may involve, in some cases, great difficulty in computing them. However, thanks to the numerous tools provided by the technology, it is possible to store in memory the exact number of hours worked by each of the employees. Consequently, and in spite of geographic delocalization, teleworking is perfectly compatible with the dedication of overtime by the workers. Thus, shall be qualified as overtime, and must be remunerated as such, those worked hours that are attributable to the employer, for having assigned a job that requires more time for development than usual, so that the worker is forced to add hours from his free time to carry out the activity entrusted to meet deadlines.

Another important consideration is the prevention of occupational risks. In order to meet the occupational safety and health requirements established by law, by-laws and administrative provisions, the employer must implement mechanisms to control compliance with occupational risk prevention measures and guarantee the health of its employees, always respecting the privacy and inviolability of the workers' home.

5. Advantages and disadvantages

Undoubtedly, teleworking can offer a wide range of advantages that both workers and companies are valuing very positively, although it is true that there are also some disadvantages.

From the point of view of the employees, the most important benefits are, among others, a greater autonomy, the possibility of save time and money thanks to the reduction of the need to move to the premises of the company, and also an improvement in the reconciling of family and professional life. Unfortunately, there are certain disadvantages such as less socialization, a growing confusion between the space dedicated to work and the personal sphere, and even a slightly risk of discrimination.

With an increasingly savage international competition, telecommuting is beginning to be seen by companies as a tool for improving performance and effectiveness that hardly presents any problems. The most valued advantages from the point of view of the companies are that teleworking allows creating multicultural and diverse environments that enrich the organization, attract talents that are not necessarily in their area of activity, reduce the need for infrastructure to locate all the workers they have and gives the possibility of being more transparent, efficient and flexible in the management of production processes.

Despite of all, training and awareness-raising in order to implement teleworking programs depends to a large extent on the culture of the company. What is clear is that whole of society also benefits from the positive parts of telecommuting since it generates new opportunities for the less developed regions, reduces pollution, allows the labour insertion of collectives with risk of exclusion, and many more.

6. Fundamental Rights

The Fundamental Rights that come into play when it comes to teleworking and that shall have to be protected more intensively are the right to privacy and inviolability of the employee's home, the right to disconnect from work and to conciliate family life and work life, as well as collective labour rights.

In his work of control of the work done, the employer could incur a possible violation of the right to privacy of the teleworker, which is proclaimed in Article 18 of the Spanish Constitution. This does not mean that the employer cannot control the activity of the teleworker, in fact, he shall do it but with non-invasive methods that respect the inviolability of the worker's home.

For its part, the right to disconnect has also been called the right to rest. Telecommuting should not be a pretext to make the working day endless and, in this sense, some companies committed to the welfare of their employees have begun to recognize the right to turn off the company's mobile phone outside of working hours.

7. Teleworking and taxes

Fiscal systems are based on the Fiscal Principle of Sovereignty. On this basis, tributary figures are established according to two criteria: residency (personal) and source of income (real). For this reason, attached to different methods of establishing fiscal residency in each jurisdiction, problems of double international taxation arise. To solve this problem, the main solutions are the "Double Taxation Agreements" signed between States and also unilaterally applying methods of exemption. By one of these two routes, some of the States involved have to cede part of their sovereignty and the other will have full exclusivity to tax and collect the tribute. In this context, international telecommuting incorporates the newness of locating worker and company in different tax jurisdictions, without the employee needing to move to the State where the business is located.

This situation that did not occur until now, could generate the necessity to make changes in tax legislation in several situations, or at least, to clarify the limits and the grey areas between real and personal criteria of taxing.²

8. Final Conclusions

- I. A few decades ago, home work consisted mainly of craftworking. For instance, this system was very used in the textile sector. Nevertheless,

² MARTOS, J.J *Criterios de Sujeción de las Rentas del Teletrabajo Internacional. Residencia Fiscal y Doble Imposición Internacional*. Universidad de Granada, 2002, Summary.

currently, new technologies are breaking through and gaining importance when it comes to working at home.

- II. Teleworking has as an essential component for its sole existence the information and communication technologies. Without them, this way of working would never have been born or spread in business practice.
- III. Remote working responds to a series of needs, both corporate and aimed at improving the competitiveness of companies, as well as in the social field. Besides, it helps to solve, among others, pollution problems.
- IV. Teleworking contributes to the population demographic redistribution, allowing workers to choose their place of residence based on family and social criteria instead of their place of work. Thus, it is considered as a tool that can contribute curbing the rural exodus and the depopulation in small towns. This “New Rurality” will allow that, in addition to farming and livestock farming, rural shall be able to base their economy on the provision of services through telecommuting.
- V. This way of working will help to modernize both companies and public institutions, also helping workers to improve the labour and family conciliation by giving them greater autonomy in the fulfilment of their tasks.
- VI. The growth of teleworking has direct effects on how the workers relate to each other and to their representation, as well as to the employer. All of this will change the labour market in the near future.
- VII. It would be very convenient to establish specific legal provisions aimed at regulating the development of remote working in order to protect the workers and their rights.
- VIII. The most important challenge facing contemporary Labour Law is adapting worker protection instruments to new realities. In this regard, it is essential that the evolution in this matter guarantees the Fundamental Rights of the worker without endangering the rights acquired thanks to the workers’ struggle.
- IX. Despite all, telecommuting has its limits and it is not possible to implement this way of working in all productive sectors. Certain jobs that require the realization of the activity in the premises of the employer or other different places would remain, for their own object of activity, out of this possibility.
- X. In the taxation field, we consider that would be convenient that States sign between them agreements for the avoidance of double taxation (i.e. Double Taxation Agreements) to prevent teleworkers from being forced to pay taxes for the income obtained both in the State of his residence and also in the one in which his company is located.