

IX

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA EN LOS ALBORES DEL SIGLO XXI

Juan Antonio HERNÁNDEZ NIETO

Profesor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. CONCEPTO Y MODALIDADES.
 - 2.1. Concepto.
 - 2.2. Modalidades.
3. TELETRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL: NATURALEZA JURÍDICA.
4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL TELETRABAJO.
5. CONCLUSIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

El desmesurado desarrollo tecnológico, así como las innovaciones en la actual sociedad de la información, está cambiando el ambiente de trabajo en relación con la actividad profesional y empresarial. Cumpliendo el sector de las telecomunicaciones un papel muy importante, al permitir a un mayor número de personas acceder a un puesto de trabajo sin necesidad de su presencia física en la empresa o centro de trabajo donde tiene lugar el desarrollo de la actividad laboral; apareciendo una nueva forma de llevar a cabo las relaciones de tipo laboral que surgen entre el empresario y sus trabajadores, como es el trabajo conocido como «teletrabajo». Y de esta manera el uso de las nuevas tecnologías puede ayudar a las empresas a ser más competitivas, a mejorar la forma de vida de los empleados y a aumentar las posibilidades de que todo el mundo tenga trabajo.

El teletrabajo es una nueva forma de ejecutar la prestación laboral, que ha experimentado en el mundo occidental una expansión muy fuerte en los últimos años ⁽¹⁾. «Dependiendo de las fuentes, estatales o privadas, se calcula que en España hay ya entre un millón y millón y medio de teletrabajadores» ⁽²⁾.

Tal va siendo la importancia del teletrabajo en España que en octubre del año 2000 el Grupo Popular en el Senado insta al Gobierno a estudiar y elaborar un *Informe sobre las condiciones sociales, sanitarias y jurídicas de los teletrabajadores, dentro y fuera de España, y sobre el futuro del teletrabajo* ⁽³⁾.

En esta línea, como acción positiva para el desarrollo e implantación del teletrabajo en España, destaca la aprobación de dos normas: el Real Decreto-

⁽¹⁾ Las primeras referencias que se tienen del teletrabajo se producen en Estados Unidos en la década de los 70, con la llegada de la crisis mundial del petróleo, lo que obligó a las grandes compañías americanas a introducir nuevos sistemas organizativos del trabajo con el fin de abaratar costes; modalidad laboral que ha sido imitada en la mayor parte del mundo.

Para un estudio más detallado de los orígenes del teletrabajo, vid. PADILLA MELÉNDEZ, A.: *Teletrabajo: Dirección y Organización*, Ra-Ma, Madrid, 1998, p. 13; CARRASCO PÉREZ, R. y SALINAS LEANDRO, J.M.: *Teletrabajo*, Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio Ambiente, Madrid, pp. 13 y ss. y BARRERO FERNÁNDEZ, A.: *El teletrabajo*, Editorial Ágata, Madrid, 1999, pp. 20 y ss.

⁽²⁾ Noticia aparecida en *El Semanal*, del 28 de enero al 3 de febrero de 2001 (suplemento dominical del periódico *El Norte de Castilla*) dentro de la sección «Todos en internet para todos», p. 122.

⁽³⁾ Diario de sesiones del Senado de 10 de octubre de 2000.

Ley 3/2000, de Medidas fiscales urgentes de estímulo al ahorro familiar y a la pequeña y mediana empresa ⁽⁴⁾, «con la voluntad de apoyar el espíritu innovador y emprendedor de nuestras empresas, estableciendo un incentivo fiscal para aquellas actuaciones que tengan como objetivo mejorar su acceso y presencia en Internet, así como el desarrollo del comercio electrónico y la mejora, en general, de sus procesos mediante la incorporación de tecnologías de la información y de las comunicaciones» según manifiesta su Exposición de motivos, y el Real Decreto-Ley de Medidas urgentes en el sector de las Telecomunicaciones ⁽⁵⁾, con el objeto de conseguir la liberación impulsada desde la Comisión Europea en el ámbito de las telecomunicaciones; normas que han sido creadas al amparo de un nuevo ministerio, el Ministerio de Ciencias y Tecnología ⁽⁶⁾, que como es de suponer, seguirá llevando a cabo actuaciones específicas de fomento del uso de las nuevas tecnologías, que repercutirán sin duda sobre el teletrabajo. Destacar, también, la iniciativa INFO 21, donde existen una serie de actuaciones coordinadas con el Plan Nacional de Investigación Científica, desarrollo e Innovación Tecnológica para el año 2000-2003, y con el Plan Nacional de Empleo, en cuyas directrices 13 y 19 se hace mención expresa del teletrabajo ⁽⁷⁾.

En el ámbito europeo, los primeros pasos hacia la regulación del teletrabajo se dieron durante la presidencia de Jacques Delors, y los mecanismos más importantes que se pusieron en marcha y que luego han servido de base para los programas y proyectos sobre el teletrabajo son:

1. Libro Blanco de la Comisión sobre *Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, en diciembre de 1993. En el Libro Blanco se nos dice que el teletrabajo constituye un objetivo prioritario en el contexto de la transición hacia una sociedad de la información y una mayor flexibilidad en el empleo.
2. Informe Bangemann sobre *Europa y la Sociedad Mundial de la información. Recomendaciones al Consejo*, en junio del año 1994. En dicho informe se aconsejó de la necesidad de fomentar el teletrabajo con el objeto de que al finalizar el año 1996, esta fórmula afecte al 2 por 100 de los teletrabajadores del sector terciario, y que en el año 2000 existieran en Europa diez millones de teletrabajadores.
3. Plan de actuación adoptado por la Comisión Europea en el año 1994, *Europa en marcha hacia la sociedad de la información*, proponiendo un

⁽⁴⁾ BOE de 24 de junio de 2000.

⁽⁵⁾ *Ibidem*.

⁽⁶⁾ Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de reestructuración de los Departamentos Ministeriales, BOE de 28 de abril de 2000.

⁽⁷⁾ Para más información de INFO 21, vid: www.info21.es.

enfoque integrador de la sociedad de la información que cubría a varios sectores de acción clave en la Unión, como son las telecomunicaciones, la investigación, el desarrollo audiovisual y otros.

Y en cuanto a iniciativas específicas sobre el teletrabajo, aparte de los programas y proyectos para el fomento y desarrollo del teletrabajo —proyectos como SYNERGY (en el mismo se recomendó la creación del Foro Europeo de Telemática y Teletrabajo), proyecto TELEURBA (en el que se estudió la relación entre tráfico rodado y teletrabajo, en cuatro grandes capitales europeas, entre las que se encontraba Madrid), proyecto PRACTICE (en el que se establecieron recomendaciones para la regulación del teletrabajo por los Estados miembros) proyecto ATTICA (donde se contiene una clara referencia a la coordinación de las legislaciones nacionales) y el programa RACE (sobre comunicaciones avanzadas)—, etcétera, resalta por su naturaleza y contenido el recién *Acuerdo-marco europeo sobre el teletrabajo en el sector del comercio*, celebrado entre Eurocommerce (patronal) y Uni-Europa Commerce (sindicatos) el 26 de abril de 2001, estableciendo las directrices por las que se deberá regir esa actividad en un sector, el del comercio, que emplea a 23 millones de personas en Europa, lo que representa el 16 por 100 del total de la mano de obra de la Unión Europea (UE).

El acuerdo, cuyo contenido iremos comentando a lo largo de la exposición del trabajo, como destacó la comisaria de empleo, Anna Diamantopoulou, es «la demostración de que el mayor sector privado europeo en términos de empleo está plenamente decidido a aceptar los desafíos de la sociedad del conocimiento y a mejorar el potencial de empleo y competitividad de Europa»; establece las directrices sobre la notificación de las condiciones reales en las que se desempeña el teletrabajo, la protección de datos, la protección de la vida privada, el lugar donde se desempeña el teletrabajo, la aportación de herramientas para su ejercicio, etcétera, y que deberán ser tenidas en cuenta —no se establece en el Acuerdo ningún sistema de sanción ante el incumplimiento del mismo— por los representantes sociales del comercio de los diferentes Estados miembros de la Unión Europea integrando el contenido de dicho acuerdo a través de convenios colectivos, acuerdos concretos o bien a través de recomendaciones (según dispone la cláusula quinta de dicho acuerdo).

Las páginas anteriores, así como las que siguen a continuación, donde se verán el concepto y modalidades de teletrabajo, la legislación y negociación colectiva sobre teletrabajo, nos permitirán averiguar en qué situación se encuentra en España el teletrabajo apenas andado un año desde el comienzo del nuevo milenio.

2. CONCEPTO Y MODALIDADES

2.1. CONCEPTO

La expresión conocida como teletrabajo etimológicamente procede de la adición a la palabra giega *tele* —lejos— que se utiliza como prefijo en la

formación de algunas palabras, al vocablo *trabajo* —término que procede del verbo latino *tripaliare*, tortura, derivado de *tripalium*, especie de cepo o instrumento de tortura— actividad humana aplicada a la creación o producción de algo, actividad regular y remunerada ⁽⁸⁾.

Así, en los últimos años, apenas transcurridos 20 años desde su aparición, van surgiendo términos con el prefijo *tele*, haciendo referencia a actividades que se celebran en un lugar distinto a aquel en donde se encuentra quien recibe su beneficio o servicios; como ejemplos de estas actividades tenemos: telecomercio, televenta, telemarketing, televigilancia, etcétera. La cantidad de profesiones que hoy día pueden ser «teletrabajadas» aumenta a pasos agigantados como, administrativo, periodista, arquitecto, profesor, traductor, etcétera ⁽⁹⁾.

Por tanto, podemos afirmar en un principio que el teletrabajo va a suponer ejecutar el trabajo a distancia, lejos del lugar normal donde se desarrolla el mismo, como es la empresa o centro de trabajo; sin embargo dicha expresión quedaría incompleta, si la misma no se presta utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), dato que va a ser relevante para considerar una actividad profesional como teletrabajo.

Ya en 1973, NILLS, pionero en el estudio del teletrabajo, definió «el teletrabajo como aquella forma de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo» ⁽¹⁰⁾ modalidad que respondía a cualquier trabajo a distancia, especialmente el trabajo a domicilio. Necesitando dicha actividad para ser considerada como teletrabajo de la concurrencia de tres elementos: uno de tipo organizativo, otro locativo y el tercero tecnológico, tal como se deduce de la definición dada por GRAY, HODSON y GORDON sobre el teletrabajo: «el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contacto entre trabajador y la empresa» ⁽¹¹⁾.

También distintos organismos internacionales han definido el teletrabajo. Por un lado, la Comisión Europea nos dice que la palabra teletrabajo designa «aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, a través de la

⁽⁸⁾ Definición enunciada en *Gran Enciclopedia Larousse*, tomo 23, p. 10935, Editorial Planeta 1996 y Suplemento II, p. 855, Editorial Planeta 1998.

⁽⁹⁾ Hasta 260 profesiones que pueden ser teletrabajadas o se pueden llevar a cabo a corto plazo aparecen en *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva, Informes y Estudios*. AA.VV. (dir. Rodríguez-Piñero Royo, Miguel, C.), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, pp. 239, 240, 241, 242, 243 y 244.

⁽¹⁰⁾ NILLS, J.: *The telecommunication-transportation trade off. Options for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973, p. 3.

⁽¹¹⁾ GRAY, M.; HODSON, N. y GORDON, G.: *El teletrabajo*, Colección Fórum, Universidad-Empresa, 1995, p. 63.

comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías» (12); más precisa es la definición que nos da la OIT: «forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación» (13).

Observamos, que en todas las definiciones anteriores, concurren tres elementos, primero, el trabajo en sí; segundo, el trabajo realizado en lugar distinto a la empresa o centro de trabajo y en tercer lugar, la nota esencial que ha dado lugar a la aparición de tal vocablo en el mundo laboral, trabajo realizado a través de los medios informáticos, es decir de las telecomunicaciones.

A su vez el *Acuerdo-marco*, mencionado anteriormente, en la cláusula cuarta define el teletrabajo de la siguiente manera: «todo trabajo comparable al desempeñado por un asalariado en el lugar de trabajo normal, pero que también se puede hacer a distancia con las tecnologías informáticas en principio vinculadas a la red de información de la empresa»; de manera que cualquier actividad por cuenta ajena del sector del comercio tiene abiertas las posibilidades de que en vez de llevarse a cabo en los locales de la empresa se ejecute a distancia a través de la utilización de los servicios tecnológicos e informáticos dispuestos por la empresa, ya se ejerzan en el domicilio del trabajador, en un telecentro o bien a través del teletrabajo móvil, o una combinación de las tres modalidades.

2.2. MODALIDADES

En sus inicios el teletrabajo comprendía principalmente el trabajo a domicilio (la primera modalidad de teletrabajo que se consideró fue la de teletrabajo en el domicilio — *telecommuting*— motivado por cuestiones de descongestión del tráfico y de disminución de la contaminación) (14), hoy día abarca un conjunto de modalidades que ofrecen a empresario y a trabajador la posibilidad de elegir el más idóneo a sus necesidades; tipología que va a depender de factores como: el lugar del ejercicio de la prestación, tipo de trabajo y la duración del mismo, tamaño de la empresa, equipamiento necesario, tipo de conexión existente, etcétera; generalmente reducidos todos ellos a tres modalidades: trabajo a domicilio, teletrabajo en telecentros y teletrabajo móvil:

(12) «Le travail à domicile dans L'Union Européenne», *Rapport des groupe de travail ad hoc*, Rapporteur Jane Tate, De Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).

(13) Citada en, THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, CES, 2000, p. 24.

(14) La literatura sobre el tema es muy amplia y se utilizan términos como teledesplazamiento (*telecommuting*), trabajo en red (*networking*) y trabajo en casa. En nuestro país y en el viejo continente se prefiere la expresión teletrabajo (Gran Bretaña: *telework*, Francia: *télétravail*, Italia: *telelavoro*, Alemania: *telearbeit*, etcétera). Estados Unidos prefiere el término *telecommuting*. Una amplia relación de las expresiones utilizadas en GRAY, M.; HODSON, N. y GORDON, G.: *El teletrabajo*, cit., p. 57.

- *Trabajo a domicilio*: es la modalidad más frecuente de ejecutar el teletrabajo, llevándolo a cabo en el propio hogar, ya sea por cuenta propia o bien por cuenta ajena, y este a su vez, de manera individual, o bien realizado por una comunidad familiar (integrado dentro de la categoría del contrato de trabajo en grupo); trabajando en el domicilio todo el tiempo de trabajo, o parte del trabajo en el domicilio y parte en la empresa. Los países delanteros en esta forma de trabajo son los Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania e Italia.
- *Los telecentros*, u oficinas de vecindad, que se caracterizan por compartir recursos informáticos y de telecomunicación, necesarios para ejecutar esta forma de actividad laboral, entre varios empresarios ⁽¹⁵⁾.

Debe trasladarse el trabajador al lugar donde se encuentra ubicado dicho centro, que suele ser próximo a su domicilio, de modo que no tenga que realizar un largo viaje para ir a trabajar. Oficina de trabajo que al ser compartida por varias empresas, normalmente pequeñas y medianas empresas (PYMES), acarrea ventajas como la reducción de material necesario, así como la utilización del mismo.

También los telecentros pueden ser propiedad de la Administración que desee promover el asentamiento en su demarcación (generalmente iniciativas de ayuntamientos de pequeños pueblos), con el fin de consolidar el empleo, atrayendo empleo, o bien evitando su fuga. Otras veces el telecentro ha sido creado a instancia de empresas o asociaciones empresariales del sector de las telecomunicaciones con el fin de incentivar tanto el consumo de equipos como de líneas informáticas.

Cuando el telecentro pertenece a la misma empresa se le denomina «oficina satélite», que es independiente de la sede corporativa, pero en constante comunicación electrónica con la misma, y en la que se agrupan uno o varios departamentos de la empresa, reuniendo a los trabajadores que viven más cerca, independientemente del trabajo que ocupan o de los cometidos que desempeñan; por ello, el telecentro que pertenece a un solo empresario, se le puede conceptuar como centro de trabajo

(15) Según MERINO GABEIRAS, Catalina, de la revista *INJEF-Información Jurídica, Económica y Fiscal* (<http://injef.com>), «España se ha convertido en uno de los países de la Unión Europea donde el número de teletrabajadores está creciendo a un ritmo más acelerado, a pesar de que todavía se encuentra en un estadio muy inmaduro y de que aún queda mucho para que se alcancen todas las posibilidades que este nuevo concepto ofrece. Señala a su vez algunos de los telecentros más destacados que hay en España, como son los siguientes: Telecentro de Gordexola (Vizcaya), se trata del primer telecentro rural inaugurado en España (<http://www.Gordexola.net>); Telecentro de Taramundi (Asturias), Asturias, la región europea con el más alto índice de desempleo juvenil, cuenta con un telecentro en la citada localidad, que es una de las zonas rurales más deprimidas de nuestro país (<http://cfnti.net/telecentros/dicit>); Telecentro Biazipe (Navarra), se trata de uno de los telecentros más asentados en el panorama español (<http://www.biazipe.net>); Proyecto CEIN (Navarra) (<http://www.cein.es>) y Centro Telemático del Bierzo (León) (<http://infored.org>).

al amparo del artículo 1.5 del Estatuto del Trabajador, si posee la autonomía técnica y organizativa que precisa la norma ⁽¹⁶⁾, y por tanto perder el carácter de teletrabajo las actividades realizadas en dicho centro perteneciente a un solo empresario al ejecutarse la actividad laboral en la propia empresa y no en un lugar alejado de la sede empresarial.

- *Trabajo móvil*, también conocido como «nómada»; constituye la máxima expresión del teletrabajo, al poseer el teletrabajador una movilidad permanente, trabajando allí donde puede (automóvil, hotel, en la oficina del cliente, etcétera) a través de un equipo telemático portátil que le permita realizar su actividad en cualquier lugar. Las herramientas necesarias del trabajo móvil son el ordenador portátil, teléfono móvil, y acceso a internet; siendo principalmente comerciales e ingenieros de servicios la clase de trabajadores que utilizan esta modalidad de teletrabajo. Su objetivo fundamental, como indica PADILLA ⁽¹⁷⁾, es «estar más cerca de los clientes, pudiendo responder mejor a sus necesidades, mediante una tecnología y unos sistemas adecuados, además de la mayor disponibilidad de la información».

A su vez, cada una de las modalidades enunciadas anteriormente, sobre todo el trabajo prestado en el domicilio, pueden realizarse, atendiendo al tipo de enlace o comunicación que se va a realizar entre el teletrabajador y la empresa, de la siguiente manera ⁽¹⁸⁾:

- De forma *on line* ⁽¹⁹⁾ o conectado, cuando el teletrabajador hace uso de las telecomunicaciones para recoger las especificaciones del trabajo, para realizarlo o para enviar el resultado del mismo. En esta modalidad, el trabajador está obligado a comunicar el inicio y el final de la jornada

⁽¹⁶⁾ En sentido contrario, THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., p. 36.

⁽¹⁷⁾ PADILLA, Antonio: *Teletrabajo: Dirección y Organización*, cit., p. 170.

⁽¹⁸⁾ THIBAUT, Aranda: cit., p. 38.

⁽¹⁹⁾ «Además, la comunicación entre la empresa y el teletrabajador puede ser unidireccional o bidireccional:

- *One way line* o en un solo sentido, el teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado de modo muy “rudimentario” con la computadora central de la empresa, a la que fluyen directamente los datos, sin que, no obstante, sea posible una intervención directa desde ésta sobre el terminal externo: se trata de una conexión en sentido único, como en el caso de un teletipo altamente perfeccionado.
- *Two way line* o interactivo, es la forma más típica. El teletrabajador trabaja con un terminal inserto en una red de comunicaciones electrónicas que permite un diálogo interactivo entre la computadora central y los diferentes ordenadores, siendo en este caso posible que tanto las directrices como el control por parte de la empresa se lleve a cabo en tiempo real».

En *ibidem*, p. 39.

- laboral, a través de un programa operativo específico (*software* aplicativo), y demás incidencias que ocurran durante el desarrollo del trabajo.
- De forma *off line* o desconectado, cuando el teletrabajador, tras recibir una instrucción inicial, desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la computadora central de la empresa, a la que solo después hace llegar los datos. La actividad laboral se realiza con total independencia del ordenador central, concediendo mayor autonomía al trabajador. Mientras que a través de la comunicación *off line* el trabajador recibe o envía por transporte convencional, correo o mensajería las especificaciones o el resultado de su trabajo; en el sistema de comunicación *on line* se utilizan las telecomunicaciones para las tareas anteriores, sin necesidad de que el teletrabajador deba estar conectado con el centro de trabajo todo el tiempo, tanto para recibir información como para transmitirla.

3. TELETRABAJO Y LEGISLACIÓN LABORAL: NATURALEZA JURÍDICA

Aunque actualmente en España no existe una legislación específica que regule los contratos que se celebran para prestar un servicio en régimen de teletrabajo, ello no quiere decir que la normativa laboral existente deje sin amparo aquellos trabajadores cuya actividad laboral se realice en un lugar ajeno al centro de trabajo o empresa utilizando las telecomunicaciones, ya sea trabajando por cuenta ajena o realizando el trabajo de manera autónoma; situación hasta cierto límite lógica si se considera que es una forma más de trabajar, no un nuevo tipo de trabajo.

Además parte de la doctrina ⁽²⁰⁾ considera que no es necesario introducir nuevas leyes, ya que en lo esencial, el marco jurídico actual es suficiente y bastaría con acudir a la legislación existente sobre el teletrabajo por cuenta ajena o en su caso a la normativa civil o mercantil cuando la relación contractual se establece con un trabajador autónomo, y los vacíos que pudieran existir deberían cubrirse a través de la negociación colectiva o bien a través de la contratación individual.

Lo cierto es que nos encontramos con una «*vieja forma de trabajar* —sobre todo cuando el teletrabajo se ejecuta en el domicilio— *utilizando instru-*

(20) Básicamente tres son las corrientes jurídicas de opinión: la primera considera que «habría que elaborar expresamente y *ex novo* un ordenamiento jurídico específico sobre el teletrabajo. La segunda corriente afirma que la legislación actual es suficiente, los lapsus cubiertos a través de la negociación colectiva y la contratación individual, y la tercera es partidaria de alcanzar un consenso entre sindicatos, empresarios y Gobierno para establecer unas reglas de juego al margen del Derecho del Trabajo. Sobre el tema vid.: *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, AA.VV., Fundación Universidad-Empresa, 1999, pp. 181 y ss.

mentos nuevos —las telecomunicaciones—»; ello va a obligar al Derecho a establecer mecanismos que garanticen la manera o forma de prestar dicha actividad, sobre todo cuando la relación que se da entre el teletrabajador y la empresa va a ser por cuenta ajena.

En el apartado anterior hemos visto las modalidades o formas de ejercer el teletrabajo, es decir, teletrabajo prestado en el domicilio, en telecentros y el teletrabajo móvil; ahora vamos a delimitar, cuestión nada fácil, cuando la relación que se establece entre el teletrabajador y la empresa se encuentra al margen de la normativa laboral, o bien, dicha relación se encuentra amparada por la misma, es decir, *la naturaleza jurídica de la relación de trabajo que va a existir entre el teletrabajador y la empresa*.

Tanto el teletrabajo a domicilio como el teletrabajo móvil pueden realizarse a través de una relación laboral dentro del marco jurídico del Estatuto del Trabajador, o sin ella, trabajando como trabajador autónomo. Existe una tendencia a identificar el teletrabajo con el trabajador autónomo o independiente con el objeto de evitar que dicho trabajo sea sometido al conjunto de tutelas y garantías que ofrece el Derecho del Trabajo, y por tanto no gozará de la protección respecto a la jornada, salario y demás derechos contenidos en el marco normativo laboral establecido por nuestro ordenamiento jurídico.

Cuando el *teletrabajo* se realiza por *cuenta propia*, de forma autónoma, también conocido como *freelance*, la relación que se establece no es laboral, sino mercantil o civil, formalizándose a través de un contrato de arrendamiento de servicios de carácter civil o mercantil entre el teletrabajador y la empresa, ya que no concurren las notas que configuran la existencia de un contrato de trabajo ⁽²¹⁾. Por el contrario, si el teletrabajo se realiza, «voluntariamente prestando sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominado empleador o empresario» (artículo 1 del ET), la modalidad contractual idónea, aunque insuficiente, y que más adelante analizaremos, es el contrato de trabajo a domicilio, que podrá combinarse con cualquiera otra modalidad contractual temporal o indefinida ⁽²²⁾.

Aunque el teletrabajador autónomo deberá de darse de alta en el IAE, en el régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores autónomos, el cobro

(21) Aunque la disposición final primera del ET señala que «el trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral», este mismo precepto exceptúa «aquellos aspectos en que por precepto legal se disponga expresamente», lo que ocurre respecto a las normas de seguridad e higiene según indica el artículo 3.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales completado con el artículo 24.5 del mismo texto legal.

(22) Según MARTÍN AGUADO, Ángel: «Teletrabajo: ¿vacío legal o desregulación *de facto*?», en AA.VV.: *Trabajar en la sociedad de la información...*, cit., p. 226 «no se deberían utilizar los contratos de prácticas ni los de formación, fundamentalmente porque en ambos contratos se exige una formación teórica o práctica, o bien teórica-práctica, que es muy difícil de garantizar en los supuestos en que el trabajador está aislado».

de honorarios por cada trabajo realizado será con aplicación del IVA y deducción del IRPF, el trabajo será realizado en su propia oficina con sus medios y organización propios, no va a estar sometido a un horario, las vacaciones correrán por su cuenta y riesgo, así como los gastos de material, etcétera, tales acciones en sí no son concluyentes para determinar la inexistencia de una relación laboral, como en determinados casos ha demostrado la jurisprudencia al analizar el supuesto de hecho concreto, donde la relación que se establecía entre el teletrabajador y el empresario se encontraba lejos de considerarse un arrendamiento de servicios.

Dentro de la escasa jurisprudencia sobre teletrabajo, destacan sobre todas, dos sentencias, una del Tribunal Supremo y otra del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

En la primera de las sentencias, la emitida por el *Tribunal Supremo el 22 de abril de 1996* (Ar. 3334) ya se dice que «la dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado ni siquiera, tampoco, la exclusividad en la prestación del trabajo contratado» aunque se hubieran cumplido determinados actos —alta en el IAE y en el régimen especial de la Seguridad Social de trabajadores autónomos— con el fin de desvirtuar la existencia de una relación laboral y que el trabajador corra con unos riesgos propios del empresario; además el teletrabajador carecía de una libertad de actuación profesional, al deber de cumplir unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado, existía el control directo por parte del empresario e incluso se le penalizaba en el retraso de su conclusión, por lo cual el contrato de arrendamiento era inapropiado al existir una relación laboral al amparo del artículo 1.1 del ET.

A su vez la Sentencia del *Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 30 de septiembre de 1999* (AS 3321) en su fundamento jurídico único, apartado 11, determina que no existe arrendamiento de servicios entre la empresa y el teletrabajador —en este caso se trata de un matrimonio que trabaja para la misma empresa— y sí una relación laboral al darse en la misma las notas de dependencia y ajenidad que exige el artículo 1.1 del ET, y que debido a la importancia de su contenido nos ha parecido oportuno transcribirlo casi entero:

«... Hechos estos que han de analizarse para determinar si concurren o no las notas que configuran el contrato de trabajo, análisis en el que han de tenerse en cuenta por los Tribunales las nuevas tecnologías, que desde luego no fueron tomadas en consideración por el legislador cuando se redactó el Estatuto de los Trabajadores en 1980, año en el que no estaba implantado en nuestro país el correo electrónico ni Internet, avances que como es sabido han abierto nuevas e insospechadas posibilidades en las relaciones humanas, tanto a nivel personal como a nivel comercial y que obviamente propician contrataciones como las que aquí nos ocupan en las que basta que por parte del trabajador se disponga de un equipo informático suficiente y que el mismo se conecte a Internet, para que pueda realizar sus funciones en su propio domicilio, pero estando en todo momento presente virtualmente en la empresa de manera que la comunicación que permite

la nueva tecnología es continua, pudiendo la empresa controlar el trabajo, dar directamente instrucciones, recibir al instante el fruto del mismo, dirigirlo, modificarlo, etcétera; todo ello, sin tener físicamente en la sede patronal a la persona que lo realiza, sin que ello impida que concurren todas y cada una de las notas que configuran el contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.1 del ET, al estar los *servicios retribuidos* por el empresario, en el presente caso con una cantidad igual cada mes...; *ajenidad* al ser los trabajos realizados tan esenciales en la empresa como lo son las portadas de las revistas a cuya edición se dedica...; *sometimiento al ámbito de organización y dirección de la empresa*, ya que como está acreditado las órdenes patronales eran continuas y directamente impartidas a los trabajadores a través de Internet..., siendo finalmente el trabajo *personalísimo*, aun cuando pudiera haberse llevado a cabo por ambos actores conjuntamente, tratándose por tanto de un trabajo común amparado por el artículo 10.1 de la citada Ley...

Es pues claro que nos hallamos ante una relación laboral, propiciada por las nuevas tecnologías, que obviamente mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que desde luego deben de ser legalmente y en casos como el presente, que no puede quedar burlada, siendo claro que igual prestación ha recibido la empresa de los trabajadores a través de Internet que si los mismos hubieran estado físicamente en que aquí ha quedado sus propias instalaciones, *debiéndose asimilar a la presencia física la presencia virtual demostrada*, porque en fin el resultado para ambas partes de la relación laboral es idéntico, disfrutando las mismas de claras ventajas, como es para la empresa el ahorro en material, suministros, etcétera, y para el trabajador en transporte en guardería, pudiendo tener también otros inconvenientes, pero en todo caso la forma de la prestación del servicio no es sino una condición más del contrato de trabajo, asumida por ambas partes, ya que consta que así ha sido durante todo el tiempo que ha durado la relación laboral, y que por tanto constituye un pacto libremente aceptado por trabajadores y empresa y desde luego no implica la inexistencia del contrato de trabajo, sino una de las condiciones del mismo, *no pudiéndose admitir que los avances de la ciencia, que en todo caso implican una mejora de la calidad de vida, lleguen a suponer, como pretende la empresa, un retroceso social favoreciendo la precariedad del empleo o el trabajo sumergido, por lo que en todo caso la legislación laboral ha de ser aplicada...*»

Vemos por tanto que en el teletrabajo asistimos a una realidad compleja —habrá que atenerse a cada caso en particular—, que se trata de una materia donde abundan supuestos de «falsos autónomos», ya que el empresario estará siempre en condiciones de evitar la calificación laboral de las condiciones de trabajo presentando como no laboral lo que a lo mejor sí lo es ⁽²³⁾.

Una vez delimitado jurisprudencialmente cuándo existe relación laboral entre el empresario y el teletrabajador, y cuándo el teletrabajador debe ser

(23) El ordenamiento italiano ofrece la posibilidad de que un trabajador por cuenta propia esté, en alguno de sus aspectos, sometido a la regulación laboral, conocido como trabajador «para-subordinado»; una especie de categoría laboral, que no sería la de trabajador autónomo o por cuenta propia, ni la de trabajador por cuenta ajena. Sobre ello, vid. MELLA MÉNDEZ, L.: «Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo», AS, tomo V, 1998, pp. 641 y ss.

considerado trabajador autónomo o por cuenta propia, vamos analizar —aunque sea brevemente— el tipo de contrato más idóneo cuando *el teletrabajo se presta por cuenta ajena*, que en este caso como hemos comentado anteriormente el único contrato que se aproxima a la nueva realidad social que ha traído consigo el avance desmesurado de las nuevas tecnologías, es *el contrato de trabajo a domicilio* ⁽²⁴⁾ enunciado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, y que se ha convertido en la modalidad de contrato más frecuente cuando el teletrabajo se realiza por cuenta ajena.

Así, mientras que el apartado 1 del artículo 13 nos define jurídicamente lo que se entiende por contrato de trabajo a domicilio, en los puntos 2, 3, 4 y 5 se establecen una serie de previsiones y garantías a que deben atenerse las partes, para evitar que la celebración de este tipo contractual no suponga merma de los derechos que corresponde a cualquier trabajador que presta sus servicios en el espacio físico de la empresa, a diferencia de lo que ocurre con el teletrabajo donde la presencia real en la empresa no existe, o es circunstancial.

Veamos el concepto, y posteriormente los requisitos formales:

Concepto de contrato de trabajo a domicilio: «Tendrán la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este y sin vigilancia del empresario».

De tal modo la relación laboral establecida entre el empresario y el teletrabajador se podrá formalizar a través del contrato de trabajo a domicilio, cuando concurran las siguientes notas:

1. Que exista una relación laboral remunerada entre el trabajador y el empresario, y que la misma se preste personalmente. Como el trabajo a domicilio se realiza fuera del lugar típico de trabajo, la empresa o centro de trabajo, ello no quiere decir que la prestación laboral del teletrabajador en su domicilio, no se encuentre dentro del «ámbito de organización y dirección» que nos dice el artículo 1.1 del ET, sino que la dependencia, aunque existe, se encuentra diluida o debilitada, a diferencia de la subordinación tradicional.
2. Que el trabajo se realice bien en el domicilio o en un lugar libremente elegido por el trabajador. En el caso del teletrabajo, el domicilio particular del teletrabajador viene a ser el supuesto más frecuente de ejercer

⁽²⁴⁾ En España, el trabajo a domicilio fue regulado con anterioridad al contrato de trabajo común. La primera regulación que considera de manera específica el trabajo a domicilio data de 1926, y se mantuvo vigente hasta la promulgación de la Ley de Contrato de 1944. En ella se afirmaba que el contrato de trabajo a domicilio era un «contrato especial» aunque laboral. Actualmente no aparece como relación laboral especial, sino como un tipo de contrato de trabajo. Vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966 y DE LA VILLA GIL, L.E. y GARCÍA NINET, J.I.: «Contrato de trabajo a domicilio», en AA.VV.: *Comentarios a las leyes laborales: El Estatuto de los Trabajadores*, (dir. por Borrajo Dacruz), tomo III, Edersa, Madrid, 1985.

la actividad laboral lejos del centro de trabajo o empresa a través de los medios telemáticos.

3. Y que la ejecución de la actividad laboral se lleve a cabo sin la vigilancia del empresario, es decir que el trabajo se ejecute sin la presencia física del empresario, y que en el teletrabajo, no es que no exista tal vigilancia, sino que la misma, mejor dicho «la televigilancia» o «vigilancia virtual», acrecienta el control y vigilancia de la actividad laboral, sobre todo cuando la conexión entre el trabajador y la empresa es *on line*, de manera que «la sujeción al cacharro refuerza la dependencia»⁽²⁵⁾; por eso, al no cumplirse que el trabajo se realice «sin la vigilancia del empresario» la doctrina considera que el teletrabajo por cuenta ajena y subordinado se puede celebrar a través del contrato ordinario o común, o bien a través del contrato de trabajo a domicilio⁽²⁶⁾.

Sin embargo, significativo resulta que en el Convenio sobre el trabajo a domicilio⁽²⁷⁾ de la OIT número 177, de 20 de junio de 1996, no venga establecido como nota característica del mismo, el que el trabajo se realice sin la vigilancia del empresario, y por tanto la característica esencial del trabajo a domicilio es que el trabajador escoge el lugar donde va a trabajar, que puede que sea su domicilio o cualquier otro local.

Con el fin de conseguir unas condiciones mínimas, y que los trabajadores que prestan su trabajo en un lugar distinto al habitual no se sientan desprotegidos y discriminados frente al resto de trabajadores de la empresa, el artículo 13 del ET exige una serie de formalidades que funcionan como garantías⁽²⁸⁾ para dichos trabajadores.

(25) Expresión que define muy bien el nuevo tipo de dependencia y vigilancia que sobre los trabajadores ha traído consigo las nuevas tecnologías, aparecida en ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE: *Derecho del trabajo*, Editorial Civitas, Madrid, 1997, p. 145.

(26) División que resulta bastante frágil, como reconoce THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., p. 64.

(27) En el artículo 1 del convenio se dice lo siguiente:

«A los efectos del presente convenio:

a) La expresión *trabajo a domicilio* significa 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;

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, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.»

(28) No hay que olvidar, que el origen del contrato de trabajo a domicilio ha amparado trabajos realizados en ambientes y locales insalubres, con jornada en exceso de las normales.

Los *requisitos formales* son los siguientes:

1. El contrato debe ser por «escrito⁽²⁹⁾, con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar de trabajo», con el fin de asegurar unas garantías mínimas, sobre todo en materia de seguridad e higiene⁽³⁰⁾.

2. La remuneración debe ser «igual a la de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate», (13.3). El salario debe estar en consonancia con lo marcado en el correspondiente convenio colectivo empresarial o sectorial, y no ser inferior al legalmente estipulado por el mero hecho de tratarse de un régimen de teletrabajo. Pudiendo ser retribuidos los teletrabajadores por «unidad de tiempo», por «unidad de obra», o bien a través de otra modalidad de retribución muy usual entre los teletrabajadores que intervienen en operaciones mercantiles⁽³¹⁾, como es el abono de

(29) Similar obligación viene enunciada en el artículo 8.2 del ET; a su vez se deberá entregar copia básica del mismo a los representantes legales de los trabajadores, según dispone el artículo 8.3 del ET.

(30) Nuestro ordenamiento no contempla especialidad alguna para el trabajo prestado en el domicilio, en materia de seguridad e higiene, y como el artículo 3 de la LPRL 3/1995, de 8 de noviembre, no menciona como supuesto exceptuado el trabajo a domicilio, todos los derechos y deberes contenidos en la norma deben de ser tenidos en cuenta por el empresario y el trabajador, adaptado a las peculiaridades que supone el trabajo realizado en un lugar distinto al centro de trabajo o empresa, pero no pudiendo responder el empresario de la misma manera que por sus instalaciones al no quedar comprendido el domicilio o el lugar elegido libremente por el trabajador dentro de la esfera organizativa del empresario.

Esto no implica que el domicilio esté exento de la vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo, ya que según el artículo 5.1 de la Ley 42/1997, Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, «si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona afectada, los Inspectores de Trabajo deben obtener su expreso consentimiento o en su defecto, la oportuna autorización judicial».

Además, deben tenerse en cuenta las previsiones establecidas en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, ya que según señala su artículo 2.c), se aplica a todo trabajador «que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal» utilice equipos informáticos.

(31) En este caso, la normativa específica es el Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

Este Real Decreto es de aplicación a las relaciones en virtud de las cuales una persona natural, actuando bajo la denominación de representante, mediador o cualquiera otra con la que se identifique en el ámbito laboral, se obliga con uno o más empresarios, a cambio de una retribución, a promover o concretar personalmente operaciones mercantiles por cuenta de los mismos, sin asumir el riesgo y ventura de tales operaciones.

Si asume el riesgo y ventura de las operaciones, es un operador comercial independiente, y por lo tanto, esas operaciones no se rigen por la relación laboral especial que regula el presente Real Decreto. La Ley 12/1992, de 27 de mayo, sobre Régimen Jurídico del Contrato de Agencia Mercantil y la Ley 9/1992, de 30 de abril, sobre Actividad de Mediación en los Seguros

comisiones, ya sea de manera exclusiva o mixta; y a través de programas informáticos que permitan almacenar en la memoria del ordenador el tiempo efectivo de utilización del mismo por el teletrabajador, se podrá calcular la remuneración en virtud de la jornada real de trabajo y ser retribuido a tiempo como si se trabajase en las instalaciones de la empresa. Siendo difícil, sobre todo cuando el sistema de comunicación que se establece entre el teletrabajador y la empresa es *off line*, controlar y determinar el horario de trabajo, lo que hace imposible que la retribución sea por unidad de tiempo y sea atendiendo al resultado la única posible. De todas maneras, cualquiera que sea el sistema de retribución, el salario de otro trabajador de categoría profesional equivalente, funciona como garantía mínima para el teletrabajador que preste sus servicios a la empresa desde su domicilio, o desde cualquier otro lugar.

3. El empresario deberá poner a disposición del trabajador un «documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes». De sumo interés para los teletrabajadores, ya que el documento de control lo permite, sería que en el mismo se especificara además de lo que obliga la ley, cuestiones como: el derecho de cambio del teletrabajador, de forma que pueda optar de nuevo, y cuando lo desee por trabajar en el lugar donde radique su empresa, el derecho de los teletrabajadores a la formación y desarrollo de su cualificación y promoción, y la infraestructura y equipamientos necesarios y sus gastos.

4. Y por último, en el apartado 5 del artículo 13, se recuerda —sobre todo al empresario— que los trabajadores a domicilio «podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a la ley»⁽³²⁾ excepto si los mismos constituyen un «grupo familiar». Por tanto, los teletrabajadores computan, como el resto de sus compañeros que trabajan en la empresa, a la hora de constituir los órganos de representación de la empresa: delegados de personal o bien comité de empresa, tendrán derecho a ser elector o elegible y

Privados, contemplan la prestación de los servicios de quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles de forma continuada por cuenta de uno o más empresarios como titulares de una organización empresarial autónoma, entendiéndose por tal aquella que cuenta con instalaciones y personal propios. Se presume que no existe esta organización empresarial autónoma cuando quienes se dediquen a promover o concertar operaciones mercantiles actúen conforme a las instrucciones de su empresario con respecto a materias como horarios de trabajo, itinerario, criterios de distribución, o forma de realizar los pedidos y contratos.

⁽³²⁾ Sobre la problemática representación colectiva de los trabajadores a domicilio, vid. GALLARDO MOYA, Rosario: «Los derechos colectivos de los teletrabajadores», en AA.VV.: *Trabajar en la Sociedad de la Información...*, cit., pp. 209 y ss., y ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Teletrabajo», en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2000, pp. 761 a 871.

participar en los procedimientos de información, consulta y negociación colectiva. También, como cualquier otro trabajador, podrán afiliarse a un sindicato o pertenecer a una asociación ⁽³³⁾, a pesar de que «fenómenos como el del teletrabajo tienden a un alejamiento de lo colectivo, a una especie de disgregación que se traduce en una manifiesta desindicalización de quienes lo realizan. La intrínseca dispersión geográfica de los teletrabajadores que conduce a su atomización no deja de ser un caldo de cultivo idóneo para el extrañamiento respecto de los sindicatos y representantes de los trabajadores en general y, en consecuencia, para la individualización de las relaciones laborales» ⁽³⁴⁾.

4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL TELETRABAJO

Escasas han sido hasta ahora las expresiones de negociación colectiva sobre teletrabajo en España, a pesar de ser un instrumento idóneo, no habiéndose involucrado nuestro sistema de relaciones laborales en el desarrollo del teletrabajo experimentado en otros países ⁽³⁵⁾.

A pesar de ser seis los convenios colectivos que han dedicado parte de su articulado a regular el teletrabajo, cinco de empresa y uno de sector, pionera en

⁽³³⁾ Varias son las asociaciones de teletrabajadores que se han constituido en España, destacando la *Asociación Española de Teletrabajo*, que se acoge a lo dispuesto en la Ley 191/1964, de 24 de diciembre y demás normas complementarias. Carece de fin de lucro; sus socios podrán ser personas físicas, mayores de edad y con capacidad de obrar, y personas jurídicas, a través de un representante, que tenga interés en el desarrollo de los fines de la Asociación. Y sus fines son: el estudio, la promoción y la asistencia para la implantación de todas las formas de Teletrabajo en España. Para más información en, <http://www.aet-es.org>.

⁽³⁴⁾ Como señala MERCADER UGUINA, J.R.: «Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una sociedad panóptica?», *RL*, núm. 10, 2001, p. 29.

⁽³⁵⁾ En España el desarrollo de la negociación colectiva sobre teletrabajo ha sido diferente al de otros modelos de relaciones laborales. Para un estudio de los acuerdos, códigos de prácticas y de los convenios colectivos en sentido tradicional sobre teletrabajo en Europa y otros países de nuestro entorno político y social, vid. *Nuevas actividades y sectores emergentes*, cit., pp. 277 y ss.

Además en «nuestro país es en el que menos ha penetrado la modalidad de teletrabajo. Sólo el 2,8 por 100 de los trabajadores españoles son teletrabajadores, frente al 6 por 100 de media europea. La irrupción de las nuevas tecnologías ha hecho posible el surgimiento de esta forma de trabajar que, de momento, en España, no ha alcanzado el éxito esperado. Las razones son diversas. En primer lugar, el uso de Internet y de los ordenadores es inferior al resto de los países europeos. Además, la climatología y el carácter latino hace que se dé más importancia al contacto personal, algo que el teletrabajo elimina al no existir relación con los compañeros de oficina. También existe una razón cultural. Los empresarios españoles no están acostumbrados a confiar en sus trabajadores cuando éstos no acuden al lugar de trabajo. A pesar del retraso que padece España, las perspectivas son buenas. Según Francisco CONTRERAS, presidente de la Asociación Catalana de teletrabajadores, «el despegue del teletrabajo en España se conseguirá cuando los organismos públicos apuesten por esta forma de trabajar y los teletrabajadores se sindiquen y obtengan un soporte legal», noticia aparecida en, www.expansiónyempleo.com/2000/10/13/teletrabajo.html.

el sector del teletrabajo ha sido la empresa «IBM España», al instaurar un plan, que permitía a sus trabajadores acceder al teletrabajo, conocido como *Plan Mobility* ⁽³⁶⁾.

Veamos los convenios colectivos sobre teletrabajo en España; comenzando con el convenio colectivo sectorial y posteriormente los de empresa.

El sector que regula no de forma expresa el teletrabajo, pero que parte de su contenido va a ser de aplicación a un número considerable de teletrabajadores a través de las diversas modalidades de teletrabajo que hemos visto en páginas anteriores, es el de *Telemarketing*, en donde se ha suscrito el *primer convenio colectivo* ⁽³⁷⁾ para dicho sector.

⁽³⁶⁾ «En 1995, IBM puso en marcha el denominado *Plan Mobility* (teletrabajo). Este plan consiste en facilitar a los empleados de la compañía las herramientas necesarias para trabajar desde cualquier lugar, pero sin que ello suponga que tengan que hacerlo de forma permanente desde su domicilio.

El *Plan Mobility* ha supuesto un cambio importante en la estructura de la compañía, puesto que hay un concepto nuevo en la actividad diaria: la flexibilidad. Flexibilidad en el lugar de trabajo, pues ya no se hace exclusivamente desde la empresa, y flexibilidad en los horarios, puesto que el empleado organiza su trabajo y puede realizar sus tareas en el momento del día que prefiera.

Entre las ventajas del Plan cabe destacar que el empleado tiene más libertad y flexibilidad en su jornada laboral, lo que le redonda en la mejora de su calidad de vida. Se reducen los desplazamientos, los costes y el tiempo perdido, lo cual mejora la productividad. También significa una mejora en la optimización de espacios en la oficina ya que al reducirse las horas de presencia en la misma, se puede implantar un esquema de mesas compartidas.

Asimismo, los clientes valoran muy positivamente la velocidad de respuesta de los comerciales y técnicos que no tienen que desplazarse a la oficina a buscar información, preparar presupuestos o contratos, etcétera, ya que disponen de ella en su ordenador portátil y se la pueden facilitar al cliente al momento.

El trabajador de IBM se acoge al *Plan Mobility* de forma voluntaria, y no necesita ningún conocimiento añadido a los que deba poseer uno presencial. Es decir, el teletrabajo no es una especialización ni amplios conocimientos técnicos. Sólo se requiere la suficiente capacidad de organización y autodisciplina para realizar adecuadamente su actividad.

Técnicamente, el trabajador de IBM posee como herramienta principal un *ThinkPad* de IBM, tanto para soporte documental como para la realización de cualquiera de las tareas cotidianas. El teléfono móvil le permite realizar cualquier consulta con la central y realizar conexiones tanto a internet como a la intranet de IBM. En ocasiones, este equipo básico puede ampliarse con otros dispositivos en función de las necesidades del trabajador.

Aproximadamente un 60 por 100 de trabajadores de IBM está acogido al *Plan Mobility*, aunque hay que destacar que entre los comerciales y técnicos el porcentaje es prácticamente del 100 por 100. Los trabajadores en *mobility* de IBM pueden trabajar desde cualquier parte: desde su domicilio, desde la oficina de un cliente, desde el aeropuerto o desde donde consideren conveniente.

En IBM el teletrabajo no supone ninguna variación en la relación contractual entre empresa y empleado. El contrato es el mismo, se trabaje o no en la oficina. En IBM, el trabajador en *mobility* posee los mismos derechos y obligaciones que el trabajador presencial»; información aparecida en: www-5.ibm.com/es/news/informes/mobility.html.

⁽³⁷⁾ BOE de 31 de marzo de 1999.

Suscrito entre la Asociación de Empresas de Marketing Telefónico y las centrales sindicales CCOO y UGT, la vigencia del Convenio, según señala su artículo 4, ha sido hasta el 31 de diciembre de 2000, salvo en aquellas materias para las que se disponga una vigencia distinta.

Es en su ámbito funcional, establecido el artículo 2, donde de manera implícita se contiene la regulación posible del teletrabajo, siempre y cuando la actividad de telemarketing la realicen los trabajadores desde su domicilio, en telecentros o bien a través de trabajos móviles, ya que si la actividad de telemarketing fuera realizada desde la empresa no tendría la consideración de teletrabajo. El artículo 2 dice lo siguiente:

«El presente convenio regula las relaciones laborales de las empresas cuya actividad sea el telemarketing a terceros.

A estos efectos se entenderá por actividad de telemarketing, aquella que, ejercida vía telefónica o por medios telemáticos, se dirige a la promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, recepción y clasificación de llamadas originadas por un estímulo externo, así como los diferentes servicios de atención telefónica a clientes.

Tal definición incluirá las actividades coadyuvantes, complementarias o conexas de la actividad principal.»

Actividad que va ser llevada a cabo por el «personal de estructura», o bien por el «personal de operaciones»⁽³⁸⁾.

Respecto a los convenios de empresa, que son cinco —tres son de una misma empresa—, la regulación contenida sobre teletrabajo viene a ser más específica, aunque todavía escasa.

Así, el *convenio colectivo de «Siemens Nixdorf. Sistemas de Información, SA»*, firmado el 3 de julio de 1997⁽³⁹⁾, solo dedica parte del artículo 36, dentro del capítulo «Organización del Trabajo», a regular el teletrabajo:

«... acorde con las necesidades de competitividad y los medios tecnológicos a disposición, a partir del presente año se irán definiendo áreas funcionales, colectivos y puestos que pudieran desempeñar sus funciones total o parcialmente en “teletrabajo”. Esta definición y su reglamentación correspondiente se harán conjuntamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores.»

(38) Mientras que el personal de estructura, es definido como estable, prestando sus servicios mediante contrato indefinido (artículo 12), el personal de operaciones se caracteriza por ser aquel que ejecuta sus trabajos en campaña o servicios que se concierten por las empresas de telemarketing para un tercero (artículo 13). Clasificación que guarda similitud con la establecida en el convenio colectivo de Empresas de Trabajo Temporal.

(39) BOE de 25 de noviembre de 1997.

Vemos que la regulación del teletrabajo se deja para un futuro, con la aprobación de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, donde se concretarán las actividades, colectivos, así como la manera, ya sea total o parcial, de desempeñar el teletrabajo; por tanto un artículo, que si no ha sido desarrollado, se queda convertido en una declaración de buenas intenciones, pero sin ninguna aplicación práctica.

Tres han sido los convenios colectivos firmados por la empresa «*Ibermática, SA*»⁽⁴⁰⁾, en cuyo artículo 19 apartado c), se establecen las posibilidades de introducir el teletrabajo en los siguientes términos:

«La implantación de nuevos sistemas y productos con los que se ha ido dotando la red informática de nuestra empresa, así como la posibilidad de conectarse a la misma desde el domicilio de los empleados, permite que, cuando el tipo de actividad lo requiera y a criterio del responsable, pueda proponerse a determinados empleados, desarrollar su trabajo desde casa.

Deberá pactarse y de común acuerdo por escrito entre la empresa y el empleado, el tipo de tarea a realizar, la duración máxima de la misma, los niveles de control y seguimiento que sean necesarios, así como la disposición a presentarse en la oficina tantas veces como sea requerido durante la ejecución del proyecto o tarea encomendada.

La implantación de este sistema, permite una flexibilidad horaria total, con un menor volumen de desplazamientos y un mayor nivel de concentración.»

Los tres convenios contienen idéntica redacción sobre teletrabajo, solamente el Convenio para los años 1999-2000 presenta una peculiaridad; en el anexo al convenio, en su apartado 2, dice que «durante el ejercicio de 1999 se ampliará el apartado 19.c) que regula el teletrabajo». Es decir, ampliación o desarrollo que debería contener el Convenio que se encuentra vigente —años 2000-2001—, cosa que no sucede ya que la redacción del artículo 19.c) no ha experimentado ninguna variación. Ello tal vez se deba a la escasa repercusión que ha tenido entre los trabajadores la implantación del teletrabajo en la empresa.

Respecto al contenido del artículo 19.c) de los tres convenios colectivos destacar lo siguiente: la ubicación del artículo 19.c) se encuentra en el capítulo dedicado a «jornada de trabajo y descanso», al contrario de los otros convenios donde el teletrabajo viene enunciado o bien en el capítulo correspondiente sobre «Organización del trabajo», o sobre «Modalidades de contratación»; dicha ubicación no es meramente accidental, la misma se repite en los tres

⁽⁴⁰⁾ Año 1997, BOE de 6 de mayo de 1997.

Años 1998-1999, BOE de 9 de agosto de 1999.

Años 2000-2001, BOE de 20 de abril de 2001.

convenios, queriendo enlazar el teletrabajo con la flexibilidad horaria, que a través del teletrabajo sea total, y que actualmente «choca» con nuestro derecho vigente, aunque esa parece ser la tendencia que se persigue al implantar el teletrabajo en las empresas. La empresa va tener la iniciativa —posible por los avances tecnológicos— «a criterio del responsable» de implantar el teletrabajo a domicilio solamente para determinados trabajadores; implantación que no va a suponer imposición, al necesitar de un acuerdo, con un contenido específico, entre la empresa y el empleado; a pesar de eso, las prerrogativas de la empresa resultan excesivas, sin que se prevea un control formal o una negociación con los representantes de los trabajadores.

Por último, el *convenio colectivo para los años 1997-1998 de la empresa «DHL. Internacional España, Sociedad Anónima»* ⁽⁴¹⁾, en su artículo 17, dentro del título IV dedicado a la «Organización», regula el teletrabajo de la siguiente manera:

«Se prevé la posibilidad de creación de empleo adicional mediante la modalidad de tele-trabajo.

Esta nueva fórmula de relación laboral facilitará al mismo tiempo la incorporación de personas incapacitadas al mundo del trabajo.

La empresa, en el normal uso de sus facultades de organización, podrá delimitar los puestos de trabajo que considere adecuados, y susceptibles de contratación bajo esta modalidad.

Las condiciones económicas correspondientes a esta modalidad serán objeto de estudio y acuerdo en el seno de una Comisión Paritaria de trabajo, no siendo aplicables las existentes en la actualidad. Dicha Comisión será constituida en 1998, y deberá tener en cuenta los factores que delimitan y configuran el trabajo en el domicilio, entre otros, y necesariamente, el menor tiempo invertido para el desempeño del puesto.

Una vez finalizado el trabajo de la Comisión sus acuerdos serán de aplicación y vigencia automática, y se incluirán como anexo al presente convenio.»

A pesar de las buenas intenciones que contiene el precepto sobre el establecimiento del teletrabajo en la empresa, como posibilidad de crear empleo adicional —y en particular facilitar el acceso a la empresa a personas discapacitadas—, creándose una Comisión *ad hoc* sobre teletrabajo, su continuidad se ha visto truncada con la aprobación del convenio colectivo para los años 1999-2000 ⁽⁴²⁾, que aparte de no contener nada su articulado sobre teletrabajo, en su artículo 9 se dispone que «El presente convenio colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos, pactos y convenios concertados anteriormente

(41) BOE de 25 de marzo de 1998.

(42) BOE de 10 de marzo de 2000.

entre los representantes de la dirección de DHL y su personal...», frustrando las expectativas generadas sobre teletrabajo por el anterior convenio.

Hemos visto, a través del contenido en los diversos preceptos de los convenios colectivos analizados referente al teletrabajo, que su regulación convencional deja mucho que desear, tal vez se deba a lo novedoso que resulta todavía esta nueva forma de trabajar, a su escasa repercusión entre los trabajadores, o bien, que las empresas desconfían de este nuevo sistema de trabajar prefiriendo la manera tradicional.

Por ello nos parece oportuno comentar en este capítulo dedicado al teletrabajo y la negociación colectiva en España, *el Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo en el comercio* ⁽⁴³⁾, que sin duda su contenido, servirá de guía para futuras negociaciones, ya que como veremos, viene a resolver algunos interrogantes planteados desde los ámbitos sociales, económicos y jurídicos cuando se ha querido implantar el teletrabajo.

Su contenido regula —no hay que olvidar que nos encontramos ante un Acuerdo-Marco donde se establecen directrices a tener en cuenta por futuras negociaciones de ámbito inferior, lo que hace que a veces su contenido pique de falta de concreción— todas y cada una de las materias en las que de una u otra forma va a tener incidencia esta nueva forma de trabajar, y especialmente:

- La implantación del teletrabajo en la empresa, para que sea eficaz «tendrá que ser tomada de forma transparente, conforme a las estructuras y a los procesos de información y de consulta en vigor». El teletrabajo tendrá que ser concebido de manera que presente unas ventajas tanto para la empresa como para el trabajador» (artículo 7).
- Se define al teletrabajo por cuenta ajena como «todo trabajo comparable a aquel realizado por un asalariado en el lugar de trabajo normal, pero que también puede ser efectuado a distancia utilizando tecnologías informáticas» (artículo 4). Observamos que lo esencial para que una actividad laboral sea considerada teletrabajo tiene que ser realizada a distancia de la empresa o centro de trabajo a través de los medios telemáticos, ya se ejecute desde el domicilio o cualquier otro lugar, y que

⁽⁴³⁾ DN: IP/01/616, fecha: 2001-04-26. El Acuerdo consta de 18 artículos, divididos en 6 apartados; el primero, que comprende desde el artículo 1 hasta el 5, justifica el establecimiento del teletrabajo en el comercio, da una definición de teletrabajo y por último señala las diferentes maneras de hacer efectivo dicho Acuerdo en los distintos países que forman la Unión Europea; el segundo, que abarca los artículos 6 y 7, se dedica a la forma de introducir el teletrabajo; el tercer apartado, artículos 8 y 9, señalan las condiciones de contratación de los teletrabajadores, que deben ser similares a las de otros trabajadores de la empresa; el cuarto apartado, artículo 10, es sobre vacaciones y abstención; el quinto apartado, que comprende los artículos 13, 14, 15 y 16 sobre el lugar de trabajo y el equipo, y el sexto, artículos 17 y 18, versa sobre la participación de los teletrabajadores a través de los sindicatos.

- será equivalente a cualquier otro trabajo, siempre y cuando se pueda realizar a través de las nuevas tecnologías; por tanto, en principio, el abanico de actividades comprendidas dentro del teletrabajo es muy amplio. Encontrándose excluidos del ámbito de aplicación del Acuerdo-marco, los trabajadores no asalariados, es decir los que teletrabajen por cuenta propia, y aquellos que efectúen el teletrabajo de forma ocasional.
- Aunque la voluntad y libertad del trabajador para ser teletrabajador se supone, la misma se encuentra condicionada cuando se nos dice que «el teletrabajo puede ser una solución para un empresario o un trabajador, en ciertos períodos de la vida de este último o cuando no es posible continuar el trabajo en los locales de la empresa» (artículo 6). Cláusula que deja un margen de actuación excesivo para el empresario.
 - El derecho de cambio del teletrabajo, de forma que pueda optar de nuevo, y cuando lo desee, por trabajar en el lugar donde radique su empresa, se permite cuando el trabajador haya «realizado unos esfuerzos para responder positivamente a eso. En otras situaciones, comunidades virtuales podrían ser establecidas para los trabajadores concernientes gracias a las tecnologías disponibles».
 - La igualdad de trato entre los trabajadores de la sede de la empresa y los teletrabajadores es una de las premisas sobre las que se ha firmado dicho acuerdo, de modo que «un asalariado efectuando teletrabajo esté empleado en el seno de la empresa sobre una base similar a otro asalariado y se beneficia de los derechos comparables en materia de empleo, de estructura de las remuneraciones y de posibilidades de carrera» (artículo 8), correspondiéndoles también a los teletrabajadores el derecho a la formación, al desarrollo de su cualificación y promoción.
 - La regulación del tiempo de trabajo (horario) contenida en las leyes, convenios colectivos y disposiciones en vigor, tiene que aplicarse a los teletrabajadores, de forma adaptada a esta nueva forma de trabajar (artículo 9).
 - El lugar donde se efectúe el trabajo, ya sea el domicilio o cualquier otro lugar, «en la medida de lo posible, deberá ser reconocido como equivalente a otros lugares de trabajo de la empresa» (artículo 13), y por eso podrá ser inspeccionado por representantes de salud y seguridad, por representantes del empresario previo aviso al trabajador, en virtud de las condiciones relativas a las inspecciones de salud y de seguridad que deben estar incluidas en el contrato de trabajo o en el reglamento interior de la empresa, en ausencia de reglamentación nacional fijando las disposiciones en materia de salud y de seguridad para el teletrabajo (artículo 14).
 - En cuanto al equipamiento necesario del teletrabajador y su financiación por el empresario «en principio, la empresa es responsable de todo

el equipo necesario y de su instalación. Se ocupará igualmente del mantenimiento y de la adaptación del equipo, así como de toda formación necesaria para el usuario. El teletrabajador tiene que cuidar razonablemente el equipo» (artículo 15).

- Las herramientas de trabajo, así como los sistemas informáticos «tienen que ser utilizados únicamente para los fines de la empresa y los teletrabajadores no deben comunicar ningún soporte ilegal, ofensivo o confidencial a través de cualquier otro sistema o vía internet».
- Se debe comunicar al teletrabajador los elementos esenciales de las condiciones de trabajo, no imponiéndose que sea por escrito, y especialmente: «la identidad de las partes; el lugar de trabajo habitual (o la posibilidad de que el trabajador utilice diversos lugares) y la sede social de la empresa; la utilización de los locales por el teletrabajador; la descripción del empleo; la fecha de comienzo del contrato o de la relación de trabajo; la duración del trabajo diario o semanal normal del trabajador; el importe del salario base y otros complementos a los que tiene derecho el trabajador» (artículo 8). A su vez se recomienda, en conformidad con las buenas prácticas en materia de empleo y de relación de trabajo, que a los teletrabajadores se les explique los siguientes aspectos: «seguridad social y seguros sociales; estructuras de supervisión y consulta; protección de datos y confidencialidad y formación» (artículo 8).
- Por último, señalar que los teletrabajadores, al igual que los demás trabajadores, tienen derecho a participar en los procedimientos de información, consulta, negociación colectiva y demás actividades sindicales que se lleven a cabo en la empresa, garantizándose que «toda comunicación entre un teletrabajador y sus representantes sindicales o los representantes de personal, debe permanecer confidencial y la empresa no debe tener acceso a ella» (artículo 17); y que los gastos por participar en actividades sindicales, como las comunicaciones entre los teletrabajadores y sus representantes sindicales «no lleven consigo coste excesivo para la empresa en comparación a los costes que resultan de actividades similares por parte de otros trabajadores empleados en los locales de la empresa» (artículo 18).

5. CONCLUSIÓN

Varias son las conclusiones a que hemos llegado después de haber investigado sobre la repercusión del teletrabajo en España, y particularmente las siguientes:

- El teletrabajo, sobre el que no existe definición pacífica aceptada, se presenta básicamente bajo tres formas: teletrabajo en el domicilio, teletrabajo en telecentros y teletrabajo móvil, siendo su principal caracte-

- rística que se ejecuten desde un lugar distinto al trabajo habitual a través del uso de las telecomunicaciones y de otras tecnologías avanzadas de la información.
- Se va implantando de forma muy lenta; no existen estadísticas oficiales de cuántos trabajadores trabajan como teletrabajadores ni tampoco de cuántos telecentros se han creado ⁽⁴⁴⁾.
 - La nueva realidad social que ha traído consigo la sociedad de la información, aumentando la flexibilidad laboral, no debe suponer un menoscabo al derecho fundamental del trabajo, ni al empobrecimiento de los derechos sociales, sino justamente su apuntalamiento definitivo, aunque en la práctica muchos de esos derechos no puedan ser operativos o sea imposible ejercerlos satisfactoriamente.
 - La legislación española no contempla de un modo expreso el teletrabajo, pero tampoco lo prohíbe; y como la aparición del teletrabajo nos acerca a un modelo de organización de la actividad laboral y del tiempo de trabajo distinto al que ha imperado en la sociedad industrial, es necesario la adecuación de las normas ya sea mediante la creación de una legislación específicamente consensuada entre todas las partes implicadas, o bien que a través de la negociación colectiva se pueda elaborar unas líneas de actuación que delimiten en toda su amplitud el teletrabajo.
 - Aunque teletrabajo y trabajo a domicilio no son la misma cosa, el contrato de trabajo a domicilio del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, viene a solventar la ausencia de regulación jurídica específica sobre teletrabajo cuando la relación que se establece entre el teletrabajador y la empresa se encuentra comprendida dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la citada norma, y así evitar que con el teletrabajo se desplace a trabajadores sometidos a la legislación laboral, dejándoles fuera de la misma.
 - Nuestra experiencia negocial en materia de teletrabajo ha sido muy escasa, y prácticamente inoperante, al regular el teletrabajo en términos tan generales, sin concretar específicamente qué derechos y deberes corresponden al teletrabajador, que hace inatractiva esta nueva forma de trabajar.
 - Finalmente, destacar, que a pesar de las expectativas creadas alrededor de esta modalidad de trabajo, debidas principalmente a los avances tecnológicos acontecidos en los últimos años, no se ha producido la im-

⁽⁴⁴⁾ «Se estima que existen unos 40 centros de teletrabajo, la mayor parte de ellos subvencionados», según indicaba la senadora DELGADO GARCÍA, en la defensa de la moción originaria, representando al Grupo Popular en el Senado. *Diario de Sesiones del Senado*, de 10 de octubre de 2000.

plantación esperada; puede que ello se deba a que pesan más los inconvenientes que las ventajas atribuidas a esta nueva forma de trabajar ⁽⁴⁵⁾.

(45) Respecto a las ventajas e inconvenientes que aporta el teletrabajo al trabajador, a las empresas y a la sociedad, la doctrina científica, ya sean laboristas, economistas o sociólogos, que ha investigado sobre el teletrabajo suelen coincidir, mayoritariamente, en la clasificación siguiente:

Señalándose como:

Ventajas:

- *Para el trabajador:* más flexibilidad, ya que organiza su tiempo y las tareas como quiere; menos costes de desplazamiento; se mejoran las posibilidades de encontrar empleo, ya que desaparecen dificultades que podrían impedirlo, como los desplazamientos, discapacidades, etcétera; independencia, ya que es totalmente responsable de su trabajo, lo organiza, etcétera; más calidad de vida, más tiempo libre, y eso repercute en una mayor motivación y en mayor rendimiento.
- *Para el empresario:* mayor productividad, ya que se considera que los teletrabajadores son más rentables, el absentismo es menor, etcétera; menores costes por reducción de desplazamiento, mantenimiento, menos instalaciones; mayor facilidad para responder a incrementos puntuales de demanda debido a la mayor flexibilidad y a la posibilidad de subcontratación; ahorro de espacio en las oficinas, lo que significa reducción de los costes de alquiler, de luz, etcétera.
- *Para la sociedad:* el teletrabajo puede ser un instrumento de desarrollo local, puesto que posibilita la realización del trabajo desde zonas rurales evitando la despoblación de zonas deprimidas; al reducirse los desplazamientos, hay menor tráfico, contaminación; facilita el acceso al mercado laboral a personas con problemas para encontrar un empleo, como discapacitados, mujeres, mayores, etcétera.

Inconvenientes:

- *Para el trabajador:* disminución de las relaciones con sus compañeros, lo que conlleva un aumento del aislamiento que puede favorecer la aparición de nuevas enfermedades mentales; desvinculación total hacia la empresa; es difícil llevar a cabo una delimitación entre la vida profesional y la vida familiar cuando el teletrabajo se realiza en el domicilio.
- *Para el empresario:* desarrollo importante de las comunicaciones y de los equipos con el consiguiente costo y mantenimiento del mismo; cambio en la organización que implica la disminución de los contactos entre los superiores y subordinados y entre los propios empleados, lo que desencadena una dispersión en la organización, diluyéndose, de alguna manera, el propio concepto de empresa; desarrollo de sistemas de seguridad y confidencialidad de la información, ya que esta fluye por redes externas a la empresa, difíciles de proteger.
- *Para la sociedad:* cambios en las leyes sobre teletrabajo, ya que su regulación legal va más allá de un ámbito territorial concreto, puesto que el teletrabajador puede situarse en cualquier lugar del mundo; nuevas viviendas, ya que la concentración en las ciudades será menor.

Vid. HERNÁNDEZ PERLINES, Felipe: «El teletrabajo: nuevas perspectivas para la dirección de recursos humanos», en AA.VV.: *Teletrabajo. Una visión multidisciplinar*, Universidad de Huelva, 1998, pp. 40 y ss.; DI MARTINO, Vitorio y WIRTH, Linda: «Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y vida», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, 1990, núm. 4.; *Nuevas actividades y sectores emergentes...*, cit., pp. 244 y ss.; ORTIZ CHAPARRO, Francisco: *El teletrabajo*, pp. 129 y ss. y CIVIT, Cristina y MARCH, Monserrat: *Implantación del teletrabajo en la empresa*, Gestión 2000, Barcelona, 2000, pp. 59 y ss.