

Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2018/2019
Convocatoria: Septiembre

Teletrabajo
Telecommuting

Realizado por el alumno/a D^a Cristina Perdomo Martín

Tutorizado por el Profesor/a D^a Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Telecommuting was born in the 70s as a result of the oil crisis, specifically, in the United States. Since then until now, it has evolved along with Information and Communication Technologies (ICTs), which make the existence of Telework possible. This type of employment offers several advantages and disadvantages, in which it will be deepened.

Teleworkers will have the same rights as a face-to-face worker, although there are certain aspects in which the teleworker's rights will be limited with respect to those of the face-to-face worker.

The diverse regulations, both national and European, will be studied in depth, which refer to Teleworking and, in addition, emphasis will be placed on the importance of the European Union in terms of Teleworking.

Finally, mention will be made of several companies that have teleworkers on their staff and, in addition, will deepen the current situation of Teleworking both nationally and at European level.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El Teletrabajo nace en los años 70 como consecuencia de la crisis del petróleo, concretamente, en Estados Unidos. Desde ese entonces hasta la actualidad, ha ido evolucionando junto con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), las cuales hacen posible la existencia del Teletrabajo. Esta modalidad de empleo ofrece diversas ventajas y desventajas, en las cuales se profundizará.

Los teletrabajadores contarán con los mismos derechos que un trabajador presencial, aunque existen determinados aspectos en los que los derechos del teletrabajador se verán limitados respecto a los del trabajador presencial.

Se profundizará en la diversa normativa, tanto nacional como europea, que hacen referencia al Teletrabajo y, además, se hará hincapié en la importancia de la Unión Europea en materia de Teletrabajo.

Finalmente, se hará mención a varias empresas que cuentan con teletrabajadores en su plantilla y, además, se profundizará en la situación actual del Teletrabajo tanto a nivel nacional como a nivel europeo.

Contenido

1. Introducción	5
2. Actualidad del Teletrabajo en España y Europa	6
3. Comparación entre teletrabajador y trabajador presencial	10
4. Normativa aplicable al Teletrabajo nacional, europea y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	12
5. La Prevención de Riesgos Laborales y el Teletrabajo	14
6. Ventajas y desventajas del Teletrabajo	17
7. Empresas privadas y Administraciones Públicas que utilizan el teletrabajo.	19
8. Situaciones analizadas por los tribunales en materia de Teletrabajo	22
9. Conclusión	24
10. Bibliografía	26

1. Introducción

El Teletrabajo es una novedosa modalidad de empleo a la que se acogen cada vez más empresas. Se ha ido abriendo paso en nuestra sociedad gracias, en gran medida, a los avances tecnológicos. El Teletrabajo consiste en prestar servicios desde casa o desde otro lugar alternativo que no sea la empresa o centro de trabajo. La prestación de servicios se realiza empleando el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

El Teletrabajo ofrece ventajas a la par que diversas desventajas, a grandes rasgos, supone una ventaja para las personas con discapacidad, ya que, el traslado a la empresa de los empleados que teletrabajan se ve reducido, debido a que, no acuden habitualmente al centro de trabajo sino de manera esporádica. Además de suponer una ventaja para las personas con discapacidad, también lo es para otros grupos sociales que se encuentran en situación de exclusión como, por ejemplo, las personas que han sido condenados a cumplir una pena de prisión. En lo que a las desventajas se refiere, el Teletrabajo puede provocar en el empleado el desarrollo de una vida sedentaria, debido a que no es necesario desplazarse a la empresa cada día, ya que, puede trabajar desde casa y organizarse de la manera que considere adecuada siempre teniendo en cuenta el tiempo del que dispone para realizar las tareas. Si el teletrabajador se organiza de manera inadecuada puede dar paso a la realización de una jornada superior a la de los empleados que prestan servicios desde la empresa.

En definitiva, el Teletrabajo es una modalidad de empleo a la que se acogen cada vez más empresas para que sus trabajadores presten servicios desde casa o desde un lugar alternativo, lo que se debe en gran medida a que la sociedad está cada vez más orientada hacia la tecnología, pudiendo suponer esto, por un lado, una serie de aspectos positivos entre los que se encontraría la realización del Teletrabajo y, por otro lado, una serie de aspectos negativos entre los que se encontraría la imposibilidad de desconectar de la tecnología.

2. Actualidad del Teletrabajo en España y Europa

En la actualidad, España no se encuentra entre los países de la Unión Europea que cuentan con más teletrabajadores, sin embargo, año tras año, el número de teletrabajadores en España aumenta tal y como comprobaremos a continuación. El incremento que se ha producido de teletrabajadores en España desde que nace esta nueva modalidad de empleo hasta la actualidad ha sido de manera lenta, lo que se debe, fundamentalmente, a que las empresas aún no consideran que el Teletrabajo sea del todo beneficioso.

La mayoría de las empresas españolas no apuestan por el Teletrabajo por diversos aspectos entre los que destacan que;

- Teletrabajar supone un elevado coste para las mismas, ya que, deben invertir en equipos de trabajo de los que dispondrá el empleado para realizar la prestación de servicios desde casa o desde un lugar alternativo al centro de trabajo.

Es necesario que el puesto que desempeña el trabajador tenga muy definidas sus tareas, de manera que, exista la posibilidad de realizar dichas tareas desde un lugar externo al centro de trabajo, por lo que, no todos los tipos de trabajo pueden ser desempeñados a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación ni hacen posible la ausencia del empleado en la empresa.

Entre los años 2014-2015, coincidiendo con un periodo de recuperación de la crisis económica por la que pasaba España, el Teletrabajo se reduce, lo que se debía, posiblemente, a que como he mencionado anteriormente, el Teletrabajo conlleva una reducción de costes para la empresa.

En los años 2016 y 2017, se produce un incremento de Teletrabajadores, por lo que, actualmente, podemos decir que vivimos el periodo de mayor crecimiento de esta modalidad de empleo. En 2005, 808.000 personas afirmaban trabajar desde su domicilio al menos de manera ocasional.

En 2013, pasan de ser 808.000 teletrabajadores para incrementarse a 1.280.000, este incremento se convierte en reducción en el año 2015 pasando a ser en ese momento 1.150.000 teletrabajadores.

Actualmente, hemos alcanzado el pico más alto respecto al crecimiento de esta modalidad de empleo (1.430.000 teletrabajadores). Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana son las tres zonas en las que existe mayor presencia del Teletrabajo. Por el contrario, las zonas donde menos presencia de esta modalidad de empleo existe son en las Islas Baleares y Navarra.¹

Los datos mencionados demuestran que, desde su aparición hasta la actualidad, el Teletrabajo se ha ido abriendo un hueco en nuestra sociedad, lo que se debe en gran medida al desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación y al ahorro económico por parte de las empresas al emplear esta novedosa modalidad de trabajo. Aunque cierto es que, España, no es el país en el que más teletrabajadores haya. En el año 2005, los países en los que mayor presencia de Teletrabajo había era en la República Checa (15,2%), Dinamarca (14,4%), Bélgica (13%), Letonia (12,2%), Holanda (12%) y Estonia (11,8%).²

En definitiva, en base a estos datos, podemos comprobar que España no es el país en el que mayor presencia de Teletrabajo hay, aunque sí es cierto que, con el paso de los años el número de teletrabajadores españoles se ve incrementado. En cuanto a los trabajadores que más solicitan trabajar desde el domicilio o desde un lugar alternativo al centro de trabajo son los empleados jóvenes.

En lo que a la definición de Teletrabajo se refiere, en la actualidad, no existe una definición única de este concepto. Por ejemplo, la OIT lo define como una forma de trabajo que permite realizar la prestación de servicios desde un lugar que no sea el

¹ Disponible en; <https://www.adeccogroup.es/wp-content/uploads/2018/08/Monitor-Adecco-de-Oportunidades-y-Satisfacci%C3%B3n-en-el-Empleo.-II-trimestre-2018.pdf>

² Disponible en; https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/eiro/tn0910050s/tn0910050s.pdf

centro de trabajo, imposibilitando así la relación del teletrabajador con el resto de los empleados de la empresa, lo que es posible gracias a las nuevas tecnologías que, a pesar de originar esta separación del teletrabajador, permite la comunicación de este.

A pesar de que existen múltiples definiciones del concepto de Teletrabajo, todas tienen un aspecto en común y es que esta novedosa modalidad de empleo rompe con la forma tradicional de trabajo. Aunque se trate de prestar servicios a cambio de una retribución como sucede también en la modalidad de empleo tradicional, el Teletrabajo posibilita, como ya hemos mencionado anteriormente, la prestación de servicios desde un lugar alternativo a la empresa.

El teletrabajador debe presentar una serie de características como, por ejemplo, ser independiente o autónomo para poder llevar a cabo una organización idónea de su trabajo sin la necesidad de que un tercero, en este caso el empresario, esté vigilándolo constantemente. Debe tener la capacidad suficiente para distribuir sus tareas de la mejor manera posible teniendo en cuenta el tiempo del que dispone para realizarlas.

El teletrabajador, a pesar de prestar servicios desde su domicilio, debe ser capaz de separar la vida laboral de la vida familiar. Además, los teletrabajadores no estarán controlados constantemente por un superior jerárquico ni tendrán contacto de manera habitual con otros trabajadores de la empresa, por lo que, es necesario que el empleado se sienta motivado para desempeñar su trabajo desde casa.

Cuando el teletrabajador maneje datos sobre la empresa o con los que esta cuenta, pueden existir restricciones en determinadas ocasiones para acceder a los mismos. Estas restricciones deben ser respetadas por los teletrabajadores, ya que, de no ser así quedarán expuestos a la imposición de una sanción por no cumplir con la normativa. Además de poder ser sancionados por no respetar las restricciones a la hora de acceder a los datos, también podrán serlo por incumplir otras normas de la empresa. En definitiva, el teletrabajador, al igual que el resto de los trabajadores, debe cumplir la normativa empresarial.

Varias de estas características se verán potenciadas también por las condiciones del lugar desde donde el teletrabajador preste servicios. El teletrabajador que presente las características mencionadas tiene bastantes posibilidades de tener éxito como tal.

En cuanto al empresario, pondrá a disposición del teletrabajador el material necesario para que este pueda desempeñar sus tareas de manera adecuada. Este material, debe ser utilizado por el teletrabajador correctamente con la finalidad de realizar las tareas encomendadas y, además, si surge un imprevisto con dicho material, el teletrabajador debe informar al empresario inmediatamente.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación son servicios y herramientas que hacen posible, entre otros aspectos, compartir información y comunicarnos de manera rápida sin importar la distancia que exista. El Teletrabajo está muy vinculado a estas tecnologías, es decir, esta modalidad de empleo es posible gracias a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. A medida que han ido evolucionando las TICs lo ha ido haciendo también el Teletrabajo.

El Teletrabajo, tal y como hemos mencionado anteriormente, consiste en la prestación de servicios desde un lugar externo al centro de trabajo empleando para ello las tecnologías de la información y la comunicación (TICs). Actualmente, no solo el teletrabajador, sino que, en general, todo ser humano está en contacto constante con estas tecnologías.

A pesar de que las TICs hacen posible el Teletrabajo y nos ofrece diversas ventajas, lo cierto es que también conlleva una serie de desventajas entre las que destacan las siguientes;

- Uso inadecuado de estas tecnologías.
- Dependencia a las mismas.
- En ocasiones, el derecho a la intimidad se ve perjudicado.
- Pueden ser una fuente de distracción para los trabajadores.

En cuando a las ventajas, son varias como, por ejemplo;

- Rapidez para comunicarse.
- Mejoran la comunicación.
- A las empresas, entre otros aspectos, les permite obtener información de sus clientes.
- En general, nos permite acceder a información muy variada.

En cuanto a las empresas, la mayoría también utilizan este tipo de tecnologías, pero no todas lo hacen de manera adecuada. Incluso, a través de estas tecnologías, el empresario puede controlar al trabajador teniendo en cuenta siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de este. Cuando se trate de un teletrabajador, esta vigilancia solo será posible en las horas en que este preste servicios y, además, el trabajador debe saber que está siendo controlado.

En definitiva, las tecnologías de la información y de la comunicación están estrechamente vinculadas al Teletrabajo, ya que, es gracias a ellas y a su evolución, por lo que es posible la existencia del mismo.

3. Comparación entre teletrabajador y trabajador presencial

Los teletrabajadores y los trabajadores que prestan servicios en la empresa de manera presencial comparten distintos aspectos entre los que destacan los siguientes;

- Ambos tipos de trabajadores serán dados de alta o baja según corresponda.
- Deben cumplir las normas y disposiciones establecidas en la empresa.
- Podrán prestar servicios a tiempo parcial o a jornada completa.
- El contrato de ambos tipos de trabajadores se formalizará por escrito.

- La prestación de servicios se realizará de manera voluntaria, es decir, por decisión propia. Cuando un trabajador haya sido contratado para prestar servicios presencialmente en el centro de trabajo y tenga lugar la posibilidad de teletrabajar, esta propuesta será aceptada voluntariamente tanto por parte del empresario como parte del trabajador, es decir que, la decisión de teletrabajar no puede ser aceptada de manera unilateral, sino que, empresario y trabajador deben estar de acuerdo. Se establecerá un plazo dentro del cual el trabajador que haya pasado a prestar servicios como teletrabajador podrá volver a prestar servicios de manera presencial en la empresa si así lo requiere tanto el propio trabajador como el empresario.
- El contrato de trabajo de ambos tipos de trabajadores debe contener determinada información como, por ejemplo, la modalidad de trabajo, la jornada laboral, las funciones a desempeñar o la remuneración.
- Tanto el teletrabajador como el trabajador presencial tendrá derecho a la formación.
- La carga de trabajo es otra semejanza entre ambos tipos de trabajadores, es decir, el teletrabajador en comparación con un trabajador presencial no debe tener que realizar más tareas por el hecho de trabajar desde casa.
- Los teletrabajadores podrán ejercer el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical en las mismas condiciones que los demás trabajadores. Tendrán incluso derecho a participar en la elección de los representantes de los trabajadores a pesar de no prestar servicios en la empresa de manera presencial.

En lo que a las diferencias entre ambos tipos de trabajadores se refiere podemos destacar las siguientes;

- El teletrabajador puede percibir una compensación económica por prestar servicios desde casa con el fin de compensar los gastos ocasionados por dicho motivo.
- Cuando se produzca un accidente de trabajo, en el caso de los teletrabajadores será más complicado determinar si realmente se trata de un accidente de trabajo o no.

Concretamente, cuando se trate de un accidente in itinere, será considerado como tal en el caso de los teletrabajadores cuando el desplazamiento se produzca con el objetivo de acudir a la empresa, se no ser así, el teletrabajador debe tratar de demostrar que realmente se trata de un accidente in itinere.

- El teletrabajador tendrá mayor facilidad que el trabajador presencial para llevar a cabo una vida sedentaria, ya que, dispone de más tiempo y, además, no está obligado a desplazarse a la empresa para prestar servicios, sin embargo, el trabajador presencial sí, e incluso, normalmente, cuenta con un tiempo limitado para realizar las comidas.

- El teletrabajador puede ver reducido su derecho a la promoción debido a que pasa bastante tiempo fuera de la empresa.

En resumen, el teletrabajador y el trabajador presencial disponen, generalmente, de los mismos derechos y deberes, aunque en determinados aspectos el teletrabajador ve reducidos sus derechos.

4. Normativa aplicable al Teletrabajo nacional, europea y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Teletrabajo, al igual que ocurre en el caso del trabajo presencial, puede ser de carácter autónomo o por cuenta ajena, incluso puede establecerse esta relación laboral a través de un contrato de trabajo descentralizado o de cooperación, es por ello por lo que es una modalidad de trabajo que presenta varias facetas jurídicas.

A pesar de que el Teletrabajo no tiene una definición única, tal y como mencionaba anteriormente, cuenta con una regulación jurídica. El Teletrabajo se encuentra regulado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el cual se encarga de regular el trabajo a distancia, pero es posible incluir en este al Teletrabajo. Este artículo, entre otros aspectos, reconoce el derecho de los Teletrabajadores a estar protegidos de manera adecuada en lo que a seguridad y salud se refiere. Además de en el ya mencionado artículo 13, el Teletrabajo también puede encontrarse regulado en convenios colectivos

como, por ejemplo, en el convenio colectivo estatal de perfumerías y afines el cual en su artículo 15 hace referencia al Teletrabajo y también en acuerdos como, por ejemplo, el Acuerdo Marco Europeo, el cual se trata de un acuerdo que fue llevado a cabo de manera voluntaria entre los agentes sociales a nivel europeo, aunque este convenio no es considerado una norma jurídica, por lo que, la regulación existente respecto al Teletrabajo es a nivel interno. La ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo también regulan el Teletrabajo de manera parcial, ya que, hace referencia a esta modalidad de trabajo en determinados aspectos. En el caso de España, comienza a hacerse referencia al Teletrabajo en los convenios colectivos a partir del año 2007.

En cuanto a la normativa europea, el 16 de julio del año 2002; “la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) han firmado un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE”.³

El acuerdo mencionado es de obligado cumplimiento para los países miembros de la Unión Europea y también para Noruega e Islandia. El Acuerdo Marco Europeo contiene la definición de Teletrabajo y, además, regula otros aspectos sobre esta modalidad de empleo como, por ejemplo, el campo de aplicación, los derechos colectivos de los teletrabajadores, etc. El Acuerdo Marco Europeo hace posible la igualdad entre los teletrabajadores y los empleados que prestan servicios de manera presencial, es decir, que ambos empleados tengan los mismos derechos. Se aplica a todos los teletrabajadores, considerándose como tal, a todo aquel empleado que presta servicios desde un lugar alternativo al centro de trabajo. Este acuerdo reconoce que el Teletrabajo es una modalidad de empleo que ayuda a las empresas a satisfacer sus necesidades y, además, hace posible que los teletrabajadores se sientan protegidos de la misma manera en que lo están los trabajadores presenciales.

³ Disponible en; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Además de lo mencionado anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo, el Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina firmaron una carta de intención en el año 2010 con la finalidad de llegar de un acuerdo y poder elaborar un manual de buenas prácticas en Teletrabajo. Una vez firmada dicha carta, se creó el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo en el cual la Organización Internacional del Trabajo actuaría como asesor.

La Recomendación número 184 y el Convenio número 177 de la OIT no hacen referencia de manera específica al Teletrabajo, pero sí al trabajo a domicilio, el cual es definido en su artículo número 1. Sin embargo, sí es aplicable al Teletrabajo, aunque debemos tener en cuenta que, Teletrabajo y trabajo a domicilio no son iguales, ya que, el Teletrabajo consiste en prestar servicios desde un lugar distinto al centro de trabajo empleando las Tecnologías de la Información y la Comunicación y sin la vigilancia constante por parte del empresario, aunque este puede, de alguna manera, mantener vigilado al teletrabajador, sin embargo, el trabajo a domicilio, consiste en prestar servicios desde el domicilio del trabajador y sin ningún tipo de vigilancia. Este convenio, a pesar de no hacer referencia de manera expresa al Teletrabajo, contiene distintos aspectos que se aplican a dicha modalidad de empleo.

5. La Prevención de Riesgos Laborales y el Teletrabajo

El empresario está obligado a proteger la salud y seguridad de todos sus trabajadores, tanto de los que prestan servicios de manera presencial como de aquellos que lo hacen desde un lugar alternativo al centro de trabajo. Debe llevar a cabo dicha protección según lo establecido en las leyes, convenios, directivas (entre las que destaca la directiva 89/391/CEE) y Reales Decretos que, a pesar de no hacer referencia específica al Teletrabajo, sí son de aplicación al mismo como, por ejemplo, el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril y el Real Decreto 299/2016, de 22 de julio.

La empresa debe contar con una política en materia de salud y seguridad de la cual los trabajadores deben ser conocedores. El empresario tiene obligaciones respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores entre las que destacan las siguientes;

- Poner a disposición del trabajador un manual al que este podrá acudir cuando existan situaciones que lo requieran, este manual debe contener recomendaciones e información respecto a determinados riesgos.
- El empresario debe llevar a cabo una evaluación de riesgos, la cual se encuentra regulada en los artículos 16 y 23.1 a) y c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Una vez llevada a cabo la evaluación de riesgos laborales, el empresario tiene la obligación de poner a disposición de los trabajadores los equipos y medios de protección individual que el puesto de trabajo requiera para que el trabajador pueda desempeñar sus tareas de manera segura.
- El empresario está obligado a informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes derivados del puesto de trabajo que van a ocupar y, además, debe proporcionarles la formación suficiente y necesaria tanto teórica como práctica a los trabajadores para que puedan realizar sus tareas de manera adecuada, la formación e información se encuentran reguladas en los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- El empresario debe ofrecer a sus trabajadores el sometimiento a un reconocimiento médico al menos una vez al año con la finalidad de vigilar la salud de estos, esta obligación empresarial se encuentra regulada en los artículos 22 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque el empresario está obligado a ofrecer al trabajador el sometimiento a un reconocimiento médico de manera anual, el trabajador no está obligado a aceptar someterse a dicho reconocimiento, salvo excepciones en las que, por los riesgos derivados del puesto de trabajo, el trabajador esté obligado a someterse al reconocimiento médico. Si el trabajador se niega a realizarse el reconocimiento médico sin

ningún tipo de justificación podrá ser sancionado por parte del empresario. El trabajador, tras someterse al reconocimiento médico, obtendrá unos resultados, si de estos resultados se determina que el trabajador se encuentra limitado para prestar servicios de manera adecuada, el empresario puede suspender o extinguir el contrato siempre y cuando no pueda llevar a cabo otras acciones que impidan que el trabajo influya negativamente en la salud de dichos trabajadores.

- Si la empresa cuenta con trabajadores que por sus características son más sensibles frente a determinados riesgos como, por ejemplo, las trabajadoras embarazadas o los trabajadores menores de edad, el empresario estará obligado a protegerlos, es por ello que, si fuera necesario, debe, en primer lugar, adaptar el puesto de trabajo al trabajador, de no ser posible, debe cambiar de puesto de trabajo a dicho trabajador y, finalmente, si estas dos acciones no fueran suficientes será necesario suspender o extinguir el contrato de trabajo, esto se encuentra regulado en el artículo 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- El empresario debe proteger a los teletrabajadores frente al uso de pantallas y respecto al ambiente en el que el teletrabajador preste servicios. El empresario, para asegurarse de que el teletrabajador desarrolla sus tareas en un ambiente adecuado, puede acudir al domicilio de este (en caso de que el domicilio haya sido el lugar elegido por el teletrabajador para prestar servicios) y comprobar si el ambiente es idóneo o no y si, por lo tanto, puede influir negativamente en la salud del trabajador. Sin embargo, para que el empresario pueda presentarse en el domicilio del teletrabajador necesita el consentimiento de este último, por lo que, el empresario estará obligado a notificar previamente al trabajador. En cuanto al trabajador, podrá dar su consentimiento o negarse, en caso de que se niegue sin ningún tipo de justificación esto podrá dar lugar una infracción.
- El empresario está obligado a proporcionar a sus trabajadores la formación necesaria para que estos puedan realizar sus tareas de manera adecuada.

El empresario no es el único que tiene obligaciones respecto a la salud y seguridad de sus trabajadores, puesto que, los propios trabajadores también tendrán obligaciones al respecto, entre las que se encuentra el cumplimiento de la política en materia de seguridad y salud de la empresa.

En definitiva, cuando el empresario no cumpla con sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, quedará expuesto a determinadas consecuencias entre las que se encuentra, por un lado, el incremento de las prestaciones realizadas en favor de la Seguridad Social y, por otro lado, podrá ser sancionado económicamente por incumplimiento de la normativa. También podrá quedar expuesto al pago de indemnizaciones y, finalmente, podrá ser condenado al cumplimiento de una pena de prisión. Las consecuencias mencionadas tendrán lugar en base a la gravedad del incumplimiento por parte del empresario.

6. Ventajas y desventajas del Teletrabajo

El Teletrabajo proporciona al trabajador y a la empresa diferentes ventajas entre las que destacan las siguientes;

- Mayor flexibilidad tanto para la empresa como para el trabajador. En lo que al teletrabajador se refiere, dispondrá de más facilidades para poder compaginar la vida laboral y familiar, ya que, cuenta con una mayor flexibilidad horaria y con la suficiente autonomía para organizarse de la manera que considere más adecuada, teniendo en cuenta el tiempo del que dispone para realizar las tareas que se le han encomendado.
- Facilidad para acceder al mundo laboral para aquellos grupos sociales que se encuentren en situación de exclusión como, por ejemplo, personas con discapacidad. Esto se debe a que, entre otros aspectos, el Teletrabajo permite prestar servicios desde casa sin la obligación de que el teletrabajador tenga que desplazarse cada día al centro de trabajo para ello.

- Como mencionaba en el apartado anterior, los desplazamientos del teletrabajador a la empresa para prestar servicios desde allí se ven reducidos, por lo que, podemos decir que el Teletrabajo también es positivo para el medio ambiente. Y, además, los accidentes in itinere se reducen.
- Para la empresa también es positivo, ya que, ahorran energía lo que conlleva también un ahorro económico, debido a que el teletrabajador no utiliza los equipos de trabajo que se encuentran en la empresa.
- El Teletrabajo, además de permitir al trabajador compaginar la vida laboral y familiar, le permite también poder compaginar distintos trabajos.
- El teletrabajador dispone de determinada libertad para organizarse, por lo que su estrés se reduce en comparación a un trabajador presencial, incluso puede sentir menos presión por parte del empresario.
- Trabajar desde un lugar externo al centro de trabajo hace que los trabajadores se relacionen menos lo que da lugar a la reducción de conflictos entre los mismos.

A pesar de las ventajas mencionadas, el Teletrabajo también presenta desventajas entre las que se encuentran las siguientes;

- Tal y como mencionaba anteriormente, el teletrabajador no presta servicios en el centro de trabajo de manera presencial lo que da lugar a la reducción de la interacción entre los teletrabajadores y el resto de los trabajadores de la empresa, por lo que, es necesario que el empresario realice reuniones cada cierto tiempo con el objetivo de que sus trabajadores se relacionen.
- Sentimiento de culpabilidad por parte del teletrabajador debido a que al disponer de cierta libertad para organizarse no lo haga de manera adecuada y, como consecuencia, deba dedicar más horas de las correspondientes a la realización de las tareas.
- “Abuso” por parte del empresario al considerar que el teletrabajador estará disponible a cualquier hora del día.

- Falsa independencia, debido a que, el empresario puede controlar al teletrabajador a través de un Software, llegando incluso a tener conocimiento sobre el momento en el que el trabajador empieza y termina las tareas encomendadas, las horas que le dedica a las mismas o el cumplimiento o no de la jornada laboral.
- La reducción de los desplazamientos al centro de trabajo puede dar lugar a una vida sedentaria por parte del teletrabajador.
- Dificultad en la comunicación entre empresario y teletrabajador y dificultad también en el control por parte del empresario sobre el teletrabajador.

En definitiva, tanto las ventajas como las desventajas se encuentran recogidos en la nota técnica de prevención 412 sobre Teletrabajo. El Teletrabajo trae consigo diferentes ventajas de las cuales algunas de ellas en ocasiones pueden convertirse en desventajas, ya que, esta modalidad de empleo puede dar lugar a la sobreexplotación del teletrabajador, a la incapacidad de este para integrarse en la empresa o a la dificultad para separar la vida laboral y familiar.

7. Empresas privadas y Administraciones Públicas que utilizan el teletrabajo.

Actualmente, varias son las empresas que emplean esta modalidad de trabajo. Por un lado, tenemos empresas extranjeras como las siguientes;

- Microsoft. Esta empresa en países como Colombia ha realizado diversas acciones con el fin de reflejar que el Teletrabajo es posible, es decir, han tratado de demostrar que trabajar desde casa o desde un lugar alternativo al centro de trabajo es factible. Ha tratado de poner fin a un horario de trabajo concreto o estricto, ofreciendo libertad a sus teletrabajadores para organizarse y realizar las tareas en el horario que estime oportuno. Microsoft es una de las compañías que considera que el Teletrabajo es beneficioso, ya que, permite que los trabajadores se desplacen de un lugar a otro por motivos de trabajo y puedan seguir prestando servicios de manera fácil y flexible.

- IBM. En 1980, esta empresa decidió apostar por el Teletrabajo, aunque, actualmente, han vuelto a requerir la presencia de los trabajadores en las oficinas lo que se debe a que han dado prioridad a la innovación frente a las mejoras productivas. Hasta hace apenas dos años, casi la mitad de la plantilla de IBM prestaba servicios desde un lugar externo al centro de trabajo, sin embargo, empezaron a tener pérdidas, por lo que, consideraron que sería mejor que estos trabajadores prestaran servicios desde las oficinas de dicha empresa facilitando así la interacción entre los trabajadores.

- Dell. Esta empresa estadounidense cuenta con trabajadores que prestan servicios desde un lugar alternativo al centro de trabajo tanto de manera parcial como de manera total. Esta compañía considera que el Teletrabajo ofrece diversos factores positivos de los que ellos han querido beneficiarse. El Teletrabajo, entre otros aspectos, permite y facilita a los empleados que viajan constantemente por motivos laborales poder prestar servicios durante dichos desplazamientos.

- Apple. Esta empresa es una de las más estrictas, ya que, no solo mantienen controlados a los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo, sino que, además, con determinados métodos, controla a los empleados que forman parte de dicha empresa y que teletrabajan. Apple es una compañía que cuenta con teletrabajadores en su plantilla a pesar de tener unas instalaciones bastante completas. Muchos de los empleados de esta empresa trabajan desde casa, pero siempre siendo controlados por Apple con el objetivo de asegurarse de que el empleado está realizando su trabajo durante su jornada laboral. El teletrabajador al empezar a prestar servicios bajo esta novedosa modalidad empleo debe pasar un periodo de prueba en el que la empresa se asegurará de si el trabajador cuenta con las capacidades necesarias para poder trabajar desde casa o desde otro lugar alternativo al centro de trabajo.

Además de estas empresas extranjeras, varias son las empresas españolas que cuentan con teletrabajadores en sus plantillas como es el caso de las siguientes empresas;

- INDRA. Esta empresa española es una de las que ha facilitado la opción a sus empleados de teletrabajar, con la finalidad de que estos dispongan de más tiempo libre y

puedan compaginar la vida laboral y familiar. Dicha empresa considera que los trabajadores que prestan servicios desde casa y de manera flexible se sienten más motivados lo que contribuye a una evidente mejora en la producción de estos, por lo que, la empresa se ve beneficiada.

- Telefónica. Ha creado un documento que recoge toda aquella información relativa al Teletrabajo como, por ejemplo, la jornada, los horarios o los aspectos económicos de los teletrabajadores. Esta empresa ha decidido apostar por el Teletrabajo contando con un número elevado de teletrabajadores en su plantilla, sin embargo, decidieron reducir el número de teletrabajadores de su plantilla, ya que, consideran que es difícil asegurarse de que el empleado que presta servicios desde casa está realizando las tareas que le han sido asignadas.

- Banesto. Determinados trabajadores de esta empresa tienen una jornada laboral de ocho horas, de las cuales, seis son de trabajo presencial y las otras dos horas las realiza el trabajador en el lugar que considere más oportuno. Esta empresa ha optado por el Teletrabajo, entre otros aspectos, por la reducción de costes que conlleva trabajar desde casa.

- Mercadona. Esta empresa española es otra de las compañías que apuestan por el teletrabajo con la finalidad de que sus trabajadores se sientan cómodos y, además, dispongan de tiempo para poder compaginar la vida laboral con la vida familiar. Aunque es cierto que, como la mayoría de las empresas españolas, Mercadona no cuenta con teletrabajadores a tiempo completo sino de manera parcial. Esta empresa apuesta por el Teletrabajo considerando que es una modalidad de empleo que beneficia tanto a la propia empresa como a los trabajadores, ya que, teletrabajar puede hacer que mejore la productividad del trabajador y, en consecuencia, de la empresa en general.

Además de las empresas mencionadas tanto a nivel nacional como a nivel internacional, cada vez son más las empresas que deciden contar con teletrabajadores en su plantilla como es el caso, por ejemplo, del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA), Repsol o Vodafone. Incluso Administraciones Públicas como, por ejemplo, las Oficinas de

Armonización del Mercado interior de la Unión Europea (OAMI), el Ministerio de Administraciones Públicas (MAP) o el Ayuntamiento de Castelldefels.

8. Situaciones analizadas por los tribunales en materia de Teletrabajo

Aunque no es muy abundante, existen diversas sentencias sobre Teletrabajo tanto respecto a conflictos colectivos como individuales como, por ejemplo, las sentencias siguientes;

- La Sentencia del Tribunal Supremo (STS), recurso 143/2004, del 11 de abril de 2005. Se trata de un conflicto colectivo en el que determinado sindicato establece una demanda contra Telefónica con el objetivo de impugnar un acuerdo sobre Teletrabajo. Como mencionaba anteriormente, prestar servicios como teletrabajador es opcional, es decir, el trabajador no está obligado a aceptar la propuesta del empresario de prestar servicios desde casa. En este caso concreto, se implantan nuevas tecnologías en la empresa dando paso a la prestación de servicios desde casa a un conjunto de trabajadores de esta sin más opciones, por lo que, se estaría incumpliendo un derecho del trabajador, ya que, está siendo obligado a Teletrabajar. La primera sentencia dictada desestima la demanda, por lo que, el sindicato decide impugnar dicha sentencia presentando un recurso de casación ante el Tribunal que dictó la misma. Finalmente, el Tribunal estima el recurso interpuesto por el sindicato y anula el apartado del acuerdo suscrito que obligaba al trabajador a prestar servicios desde casa.

- La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de enero de 2019. Se trata de un conflicto individual, concretamente, del despido de una trabajadora. Una característica importante que debe tener un teletrabajador es la capacidad de organizar las tareas que debe realizar teniendo en cuenta el tiempo del que dispone y, además, ser capaz de trabajar sin una persona que lo supervise constantemente. En este caso, la trabajadora prestaba servicios desde su domicilio y, transgrediendo la buena fe contractual y la confianza, dejó de prestar servicios durante varios días seguidos, por lo que, fue despedida. La trabajadora interpuso una demanda contra la empresa y contra el

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), considerando que el despido no era procedente, sin embargo, el Tribunal dicta sentencia estableciendo en la misma que el despido es procedente. La trabajadora interpone un recurso de suplicación contra dicha sentencia, pero este recurso es desestimado por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmándose así la sentencia dictada anteriormente.

- La sentencia 221/2015 de 23 de diciembre. En este caso, este conflicto afecta a varios trabajadores, los cuales, a través de determinados sindicatos, interponen una demanda contra la empresa para la que trabajaban. Anteriormente, mencionaba que los teletrabajadores, a pesar de prestar servicios desde un lugar externo al centro de trabajo, tienen los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en la empresa. En este caso concreto, se produce una lesión de los derechos fundamentales de los trabajadores demandantes. La empresa tuvo que cerrar varios centros de trabajo y a los empleados se les ofreció la opción de prestar servicios como teletrabajadores. A aquellos que ostentaban un cargo sindical en la empresa antes de cerrar dichos centros y que aceptaron la propuesta de teletrabajar, se les comunicó la extinción de sus mandatos, dando paso así a la vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva. El Tribunal estimó la demanda interpuesta por estos trabajadores y dictó sentencia, la cual afirmaba la vulneración de dichos derechos, además, ordenó el cese de los comportamientos contrarios a estos derechos y, finalmente, acordó la reposición de la situación al momento anterior a la vulneración del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

9. Conclusión

El Teletrabajo desde su nacimiento hasta la actualidad se ha ido abriendo un hueco en nuestra sociedad, lo que se debe, en gran medida, a la evolución que se ha producido de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs).

Esta novedosa modalidad de empleo ofrece distintas ventajas y desventajas tanto a las empresas como a los teletrabajadores. En cuanto a las ventajas que supone para las empresas, destaca el ahorro económico que supone para las mismas contar con teletrabajadores en su plantilla, ya que, el Teletrabajador no tiene que acudir de manera habitual al centro de trabajo, por lo que, no utiliza, por ejemplo, la energía eléctrica del local. En cuanto a la ventaja que supone el Teletrabajo para el empleado, destaca es el hecho de poder conciliar la vida laboral y familiar, lo que se debe a que el teletrabajador tendrá la autonomía suficiente para gestionar la realización de sus tareas siempre teniendo en cuenta el tiempo del que dispone. En cuanto a las desventajas, debemos destacar que el teletrabajador no se relaciona con el resto de los trabajadores diariamente a diferencia de los trabajadores presenciales de la empresa. Además, el teletrabajador puede empezar a llevar una vida sedentaria, lo que se debe a la reducción en los desplazamientos y al hecho de trabajar desde su domicilio.

La evolución de las TICs ha sido una pieza clave para el desarrollo del Teletrabajo. Gracias a estas tecnologías es posible la comunicación, en este caso, entre empresario y teletrabajador, aunque a menudo, pueden convertirse en un aspecto negativo debido a que, el empresario puede mantener controlado al trabajador. Sin embargo, las Tecnologías de la Información y la Comunicación facilitan la rápida comunicación y, además, permiten que el empresario obtenga información de sus clientes de manera sencilla.

En definitiva, cada vez son más las empresas que cuentan con teletrabajadores en su plantilla lo que se debe a las numerosas ventajas que ofrece esta novedosa modalidad de empleo. Además, el rápido avance o evolución de las tecnologías está, de alguna

manera, transformando nuestra sociedad, rompiendo con el modelo tradicional de empleo y abriendo paso al Teletrabajo, permitiendo a los empleados conciliar la vida personal y familiar y disponer de mayor autonomía para organizar su día a día y estructurar un método de trabajo sin un superior jerárquico que lo controle constantemente. Sin embargo, si el teletrabajador carece de ciertas características de las que debería disponer o, por parte del empresario, considerar que el teletrabajador debe estar disponible todo el día, convertirían todos los aspectos positivos del Teletrabajo en aspectos negativos, pudiendo generar estrés en el trabajador e incluso pérdidas económicas para el empresario.

10. Bibliografía

- Pérez, C. y Gálvez, A.M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*. Recuperado de <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Manual de buenas prácticas en Teletrabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo_buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf.
- Cataño, S. L. y Gómez, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*. Recuperado de http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/2772
- Luque Parra, M. y Ginès i Fabrellas, A. (2015). *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado de https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf
- De la Cámara, C. (2000). El Teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. *Cuaderno de Relaciones Laborales*. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0000220227A>
- Mariana Gareca, M., Verdugo, R., Briones, J. y Vera, A. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Ciencia y Trabajo*. Recuperado de <http://www.fiso-web.org/articulos-profesionales?orderArticles=Fecha&page=41>
- Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *Revista de Internet, Derecho y Política*. Recuperado de <https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/teletrabajo-libertad-forma-esclavitud-332319510>
- Welz, C. y Wolf, F. (2010). *Telework in the European Union*. Recuperado de; <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>