

Título de la contribución al debate sobre el Futuro del Trabajo:

EL TELETRABAJO: DE LA DISPERSIÓN NORMATIVA PRESENTE A LA NECESARIA REGULACIÓN NORMATIVA EUROPEA Y ESTATAL FUTURA

QUINTANILLA NAVARRO, RAQUEL YOLANDA.

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

yolanda.quintanilla@urjc.es

Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

La contribución va dirigida a las CONVERSACIONES TEMÁTICAS SIGUIENTES:

1) Trabajo y sociedad

3) La organización del trabajo y la producción

ABSTRACT

La regulación normativa del teletrabajo en España se encuentra dispersa y resulta escasa. Desde la Unión Europea se ofrece el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, para marcar los aspectos fundamentales a respetar, Acuerdo que España ha asumido, pero cuya eficacia jurídica es meramente obligacional. El art. 13 ET sobre trabajo a distancia, resulta insuficiente para esta modalidad de organización del trabajo. En el ámbito de la empresa privada, la regulación por medio de la negociación colectiva no es frecuente. Al mismo tiempo, en el ámbito de las Administraciones públicas, algunas Administraciones autonómicas sí han previsto diversas regulaciones sobre el teletrabajo, pero no todas lo han regulado.

Todos los argumentos anteriores permiten afirmar que es necesario afrontar una regulación de carácter general, tanto en el ámbito europeo, mediante una Directiva comunitaria; como en el ámbito estatal propio, mediante una norma legal, que disponga el régimen jurídico aplicable con carácter general en materia de teletrabajo en nuestro país. De este modo aumentaría la seguridad jurídica y la protección de los derechos de los teletrabajadores.

SUMARIO

- I. Introducción.
- II. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo
- III. Normas jurídicas sobre teletrabajo en España: el ámbito estatal y el autonómico
- IV. Análisis comparativo de las normas autonómicas sobre teletrabajo
- V. La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva española
- VI. Conclusiones

I. INTRODUCCIÓN

Mientras que muchas empresas comienzan a proyectar ahora la alternativa del teletrabajo, algunas otras precursoras del teletrabajo se plantean si deben continuar o expandir estas formas de trabajo alternativo. La oficina virtual aporta ventajas a

empresas y trabajadores, pero también inconvenientes que sólo pueden ser resueltos con nuevas orientaciones en la gestión¹.

Desde que surgió el teletrabajo en los años 70 en EE.UU hasta la actualidad, la atención sobre esta fórmula de organización del trabajo ha mostrado elementos positivos para promoverlo, por las ventajas que conlleva para el trabajador –entre otras, la conciliación de su vida laboral, familiar y personal-, para la empresa –por ejemplo, el aumento de la productividad- y para la sociedad –favorece la descentralización de actividades, junto a otras ventajas-.

Al mismo tiempo se hacen evidentes elementos negativos que ocasionan recelos, respecto de las consecuencias sociales y laborales del teletrabajo, en relación, por un lado, con el aislamiento del teletrabajador, su mínimo desarrollo profesional, o la desprotección de sus derechos laborales; por otro lado, en relación con los obstáculos para el control y supervisión de los teletrabajadores por parte de la empresa, y los costes de formación que la empresa debe asumir².

En la “Comunicación sobre la dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas - Las próximas etapas”, la Comisión Europea³ constató⁴, ya hace más de 20 años, que no existía ni una definición ni un régimen jurídico específico y uniforme en la Unión Europea para los teletrabajadores, sino que, en ocasiones, la regulación de sus condiciones laborales estaba prevista en un convenio colectivo, en otras, partía de un acuerdo particular, por escrito o informal; en otras, se acudía a normas de carácter general, relacionadas con el trabajo a domicilio o con el trabajo por cuenta propia.

Desde entonces y hasta la actualidad, el objetivo ha sido mejorar las condiciones para el desarrollo del teletrabajo, pero con dudas sobre si conviene una acción comunitaria para proteger a los teletrabajadores⁵. En el presente trabajo analizamos los avances más significativos respecto de la regulación jurídico-laboral del teletrabajo, con la finalidad de fundamentar nuestra posición sobre la necesidad de una regulación normativa general de ámbito más amplio en esta materia.

II. EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO

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

¹ Davenport, T. H., Pearlson, K.: “Un brindis por el teletrabajo”. Harvard Deusto business review, Nº 89, 1999, págs. 28-43.

² Más detalladamente, SEMPERE NAVARRO, A. V., KAHLE CARRILLO, D. T.: Teletrabajo. Colección Claves prácticas Francis Lefebvre nº 1, Madrid, 2013, pág. 25.

³ Versión de 17 de julio de 1997. V/B/4

⁴ En 1996 la Comisión, en cooperación con la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, realizó una investigación comparativa de los distintos países en materia de teletrabajo, respecto de la legislación laboral, la normativa en materia de salud y seguridad, la normativa sobre seguridad social y las prácticas de negociación colectiva de cada país. Los resultados de la investigación llevada a cabo se exponen en esta COMUNICACIÓN SOBRE LA DIMENSION SOCIAL Y DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION Prioridad para las personas - Las próximas etapas”, Versión de 17 de julio de 1997. V/B/4, págs. 19-20.

⁵ COMUNICACIÓN SOBRE LA DIMENSION SOCIAL Y DEL MERCADO DE TRABAJO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION Prioridad para las personas - Las próximas etapas”, Versión de 17 de julio de 1997. V/B/4, págs. 19.

Pública (CEEP) firmaron un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, AMET) se firmó con los objetivos de modernizar la organización del trabajo en el sector público y para permitir conciliar la vida personal, laboral y familiar, a través del teletrabajo. Se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales sobre este tema.

En el AMET, se establece un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores, de modo que puedan convivir las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa.

En España, el AMET se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (en adelante, AINC) de 30 de enero de 2003⁶, que las organizaciones firmantes asumieron en su totalidad. Del mismo modo encontramos la asunción de esos mismos criterios en los Acuerdos posteriores: AINC de 2004 (que prorrogó el de 2003⁷), 2005⁸, 2006 (que prorrogó el de 2005⁹) y 2007¹⁰, este último prorrogado para 2008¹¹, recogen los mismos criterios que el de 2003.

Como contenido del AMET, destacan los siguientes aspectos: Definición y ámbito de aplicación, carácter voluntario del teletrabajo, condiciones de empleo, protección de datos, vida privada, equipamientos, salud y seguridad, organización del trabajo, formación, y derechos colectivos.

No obstante, el carácter obligacional y no normativo del AMET, junto con su limitado contenido han sido objeto de crítica doctrinal¹².

III. NORMAS JURÍDICAS SOBRE TELETRABAJO EN ESPAÑA: EL ÁMBITO ESTATAL Y EL AUTONÓMICO

En nuestro país, la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral es la norma que regula por primera vez en nuestro país el trabajo que se realiza de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, al incluir en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) el artículo 13 sobre trabajo a distancia.

En virtud del art. 13 ET, el trabajo a distancia tendrá las siguientes características:

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera

⁶ BOE 24 febrero 2003.

⁷ DGTr Res. 23 diciembre 2003.

⁸ DGTr Res. 7 marzo 2005.

⁹ DGTr Res. 31 enero 2006.

¹⁰ DGTr Res. 9 febrero 2007.

¹¹ DGTr Res. 21 diciembre 2007.

¹² GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: "El teletrabajo (Acuerdo marco de 16 de julio de 2002), en GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Unión Europea*, MTAS, Madrid, 2005, pág. 333.

posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas para la copia básica del contrato de trabajo (apartado 3 del artículo 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
4. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.
5. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo.
6. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Pero el art. 13 ET resulta insuficiente para aplicarlo a las particularidades del teletrabajo, puesto que se regula solo una modalidad del teletrabajo, como es el trabajo a distancia¹³. La diferencia estriba en que, en el trabajo a distancia, no se exige la utilización de forma intensiva de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, mientras que este último elemento resulta imprescindible para poder identificar la organización mediante el teletrabajo respecto de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa¹⁴. Dada la entidad de la diferencia mencionada, no podemos considerar suficiente la regulación del art. 13 ET para la modalidad del teletrabajo.

Por otro lado, salvo el art. 13 ET, la regulación del teletrabajo por cuenta ajena carece de normativa legal de referencia, de modo que debemos partir del AMET, ya mencionado, adoptado en el seno de la Unión Europea por los agentes sociales¹⁵.

¹³ SEMPERE NAVARRO, A.V., KAHALE CARRILLO, D. T.: *Teletrabajo*. Colección Claves Prácticas Francis Lefebvre, Madrid, 2013, pág. 81. En este sentido, los autores citados afirman que la nueva redacción del art. 13 ET “deja sin cobijo a las demás tipologías del teletrabajo, dado que no siempre el lugar de trabajo es libremente elegido por el trabajador como ocurre en el caso de los telecentros o centros satélite”. Ibidem, págs. 82-83.

¹⁴ No obstante, aun siendo dos figuras distintas, tanto los trabajadores a distancia como los teletrabajadores suelen soportar problemas similares¹⁴, como consecuencia de sus afinidades. Vid. Al respecto, QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “Teletrabajo: Delimitación, negociación colectiva y conflictos”, en la obra colectiva titulada *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (Dir.: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.), Ed. Eolas, León, 2014).

¹⁵ Así se hace de forma expresa o tácita en numerosos convenios colectivos aplicables en nuestro país, como, por ejemplo, III Convenio colectivo de prensa diaria. Disposición Transitoria séptima. Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria apartado 2. g). BOE 18 diciembre 2008, núm. 304, [pág. 50905]. También art. 14 Convenio Colectivo de

Vinculada a la consecución de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en el ámbito de la Administración General del Estado, conviene citar la OM APU/1981/2006, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

Los programas piloto de teletrabajo creados fueron influidos por los objetivos del Plan Concilia¹⁶, en virtud del cual el Ministerio de Administraciones Públicas desarrolló satisfactoriamente un Plan Piloto para la Aplicación de Técnicas de Teletrabajo para los empleados públicos, como conjunto de medidas para hacer efectiva la conciliación de las responsabilidades profesionales con la vida personal y familiar en el ámbito público. En este contexto, se ha publicado el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado.

Del mismo modo que se implanta el teletrabajo en la Administración General del Estado, también las Administraciones autonómicas están avanzando por el camino de la prestación del servicio mediante la fórmula no presencial mencionada. Así podemos destacar las siguientes normas jurídicas reguladoras del teletrabajo en las distintas Administraciones de las Comunidades Autónomas:

- Decreto Castilla y León 9/2011, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León¹⁷.
- Decreto 127/2012, de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura¹⁸.
- Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha¹⁹.
- Decreto País Vasco 92/2012, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos²⁰.
- Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears²¹.
- Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos²².

trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia. BO. Valencia nº 51 página 11 del 15/3/2016.

¹⁶ Aprobado por el Consejo de Ministros, de 4 de marzo de 2005.

¹⁷ BOCYL de 23 marzo 2011.

¹⁸ DOE de 13 julio 2012.

¹⁹ DOC-LM de 16 de agosto 2013.

²⁰ BOPV de 7 junio 2012.

²¹ BOIB de 29 de junio de 2013.

²² BOR de 13 de diciembre de 2013

- Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón²³.
- Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana.
- Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia²⁴.
- Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia²⁵.

Pasamos a comparar el contenido de cada una de las normas jurídicas autonómicas en materia de teletrabajo. Ello nos permitirá conocer los aspectos en los que se hace hincapié y aquellos otros que no han merecido la atención de estas normas. Así estaremos en condiciones de elaborar las conclusiones sobre los puntos que deberían tratarse más en profundidad o, en su caso, obviarse en una futura regulación normativa de carácter general, cuyo ámbito de aplicación fuese todo el territorio estatal, y el comunitario europeo.

IV. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS NORMAS AUTONÓMICAS SOBRE TELETRABAJO

De las 17 Comunidades Autónomas, diez han abordado el tratamiento del teletrabajo. Lo han hecho solo para el ámbito del teletrabajo desarrollado por los empleados públicos de las Administración Pública de cada Comunidad Autónoma.

La estructura que se observa en las distintas normas autonómicas, suele incluir los siguientes contenidos:

- **Delimitación del objeto y los fines del teletrabajo** como modalidad de prestación del servicio.
Entre los fines, suelen citarse la modernización de la Administración Pública concreta, el favorecimiento del trabajo por objetivos y resultados, el beneficio para la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, y el fortalecimiento del compromiso y la motivación del personal²⁶.
- **Definición del teletrabajo y del concepto de teletrabajador**²⁷.
En primer lugar, se suele destacar el elemento de la localización de un espacio físico fuera de la empresa desde el que se presta la actividad laboral. El

²³ BOA de 18 de agosto 2014.

²⁴ DOG de 31 diciembre 2013.

²⁵ BORM de 10 de octubre 2016.

²⁶ Art. 1 Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia.

²⁷ Art. 2 Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia.

teletrabajo puede desempeñarse en un lugar distinto del domicilio del trabajador, como por ejemplo, en un telecentro o en una oficina satélite²⁸.

En segundo lugar, en la actividad laboral prestada mediante el teletrabajo se manejan las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

En tercer y último lugar, el elemento del cambio en la organización y realización del trabajo²⁹. El teletrabajo, como consecuencia de los dos primeros elementos señalados con anterioridad, debe producir un cambio en la organización del trabajo, puesto que la utilización de los medios tecnológicos y de telecomunicación ha de conllevar una descentralización que permita externalizar las actividades que habitualmente se desarrollan en el interior de la empresa³⁰.

- **Ámbito subjetivo de aplicación**³¹. Será teletrabajador todo trabajador que efectúa su prestación laboral bajo la modalidad del teletrabajo.
- **Ámbito objetivo de aplicación**: puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo y puestos excluidos de tal modalidad³².
- **Acceso al teletrabajo**. El punto de partida es la voluntariedad para realizar la prestación laboral bajo esta modalidad de organización del trabajo³³. El siguiente paso es el previo cumplimiento de requisitos hasta que finalice el procedimiento de selección específico, procedimiento que suele estar previsto en el mismo documento normativo.

Lo habitual es exigir una experiencia mínima en el puesto de trabajo en el que se va a teletrabajar, y poseer conocimientos suficientes informáticos y telemáticos teóricos y prácticos para desarrollar su prestación laboral bajo esta modalidad.

En caso de que varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa o centro de trabajo deseen prestar el servicio mediante teletrabajo y por cuestiones organizativas no fuera posible la autorización a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados o empleadas y la Administración, se valoran, entre otras circunstancias, ser

²⁸ La condición laboral de la distancia en el teletrabajo es elegida, en unos casos, por el propio trabajador, y, en otros, por el empresario, bien unilateralmente bien como resultado de un acuerdo entre ambas partes contractuales. ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "Teletrabajo", en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, MTAS, Madrid, 2000, pág. 767. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. 2ª ed. CES Colección Estudios, Madrid, 2001, pág. 27.

²⁹ Para MELLA MÉNDEZ (MELLA MÉNDEZ, L.: "Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo", AS nº 11, 1998, pág. 40), solo los dos primeros son los elementos irreductibles de la figura del teletrabajo, mientras que el tercero de los citados sería una simple derivación de los anteriores.

³⁰ SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES Andalucía, Sevilla, 2011, pág. 41. GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador*, Ibidem, Madrid, 1998, pág. 59.

³¹ Por ejemplo, el art. 2 Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos. También el art. 3 DECRETO 127/2012, de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

³² Art. 14.c) Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia, entre otros.

³³ Voluntariedad tanto para el trabajador, como para el empleador. Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia.

empleadas públicas víctimas de violencia de género, personal empleado público con discapacidad, los motivos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal -tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave³⁴.

También se prevé la posible reversibilidad de esta modalidad de organización laboral, y sus condiciones para pasar de la presencia virtual a la de presencia física en el centro de trabajo.

- **Condiciones de trabajo:** El personal que realice teletrabajo tiene reconocidos los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la Administración Pública Regional y no debe sufrir modificación alguna en sus retribuciones ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional, ni en ningún otro derecho de que dispongan³⁵.
- **Distribución de la jornada laboral**³⁶: En unos casos, se establece la proporción de la jornada que podrá ser prestada en la modalidad de teletrabajo y la proporción que obligatoriamente tendrá carácter presencial. En otros casos, el teletrabajo se presta a tiempo completo. También se suelen regular los períodos mínimos de interconexión³⁷, el control empresarial del cumplimiento del horario, con medios que permitan, al mismo tiempo, la protección del derecho a la intimidad y a la vida privada del teletrabajador.
- **Equipamiento técnico y estructural, y utilización de los medios electrónicos.** El equipo informático básico, su mantenimiento, la solución de las incidencias por el servicio de asistencia técnica³⁸.
- **Protección de datos.** Recordatorio del deber de sigilo profesional, y de la obligación empresarial de informar de los datos que el teletrabajador pueda conocer y utilice por razón de su trabajo.
- **Seguridad y salud en el trabajo.** La evaluación de riesgos de su actividad, asistencia, asesoramiento, responsabilidad de adopción de medidas preventivas y correctores de riesgos laborales³⁹.
- **Formación:** sobre prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo, sobre conocimientos informáticos, así como sobre los objetivos previstos y los resultados esperados⁴⁰.

³⁴ En este sentido, el art. 6.3 Decreto 57/2013, de 12/08/2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. En sentido similar, Decreto 127/2012, de 6 de julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

³⁵ Entre otros, el art. 4 Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

³⁶ El art. 7 Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana, regula la distribución de la jornada semanal.

³⁷ Por ejemplo, en el art. 9. 5 Orden de 3 de octubre de 2016, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se convoca un proyecto piloto experimental de teletrabajo en la Administración Pública Regional de Murcia.

³⁸ Entre otros, el art. 10 Decreto Castilla y León 9/2011, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

³⁹ Por ejemplo, el art. 16 Decreto País Vasco 92/2012, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

- **Comisión de Valoración y Evaluación del teletrabajo.** Esta Comisión se constituye para seleccionar al personal que realizará su trabajo como teletrabajador, además de realizar el seguimiento de la marcha del programa piloto o del plan establecido al efecto, y de los resultados alcanzados⁴¹.

Como podemos comprobar, por un lado, los aspectos tratados por la normativa autonómica no distan mucho de los incorporados en el AMET, aunque sí se observa la ausencia de referencia a aspectos tan relevantes como los derechos colectivos de los teletrabajadores.

Por otro lado, el desarrollo de esos aspectos puede resultar dispar, lo que produce inseguridad jurídica y desprotección al teletrabajador, según se establezca el teletrabajo solo a tiempo parcial o a tiempo completo, según se disponga el control empresarial del horario o solo por resultados, según cuál sea el procedimiento de selección del personal para teletrabajar, y los criterios conforme a los cuales se selecciona, según se establezca tiempo de interconexión y tiempo de desconexión, etc. Esta disparidad es predicable también de la regulación del teletrabajo por medio de la negociación colectiva.

V. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA⁴²

A falta de una regulación jurídico-laboral general del teletrabajo, se recurre al instrumento de la negociación colectiva. Las cláusulas previstas en el AMET sirven como referencia a los convenios colectivos y a los acuerdos de empresa para la implantación del teletrabajo. El Libro Blanco del Teletrabajo en España afirma que la mejor regulación del teletrabajo es la más flexible, la menos protocolizada y menos regularizada, considerada como una opción y un complemento voluntario, y no la que desarrolla el teletrabajo como una alternativa⁴³.

Como ha señalado la doctrina, la negociación colectiva es, en un primer momento, un instrumento capaz de identificar las materias que necesitan de una regulación propia e incluso es capaz de proponer la mejor solución para cada caso concreto.

En este sentido, el AMET es un acuerdo que se remite a la negociación colectiva de cada Estado miembro, por lo que solo los interlocutores sociales de cada país pueden decidir libremente si incorporan en sus convenios colectivos los principios y criterios fijados en el mismo.

⁴⁰ En este sentido, el art. 12 Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

⁴¹ Por ejemplo, el art. 10 Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

⁴² En este epígrafe hemos revisado y actualizado debidamente un apartado incluido dentro de mi publicación titulada “Teletrabajo: Delimitación, negociación colectiva y conflictos”, que escribí para la obra colectiva titulada *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (Dir.: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.), Ed. Eolas, León, 2014). Dicha obra colectiva publica los resultados del *Proyecto DER 2012-36686.TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN Y RELACIONES DE TRABAJO: NUEVAS DIMENSIONES DEL CONFLICTO JURÍDICO* (Duración: 1-1-2008 a 31-12-2011), financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad Plan Nacional de I+ D + i, a cuyo equipo de investigación pertenecí.

⁴³ Libro Blanco del Teletrabajo en España, junio 2012, pág. 69.

En nuestro ordenamiento jurídico interno, los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (desde 2003 hasta 2008) y los sucesivos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (desde 2010 a 2014) y el actualmente vigente III Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2015-2017⁴⁴ (en su punto 4) coinciden en la relevancia de los convenios colectivos como elementos instrumentales que favorecerán el avance en la regulación del teletrabajo, en concreto, respecto a las modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y de cambios tecnológicos.

Son numerosos los convenios colectivos en los que se relacionaba el régimen de teletrabajo como una medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, medida de implantación progresiva que, además supone un ahorro de costes para el teletrabajador, señalando, por ejemplo, el VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF⁴⁵ lo siguiente: “Las partes firmantes de este Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta nueva medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol. Por otro lado, las partes firmantes entienden que el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo”⁴⁶.

En este sentido, el ejemplo de Repsol en la apuesta clara por la implantación de un programa de teletrabajo, se ha completado recientemente con la elaboración del Libro Blanco del Teletrabajo 2012 de dicha empresa⁴⁷, y con el VI Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF para el año 2016.

En la negociación colectiva vigente se observa la asunción expresa o tácita del contenido del AMET. En un primer grupo de convenios colectivos se realiza de forma expresa, en ocasiones hace una breve cita del AMET, como objetivo al que reconducir todo el contenido de la relación laboral del teletrabajador⁴⁸; otras veces, se indica ese contenido repitiendo los principales aspectos regulados en el mismo y haciéndolos expresamente aplicables al sector al que pertenece el convenio colectivo vigente⁴⁹.

Mientras que un tercer grupo de convenios regulan algunos aspectos, a modo de peculiaridades, pero no todos los previstos en el AMET⁵⁰.

⁴⁴ Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. BOE nº. 147, de 20 de junio de 2015.

⁴⁵ Arts. 19.1 VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. BOE nº 267, de 4 de noviembre de 2016.

⁴⁶ En sentido similar, destacan los Acuerdos siguientes: Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. BO. Castilla y León 15 julio 2009, núm. 133, [pág. 22027].

Acuerdo de la mesa general de negociación de 19-1-2011, que aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. DO. Castilla-La Mancha 2 marzo 2011, núm. 42, [pág. 8387].

⁴⁷ REPSOL: *El Libro blanco del Teletrabajo en Repsol*. Repsol, 2012.

⁴⁸ IV Convenio colectivo de prensa diaria. Disposición Transitoria séptima. Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria apartado 2. g). «BOE» núm. 237, de 3 de octubre de 2013. También art. 14 Convenio Colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia. BO. Valencia nº 51 página 11 del 15/3/2016.

⁴⁹ Art. 10 bis XVIII Convenio Colectivo general de la Industria Química. BOE 198, de 19 de agosto de 2015. Art. 15.7 VI Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. BOE nº 267, de 4 de noviembre de 2016.

⁵⁰ Art. 15 Convenio colectivo estatal de Perfumería y afines, BOE nº 16, de 19 de enero de 2016. Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco BBVA en régimen de teletrabajo. Madrid, 27 de Julio de 2011.

El Libro Blanco del Teletrabajo en España destaca las buenas prácticas de las siguientes empresas en materia de teletrabajo, junto con los períodos de implantación de programas o proyectos piloto de Teletrabajo:

- BBVA: desde enero de 2010 a junio de 2011. Extensión de junio de 2011 a la actualidad.
- ENDESA: de 2010 a la actualidad.
- INDRA: de septiembre de 2008 a la actualidad.
- IBERDROLA: de 2008 a la actualidad.
- LÍNEA DIRECTA Aseguradoras: 3 meses full-time.
- MICROSOFT: de 2003 a la actualidad.
- SANITAS: 2004.
- WOLTERS KLUWER: de septiembre 2011 a la actualidad.
-

De todos modos, no son muchos los convenios colectivos que se ocupan del teletrabajo y de la implantación del mismo en las empresas o sectores de la producción. Las razones que aporta la doctrina para justificar el escaso tratamiento del teletrabajo en la negociación colectiva son fundamentalmente dos: la primera, la lenta implantación del teletrabajo en nuestro país. La segunda, que se ha optado por la negociación individual en vez de la colectiva⁵¹. La negociación individual supone un riesgo para la garantía de los derechos de los teletrabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1ª. En el presente trabajo se estudia la regulación jurídica existente en España, hasta el momento, en materia de teletrabajo. El objetivo, como decíamos al principio, es concluir afirmando que es necesaria una regulación normativa general de ámbito más amplio que el autonómico o el convencional.

La dispersión normativa sobre teletrabajo anteriormente analizada produce inseguridad jurídica, lo que, a su vez, puede conllevar una menor garantía, o una mayor desprotección, de los derechos de los teletrabajadores.

2ª. Partiendo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que traza las líneas básicas reguladoras de los aspectos más esenciales para el trabajo prestado bajo la modalidad del teletrabajo, podría dictarse una Directiva comunitaria⁵², que, dejando amplitud de opciones a cada Estado miembro, estableciese un contenido mínimo aplicable y exigible en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

De este modo, se uniformizaría el régimen jurídico básico de cada Estado, en el que habría que transponer la Directiva, adaptándola a sus necesidades y su contexto, pero con unos contenidos comunes a los de los demás Estados miembros. Así también se

⁵¹ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., págs. 248-249. Dicho autor es favorable a una regulación convencional específica para el teletrabajo, salvo en empresas en las que no esté muy desarrollado el teletrabajo, en cuyo caso bastaría simplemente con incorporar al convenio colectivo general las cláusulas relativas al teletrabajo. Para una reflexión sobre la unidad negocial más idónea para regular las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, indicando las ventajas e inconvenientes de la negociación colectiva sectorial estatal, la de empresa, la de franja y la negociación colectiva internacional, vid. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., págs. 248- 252.

⁵² En el Libro Verde Vivir y trabajar en la sociedad de la información prioridad a la dimensión humana (1996), ya se proponía la conveniencia de elaborar una directiva sobre el teletrabajo para garantizar las condiciones de trabajo de los teletrabajadores.

lograría que la cobertura de la regulación aplicable en un Estado no resultase discordante con el aplicable en otro Estado.

3ª. El contenido de la Directiva podría basarse en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, sumándole aspectos previstos en las diversas regulaciones que cada Estado está aplicando en la actualidad⁵³ y que incluyen desde convenios colectivos, acuerdos particulares, reglamentos o decretos autonómicos (en el caso de la Administración pública autonómica en España, etc.).

4ª. Mientras no se produzca la aprobación de la Directiva comunitaria, o después de aprobada la misma, se podría elaborar una norma legal estatal, que protegiese a todos los tipos de teletrabajo, que recogiese los aspectos comunes de las normas autonómicas sobre teletrabajo, -que son los que hemos desarrollado anteriormente- y de la negociación colectiva al respecto.

De este modo, se llenaría el vacío normativo en el ámbito de las empresas privadas y en aquellas Administraciones autonómicas que no han regulado nada en relación con el teletrabajo. Al mismo tiempo, se igualaría el tratamiento jurídico de los aspectos más importantes de esta modalidad de gestión del trabajo, tanto en el ámbito de las empresas privadas como en el de las Administraciones autonómicas que sí hayan regulado la materia.

5ª.. La negociación colectiva, como vía para regular el teletrabajo, resulta un instrumento válido pero más débil que la norma legal, gozando esta última de eficacia general y superioridad jerárquica sobre aquella. Sería aconsejable una regulación legal sobre teletrabajo, ocupándose la negociación colectiva de adaptar el contenido legal a la situación y circunstancias de cada empresa.

6ª. Una disminución del alcance de la protección social a los teletrabajadores podría llevar a convertirla en una forma de empleo precario. Por ejemplo, en función de la regulación en el contrato de trabajo de las condiciones sobre el lugar y el tiempo de realización de la prestación laboral, se apreciará o no la concurrencia de una contingencia profesional⁵⁴.

Por todo lo anteriormente expuesto, es conveniente trazar en el ámbito comunitario y estatal, las líneas fundamentales de carácter general del régimen jurídico del teletrabajo.

⁵³ SIERRA BENÍTEZ, E. M.: El estado actual del teletrabajo en la Unión Europea. www.bollettinoadapt.it

⁵⁴ Cervilla Garzón, M. J., Jover Ramírez, C.: “Teletrabajo y delimitación de las contingencias profesionales”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 3, Nº. 4, 2015, págs. 119-147.

Las autoras citadas hacen hincapié también en otro factor: la comunicación continua a la empresa por parte del trabajador de la posible modificación puntual de estas circunstancias.