

El Teletrabajo: una forma de trabajo.

NATURALEZA JURÍDICA

El teletrabajo o trabajo a distancia queda definido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) como una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular.

En este sentido, se ha regulado en la Ley 3/2012, de 6 de julio y ha quedado recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores 2015.

Su incorporación en nuestro ordenamiento jurídico surge por el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral y por ello, se busca dar cabida al teletrabajo con garantías.

Consecuentemente el teletrabajo debe ser entendido como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

Esta particular forma de organización, permite que el trabajo se realice lejos del lugar donde el resultado es esperado, es decir, a distancia del empresario o del cliente a quien va destinado, de manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo.

De acuerdo con el lugar de la prestación de servicios, el teletrabajo puede clasificarse de diferentes maneras, entre ellas destacan las siguientes:

- a) Teletrabajo a domicilio: el trabajador trabaja total o principalmente en su domicilio, normalmente con la obligación de acudir al centro de trabajo con una mínima periodicidad.
- b) Oficina satélite: es una unidad separada, geográficamente alejada de la sede principal de la empresa, pero en permanente conexión con ella.

RETRIBUCION Y TIEMPO

El trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

Si bien, pueden surgir problemas en relación al criterio a utilizar para fijar el salario ya que, no es habitual ligarlo a la unidad de tiempo, sino que se hace depender fundamentalmente del resultado, con los problemas que se plantean cuando el teletrabajador no alcanza un mínimo vital o como consecuencia de los excesos del salario a destajo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

La importancia de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores no ha sido siempre uno de los intereses de las empresas y de la sociedad.

Esta práctica ha ido cobrando importancia con la evolución de la sociedad y el paso de los años. Las familias monoparentales, la incorporación de la mujer al mercado laboral, las parejas en las que ambos trabajan, o una mayor implicación de los hombres en el plano familiar son algunos de los factores que han forzado a la implementación de medidas que hagan posible compaginar el ámbito laboral junto con el ámbito personal de los trabajadores.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha hecho ésta pueda realizarse profesionalmente, pero todavía sufre desigualdades, tanto económicas como profesionales.

En el momento en que la mujer se incorpora al mercado laboral adquiere más responsabilidades que cuando no trabajaba. A finales del siglo XX la división de las tareas del hogar y el cuidado de los hijos recaía totalmente sobre las madres. Esta responsabilidad no compartida al 100% con los padres suponía que muchas mujeres tenían que dejar de trabajar o en caso de estar trabajando no poder hacer una jornada completa sino una parcial con menos horas.

En la actualidad, según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) emitida por el Instituto Nacional de estadística en el cuarto trimestre de 2018, de 22.868,8 millones de personas activas, 10.641,6 millones son mujeres activas laboralmente, cifra que equivale al 46,5%, del total de personas de ambos sexos que trabajan en España.

El problema se plantea no sólo por los horarios de trabajo que afectan diariamente tanto a hombres como a mujeres sino a la falta de flexibilidad que tienen las empresas para que estos trabajadores puedan tener una mejor conciliación tanto personal como familiar sin necesidad de prescindir de ingresos por verse obligados/as a reducir la jornada laboral.

La conciliación laboral y personal no tiene una definición propiamente regulada, por lo que existe una gran variedad de definiciones que pueden darse de una manera u otra.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO:

A la vista de todo lo anterior, se pretende hacer un análisis de las ventajas y desventajas que ofrece el teletrabajo, tanto desde el punto de vista del trabajador y como de la empresa.

➤ Ventaja para los Trabajadores

A. Autonomía: permite que sean los propios trabajadores quienes organicen su jornada laboral ajustándola a sus necesidades, siendo de gran relevancia para la conciliación familiar y laboral.

B. Disminución de los desplazamientos: implica reducción tanto del tráfico y consecuentemente de la contaminación. Asimismo, se reduce la fatiga y del estrés, y por lo tanto la posibilidad de tener un accidente de tráfico.

C. Aumenta la productividad: las ventajas que ofrece el teletrabajo con asiduidad mejoran la opinión del trabajador respecto a la empresa, lo cual incide en su estado de ánimo; generando, siempre y cuando el trabajo se organice de forma adecuada, un aumento en la productividad.

➤ **Desventajas para los Trabajadores**

A. Sensación de aislamiento: La principal desventaja a la que se enfrentan los teletrabajadores es el aislamiento que se produce al no relacionarse con compañeros de trabajo. Para evitarlo es importante que desde las empresas se fomenten iniciativas que permitan a los trabajadores permanecer en contacto entre sí.

B. Incremento de los costes: Sobre todo en los casos en los que el trabajador realice sus funciones desde su propio domicilio. Estos costes se pueden compensar en todo o en parte con el ahorro producido con la disminución de los desplazamientos.

➤ **Ventajas para la Empresa**

A. Reducción de costes: esta disminución afecta principalmente a costes fijos.

B. Mayor flexibilidad empresarial: si la empresa tiene gran parte de sus costes como variables y no fijos permite modificar su estructura y tamaño de una manera mucho más rápida y eficiente permitiendo a la compañía adaptarse a los cambios sociales y de mercado.

C. Atracción de Talentos: nos encontramos con una gran ventaja competitiva que puede marcar la diferencia con las empresas de nuestro ámbito; ya que una empresa que permita y fomente el teletrabajo entre sus empleados puede contratar a los mejores y más cualificados profesionales sin importar en qué lugar del mundo residan.

➤ **Desventajas para la Empresa**

A. Costes de implantación: inversión necesaria para implantar el teletrabajo.

B. Necesidad de formación: necesidad de formar a los trabajadores para que puedan trabajar a distancia.

C. Mayores costes en seguridad: necesidad de implementar sistemas de seguridad eficientes y que permitan proteger los programas y archivos de ataques externos.

EL TELETRABAJO EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

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

ACCIDENTE DE TRABAJO

En el campo de los accidentes de trabajo, el teletrabajador tiene un idéntico nivel de riesgo que las otras actividades realizadas en el centro de trabajo que utilicen herramientas informáticas y de comunicación. La Ley General de Seguridad Social define el accidente de trabajo en su artículo 156 como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”

ENFERMEDAD PROFESIONAL

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

INCAPACIDAD

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

JURISPRUDENCIA Y STS RELEVANTES

El teletrabajo es un fenómeno que ha ido creciendo a medida que han mejorado las tecnologías de la información, por tanto, podríamos afirmar que es un concepto surgido hace poco tiempo. Por esta razón, no existe una jurisprudencia tan amplia como puede existir sobre otros conceptos. Sin embargo, sí existen sentencias que hablan sobre la problemática de este tipo de contratos, dando una solución para estos.

Un ejemplo es la sentencia más como la STS, Sala 4ª de lo Social, de 11 de abril de 2005, en la que se debate la impugnación de acuerdo sobre teletrabajo a domicilio. Este caso a posiblemente uno de los más importantes desde mi punto de vista, por esta razón, vamos a realizar un estricto análisis de la sentencia. Se trata de un conflicto colectivo contra la empresa, este viene dado por una modificación de la organización del trabajo que impone la propia empresa. Esta obliga a los empleados a cambiar el centro de trabajo empresarial por su propio domicilio dando ayudas materiales y económicas para que se pueda realizar, alegando que este cambio supone una mejora de su «posición competitiva en el mercado». En este momento surge el dilema, el poder del empresario permite organizar la empresa de la forma más favorable para su beneficio, sin embargo, no se puede exigir a un trabajador del centro que cambie la ubicación del trabajo por la de su propio domicilio. Por tanto, el proyecto sobre la Oficina Virtual crea un grave problema en la empresa. Finalmente, los tribunales estiman el recurso defendiendo que no es posible la obligatoriedad e imposición del teletrabajo. Por todo ello, se puede afirmar como conclusión que el teletrabajo debe ser una forma de organización de forma voluntaria por parte del trabajador.

Otra sentencia 42/2004, Sala de lo Social, Sección 1, de 31 de mayo, donde se discute la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad. En esta sentencia se la exige al teletrabajador que colabore con el empresario a la hora de acceder a su domicilio con tal

de este cumplir con las condiciones de Seguridad exigidas por la normativa. Los tribunales dicen literalmente que es necesario «cohonestar y conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral y el del trabajador a su intimidad personal y familiar y su domicilio, no pudiendo aquél acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, por lo que será necesario consensuar, caso por caso, los días, horas, frecuencia, duración o zona de la visita». Esto significa que los dos tienen derecho, sin embargo, para poderlo cumplir necesitan acordar un régimen de visitas entre ellos que no llegue a ser una molestia para el empleado pero que cumpla las suficientes características para que el empresario pueda obtener su cometido.

Finalmente, otra sentencia que causa jurisprudencia, aunque esta no esté dentro de nuestra jurisdicción, es la STS 834/2012, Sala 2ª, de lo Penal, de 25 de octubre. Trata uno de los problemas del teletrabajo que luego en la conclusión comentaremos. En esta sentencia, la teletrabajadora está demandada por blanqueo de dinero, utilizando la programación de la empresa y su página web para hacer una réplica y lucrarse. Esto es un ejemplo de la falta de seguridad de la información recibida por parte de la empleada, y es uno de los grandes problemas para este tipo de organización del trabajo.

CONCLUSIONES

El teletrabajo se caracteriza por llevar a cabo la actividad fuera del centro de trabajo de la empresa. Por otro lado, el teletrabajo se caracteriza por la tecnología informática y de comunicación usada para el desempeño de la actividad.

Sin embargo, también surgen dos grandes problemas con el teletrabajo. Por un lado, uno de los problemas que cabe destacar es la falta de una legislación específica que regule este tipo de trabajadores. Para ello la solución es legislativa, realizando una Ley, que cite las diferencias que existen de forma clara para que no puedan surgir conflictos. Por otro lado, el segundo problema a destacar es el relacionado con la seguridad de la información, ya que el teletrabajador puede usar la información de forma fraudulenta, llevándose un beneficio por esa información. Esto puede provocar una gran pérdida económica si la información llega a manos de las empresas de la competencia, debido a que estas últimas podrán anticipar los movimientos que se llevarán a cabo por parte de la empresa principal. La solución a este conflicto es más difícil.



Por Jesús Martín

Asesores Consultores

Asesores Consultores

Laboral – Fiscal – Contable



Profesionales en la Ley de Igualdad

Corresponsabilidad

Talento femenino

Conciliación

IGUALDAD

Formación

Flexibilidad

Lenguaje

Transversalidad

Brecha Salarial



Protocolos en Acoso Laboral

Trabajamos para conseguirla

CENTROS DE TRABAJO:

ZARAGOZA: Doctor Cerrada 30, Local 6

SALAMANCA: C/ Navazuela 31

MADRID: C/ Doctor Sánchez 5

976 791 470

923 413 689

917 850 018

info@asesoresconsultores.eu