



www.ugt-andalucia.org



www.andalucia.ccoo.es

**GUÍA DE BUENAS
PRÁCTICAS
DEL TELETRABAJO**

EDITA: CCOO-ANDALUCÍA Y UGT-ANDALUCÍA

DISEÑO E IMPRESIÓN: CONCEPTO 19

DEPÓSITO LEGAL: SE-3831-04

SEVILLA, 2004

INDICE

1.- PRESENTACIÓN.	9
2.- INTRODUCCIÓN.	13
- DEFINICIÓN DEL TELETRABAJO (NORMATIVA VIGENTE: ACUERDO MARCO EUROPEO DEL TELETRABAJO).	16
- FORMAS A TRAVÉS DE LAS CUALES SE PRESENTA EL TELETRABAJO	19
- COMPETENCIAS DEL TELETRABAJADOR/A	20
3.- FORMACIÓN Y TELETRABAJO.	23
4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	27
5.- DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO/A Y TELETRABAJADOR/A.	31
6.- SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE.	39
7.- VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO.	45
8.- RECOMENDACIONES	49



PRESENTACIÓN

I.- PRESENTACIÓN

CCOO-A y UGT-A son organizaciones sindicales, democráticas al servicio de los trabajadores y trabajadoras. Entre sus principales objetivos se encuentran, la defensa de las mejoras de las condiciones laborales y de vida y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta a colectivos más desfavorecidos como inmigrantes y personas con discapacidad.

Estas inquietudes y objetivos son coherentes con los perseguidos por la Iniciativa Comunitaria Equal, considerada como otra vía para poder continuar con los esfuerzos de las organizaciones sindicales para propiciar una mayor participación de personas que tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y reducir los factores de exclusión y discriminación.

Dentro de esta Iniciativa se encuentra el proyecto CO-LABORA.CON (Concilia, Trabaja, Consigue), gestionado por la AD del mismo nombre, teniendo como objetivo principal *"incrementar la participación de las mujeres y demás colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo, eliminando roles de género y estereotipos creados entorno a la discapacidad y favoreciendo la aplicación de la legislación en materia de igualdad y conciliación"*.

Desde UGT-A y CCOO-A, se ha elaborado la presente Guía Práctica del Teletrabajo. Esta guía proporciona una mayor información acerca de las nuevas formas de organización del trabajo, y se orienta a la dignificación del llamado teletrabajo, contribuyendo a paliar el vacío legal y la falta de regulación que existe en esta materia en nuestro país, hasta el momento.

Por otra parte, se ha realizado, un estudio sobre convenios colectivos, a partir de cual se han analizado los convenios colectivos de los territorios que constituyen las Mancomunidades de Bajo Guadalquivir, Islantilla y SODEVEGA S.A., entidades socias del proyecto, en cuanto al tratamiento que realizan de la discapacidad y la igualdad de

oportunidades. A través de este estudio se intenta mostrar la situación y las dificultades con las que se encuentran determinados colectivos para, acceder o participar en el mercado de trabajo.

Finalmente mencionar, la elaboración de una Guía con Contenidos a Introducir en los Convenios Colectivos, que nace con la intención de servir de base a los y las negociadoras en la elaboración de los convenios colectivos, ya que contiene una serie de recomendaciones a tener en cuenta en los propios convenios en las diversas materias que afectan a la relación entre trabajadores y trabajadoras, y empresarias y empresarios. Tiene su origen en el estudio que hemos realizado sobre los convenios y acuerdos colectivos de los territorios anteriormente citados.

M^a Piedad Pérez Arcos
Secretaría de Política de Igualdad
y Juventud UGT-ANDALUCIA

Loren Cabral Oliveros
Secretaría de la Mujer
CCOO-ANDALUCIA

2

INTRODUCCIÓN

2.- INTRODUCCIÓN

El teletrabajo surge como la profesión arquetípica de la nueva era a la que estamos asistiendo, la Sociedad de la Información, con la masiva entrada en las empresas y en los hogares de las nuevas tecnologías: es lo que algunos autores no han tardado en denominar "*la revolución tecnológica*". Pero, al mismo tiempo que este nuevo modelo de sociedad influye en todas las esferas del ser humano, también crea un modelo económico, la conocida como "*Economía del Conocimiento*". Se aprecia una progresiva migración de las actividades económicas del mundo físico al mundo virtual.

La empresa de la Nueva Economía responde al siguiente perfil:

- Flexible.
- Tecnológica.
- Dispuesta a la innovación y al riesgo.
- Con cultura de aprendizaje.
- El conocimiento es considerado como recurso estratégico.

Ésta ordena sus principales valores y puntos fuertes, a través de la referencia a los siguientes capitales:

- **Capital Intelectual:** es el conjunto de activos de una sociedad que, pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor para la empresa en el futuro.
- **Capital Humano:** las personas son el activo más importante de las organizaciones. No son propiedad de la empresa.
- **Capital Estructural:** lo componen los modelos, patrones culturales, sistemas tecnológicos

y administrativos, recursos de información que son patrimonio de la empresa.

- **Capital Relacional:** relaciones con los clientes, proveedores, competidores, agentes del entorno, imagen y prestigio. No puede ser totalmente controlado porque depende de las relaciones con terceros.

Se crean nuevas relaciones laborales y nuevas condiciones de trabajo no reguladas lo suficientemente por la legislación laboral estatal ni por los convenios colectivos de distintos ámbitos actualmente en vigor. Según las últimas cifras, que datan de 1.999, en España hay un total de 357.000 teletrabajadores/as por cuenta ajena en activo.

Esta necesidad de regulación como mecanismo de estructura de relaciones que se están produciendo, debe crear la sensibilización de los agentes sociales implicados en la negociación colectiva, esto es, empresarios, empresarias y sindicatos.

Como posible fuente que atienda esa necesidad, y pueda servir de referencia al inminente período de negociación colectiva, nace esta "Guía de Buenas Prácticas sobre el Teletrabajo", con el objetivo de contribuir a mejorar los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en esta nueva fórmula de organización del trabajo.

2.1.- Definición del teletrabajo

El teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo en la que se asume principalmente una obligación de resultado, sin importar dónde y cuándo se realiza. Se caracteriza principalmente por el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones creando un entorno de trabajo móvil y flexible.

El primero en acuñar el término de teletrabajo fue **JACK NILLES**¹ en la década de los 70, como medida para evitar los largos desplazamientos durante la crisis del petróleo para tratar de ahorrar en el consumo de combustible. Así, según **NILLES** se puede definir teletrabajo como cualquier forma de sustitución de los viajes de trabajo por la utilización de las tecnologías de la información. A su vez, este autor diferencia entre teletrabajo y *telecommuting*, que lo define como la porción de teletrabajo que se aplica a los desplazamientos diarios al trabajo y que son una de las principales causas de los atascos

¹ Físico en formación, Jack Nilles está considerado el padre del teletrabajo, tras su investigación en la Universidad de California del Sur a primeros de los años 70. Desde entonces ha diseñado, desarrollado y/o evaluado proyectos de teletrabajo para una gran cantidad de empresas y gobiernos en Europa, Estados Unidos y América del Sur. Fue presidente del Consejo Consultivo en Teletrabajo y es miembro del grupo de gestión del Fórum de teletrabajo/telematics de la Comisión Europea. Nilles es escritor, entre otros libros y artículos, de *Telecommunications-Transportation Tradeoff*, el primer libro sobre teletrabajo. En España destaca en la materia entre otros Manuel Castell, licenciado en Derecho y Economía por la Universidad de Barcelona, interesado en la sociología y la economía de la información, la sociología urbana, la sociología del desarrollo, la política tecnológica y el desarrollo regional. Así también destacan las autoras Nuria Almirón y Cristina Catalá.

en las grandes ciudades, la contaminación y la pérdida de productividad que conlleva esta pérdida de tiempo en los desplazamientos.

Una de las características principales del teletrabajo es el hecho de la no existencia de un centro de trabajo como tal, la concepción histórica y tradicional del mismo desaparece, el teletrabajo se realiza en el domicilio, en un centro móvil o telecentro.

Cuando hablamos de centros móviles hacemos referencia al teletrabajo nómada o itinerante en el que el teletrabajador o teletrabajadora se encuentra en constante movimiento sin un lugar determinado en el que ubicar el puesto de trabajo concreto;

El telecentro por su parte es concebido como lugar en el que se disponen de las telecomunicaciones y medios informáticos necesarios para la realización de las actividades que componen el teletrabajo, que puede ser incluso compartido y que permanece ajeno a la empresa, de ahí su posible ubicación en zonas rurales o cercanas al domicilio y el mayor aprovechamiento de los equipos técnicos que ello supone.

Esta concepción del teletrabajo en la cual el elemento clave es el uso de las nuevas tecnologías excluye al tradicional trabajo a destajo, manual, realizado en el domicilio, propio de la economía sumergida.

2.2.- Regulación normativa

En cuanto a su actual regulación, en la presentación de esta Guía ya se ha hecho referencia al actual vacío normativo que existe sobre esta materia, tanto en lo que concierne a las normas legales y reglamentarias como en lo que hace a la negociación colectiva en general y los convenios colectivos en particular a salvo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de Julio de 2.002 en Bruselas, entre los diferentes agentes sociales (CES, UNICE/ UEAPME y CEEP), que en la actualidad no pasa de una mera declaración de intenciones por las partes firmantes, pendientes de desarrollar las directrices y recomendaciones contenidas en dicho Acuerdo.

Asimismo, y en relación a la negociación colectiva, todo lo más cabe mencionar el convenio colectivo nacional para el sector del telemarketing. No obstante, el teletrabajo comienza a ser conocido cada vez más por la patronal y los sindicatos que perciben la necesidad de una regulación urgente y específica en la materia.

En esta línea, se ha suscrito recientemente un Acuerdo para la regulación de la figura del teletrabajo entre CC.OO. de Cataluña, la Asociación Catalana de Teletrabajo y Profesionales Autónomos (A.C.T.) y la Federación Sindical TRADE - CC.OO.; una propuesta en firme de colaboración entre el sindicalismo confederal de Cataluña y las organizaciones empresariales que va a permitir solventar en la negociación colectiva sectorial y de empresa las problemáticas del teletrabajo y promover los cambios legislativos necesarios.

La legislación, por su parte, no ha afrontado aún la falta de regulación y las lagunas

existentes en relación al teletrabajo, que requiere en esta "economía y sociedad del conocimiento" la puesta en marcha de medidas tendentes a asegurar su prestación en condiciones de igualdad y no discriminación; así como de cumplimiento del principio de dignidad del teletrabajador y teletrabajadora.

Debemos tener en cuenta, no obstante, que, en su caso, como trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena quedan incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Los problemas se suceden cuando no está claro el carácter de la relación laboral existente entre el teletrabajador o teletrabajadora y la empresa para la que presta sus servicios, que unido a las dificultades de prueba de la existencia de relación de ajenidad, hacen del teletrabajo una forma encubierta de relaciones de trabajo que debieran considerarse asalariadas.

Los principales motivos y hechos que nos llevan a afirmar el carácter laboral del teletrabajo son, entre otros, los siguientes:

- Es la empresa quien asume el riesgo y ventura de la actividad y del trabajo.
- Existe vinculación permanente con la empresa, la comunicación con la misma es continua.
- El trabajo se ejerce bajo el control de la empresa: es ella quien lo dirige, quien tiene capacidad para modificarlo, etc.
- Durante la vigencia de la relación el trabajador y trabajadora recibe una cantidad fija todos los meses.
- Los trabajos que se realizan forman parte esencial del objeto y actividad de la empresa.

En Octubre de 2.000 se ha pedido por parte del Senado un estudio y la comparencia de ponentes técnicos para aportar información sobre la realidad del teletrabajo en nuestro país, pero en la actualidad se carece de mayor información al respecto.

En relación a la jurisprudencia no cabe hablar de la existencia de una doctrina consolidada al respecto, la materia está aún por desarrollar, los pronunciamientos son aún escasos puesto que la incorporación del teletrabajo a la sociedad ha sido reciente.

Las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia con las que contamos establecen que en tanto la relación conste de los elementos esenciales de una relación laboral así deberá ser considerada, con independencia del lugar donde se realice: "la presencia física debe asimilarse a la presencia virtual"; "la dependencia ya no exige presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales.

2.3.- Formas a través de las cuales se presenta el teletrabajo

En primer lugar es necesario distinguir entre:

- **Teletrabajar por cuenta ajena:** se les conoce también como **teleempleado/a**. Nos centraremos en este punto por ser el objeto de este estudio.

Los/as teleempleados/as pueden estar contratados mediante las más diversas fórmulas de contratación permitidas por nuestra legislación laboral

- **Teletrabajar por cuenta propia:** El teletrabajador/a decide recurrir a esta nueva modalidad de trabajo como medio para realizar su actividad.

Para acercarnos a la comprensión sobre en qué consiste el teletrabajo, resulta didáctico y necesario conocer cuáles son las modalidades posibles en las que se puede articular el teletrabajo.

- La **primera modalidad de teletrabajo** es la que podríamos considerar más "pura", ya que **se desarrolla todo el tiempo en el domicilio del trabajador**, no haciéndose necesario el desplazamiento hasta el centro de trabajo de la empresa y pudiendo el trabajador establecer su domicilio en cualquier punto geográfico, no importando la distancia al centro de trabajo. Se conoce a los trabajadores que se incluyen en esta modalidad como "**homeworkers**" (trabajadores en casa).

Esta es la modalidad de teletrabajo con mayor potencial de crecimiento, aunque en el ámbito europeo la preferencia parece estar en el desarrollo de otra modalidad, los telecentros adecuadamente preparados para teletrabajar, que consisten en centros de trabajo (de la empresa o de acceso público: por ejemplo, un hotel) específicamente equipados con las herramientas necesarias (conexión a Internet, equipo informático, Intranet, etc...) para desarrollar el trabajo en iguales condiciones que en el centro habitual de trabajo.

Un ejemplo típico de esta modalidad del teletrabajo lo forman los directivos que trabajan uno o dos días a la semana en el domicilio, ya sea por la política de la empresa de reducir los tiempos de desplazamiento o simplemente porque el silencio o la tranquilidad de la casa les permite concentrarse mejor. En puestos de menor cualificación, un ejemplo claro lo constituyen los grabadores de datos.

- La **segunda modalidad combina el trabajo en el domicilio y en la empresa**, y dentro de esta modalidad se establecerían muchas combinaciones de reparto del tiempo entre la empresa y el domicilio del trabajador.
- En tercer lugar, **el teletrabajo que se realiza en las oficinas satélites de la propia compañía**, que consiste en la habilitación de salas en las distintas sucursales de la empresa en las que cualquier trabajador perteneciente a cualquier otro centro de trabajo pueda, circunstancialmente y en un momento dado, utilizar un equipo informático, pudiendo aprovechar los viajes de negocios a otras sedes de la compañía para continuar con el trabajo diario, sin abandonar las tareas ordinarias. Este estilo de trabajo se ha visto

facilitado por las nuevas tecnologías, ya que esto sería impensable hace unos años, sin la ayuda de Internet.

Por último, **también puede teletrabajarse en la sede del cliente**. Este es el ejemplo clásico de empresas de servicios, generalmente informáticos que se desplazan a trabajar en la sede del cliente que les contrata. Otra posibilidad es trabajar aprovechando la infraestructura del cliente cuando se está realizando una visita a un cliente distante geográficamente del lugar de trabajo. Ejemplos: analistas informáticos, agentes de seguros, vendedores, publicistas, creadores, etc...

No se puede establecer una de las modalidades apuntadas anteriormente como la más recomendable con carácter genérico, pues habrá que atender, en caso, a las necesidades específicas del trabajador/a y las exigencias de las tareas que forman parte de su cometido en la empresa.

No obstante, la continua expansión de las nuevas tecnologías y la creciente adaptación de las empresas a éstas, permite visualizar que en un futuro próximo la modalidad por la que más se optará será un híbrido entre la primera y la tercera modalidad; es decir, una combinación del tiempo de trabajo entre el trabajo realizado con presencia física en el domicilio del trabajador/a y el tiempo empleado en los telecentros.

2.4.- Competencias del teletrabajador/a.

Hay que tener en cuenta que esta modalidad de organización del trabajo, que permite la posibilidad de realizar el trabajo desde casa, requiere una serie de aptitudes, capacidades, actitudes y habilidades que no deben perderse de vista para lograr una plena satisfacción del trabajador/a y una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar, de forma que en todo momento, el hecho de trabajar desde casa no suponga un obstáculo ni una restricción de las relaciones familiares y/o sociales, sino que se convierta en una alternativa más de vida.

¿ Cuáles son las competencias que debemos de reunir para ser un/una teletrabajador/a?

- Capacidad de autoorganización: No existe una supervisión constante y directa del trabajo que se realiza por parte de la empresa o superiores jerárquicos. Existen mayores límites y más dificultades al posible control por parte de la empresa.
- Capacidad suficiente para delimitar la esfera profesional de la personal. Tal como establece la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo² "el teletrabajo no es un sustituto para el cuidado y la atención de niños o de personas mayores".

² Proyecto Cepadite, Iniciativa Empleo/Horizon II: "Guía de Buenas Prácticas. Formación de teletrabajadores y servicios de apoyo del telecentro Cepadite", de Carmen Viorreta y otros, marzo 2000. Consultarse Web http://europa.eu.int/agencies/efound/index_es.htm

- Resistencia a la frustración y automotivación, para evitar el aislamiento que el teletrabajo provoca.
- Capacidad de adaptación.
- Capacidad de aprendizaje.
- Iniciativa e innovación.
- Actitud positiva respecto al cambio.

3

FORMACIÓN Y
TELETRABAJO

3.- FORMACIÓN Y TELETRABAJO

La formación debe estar dirigida a conseguir que la incorporación al puesto de trabajo se produzca en las condiciones más favorables posibles, llegando así a optimizar los recursos y las posibilidades que ofrece el teletrabajo. Formación esta que incluso puede prestarse a través de las nuevas tecnologías: la teleformación; es más, puede ser esta la mejor opción para introducimos en el mundo del teletrabajo.

La sociedad de la información ofrece a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de formarse en condiciones más flexibles, adaptadas a sus condiciones de vida.

La formación puede estar dirigida a dar a conocer a los futuros teletrabajadores y teletrabajadoras los mecanismos a utilizar en el teletrabajo, tales como las videoconferencias, seminarios e intercambios, reuniones de coordinación, manejo de los sistemas informáticos (correo electrónico, messenger, etc.), técnicas de comercialización virtual a través de internet, etc.

La formación debe cumplir entre sus objetivos la dignificación del teletrabajo, dando a conocer a los teletrabajadores y teletrabajadoras sus derechos, las ventajas, pero también los inconvenientes del teletrabajo; sólo así dejará de ser considerado como trabajo de "segunda categoría" o como panacea de prestación de servicios.

Partiendo de este objetivo básico nos preguntamos cuales pueden ser los medios más idóneos para llevar ejecutar un programa de teleformación:

- La "tutoría telemática", es decir, la realizada a través de los medios tecnológicos, es un mecanismo en la práctica muy útil para llevar a cabo procesos de teleformación, en tanto agiliza el intercambio de información en cualquier momento y sin límites geográficos.
- Participación activa de profesores, profesoras y alumnos/as: con el intercambio de ideas y de experiencias la formación se hace más productiva y potencia la autonomía del alumnado en cuanto le hace participe de todo el sistema y se ve obligado implícitamente a

tomar una postura de permanente colaboración.

- Conferencias o reuniones presenciales o semipresenciales, recomendables para crear en los participantes una sensación de pertenencia a un grupo lo que posibilita su comunicación e interacción posterior.

Todas estas medidas, entre otras, hacen posible la individualización de la formación y, por tanto, su adaptación a las necesidades de los distintas personas, incluidas aquellas con discapacidad, que se ven en muchas ocasiones discriminadas en cuanto al acceso a la formación profesional tanto reglada como no reglada.

No es necesaria la creación de programas específicos de formación para personas con discapacidad, sino la adaptación de los ya existentes a sus necesidades: para ello se hace necesario entre otras medidas la adaptación de los propios centros y aulas de formación; ofrecer materiales de formación tanto a distancia como para formación presencial adaptados a las diferentes necesidades de los trabajadores y trabajadoras.

4

ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO

4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A la hora de proponer una organización ideal del teletrabajo, debemos tener en cuenta que no existe una fórmula única, sino que en cada caso, la organización concreta del mismo va a depender de la actividad, el tamaño, el puesto y de las necesidades de la empresa en ese momento.

En todo caso, los convenios colectivos deberán establecer las garantías precisas para que se respeten los derechos, necesidades de cada trabajador/a, así como la protección del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar; recogiendo expresamente una cláusula específica de no discriminación.

La implantación del teletrabajo en la empresa puede seguir las siguientes fases:

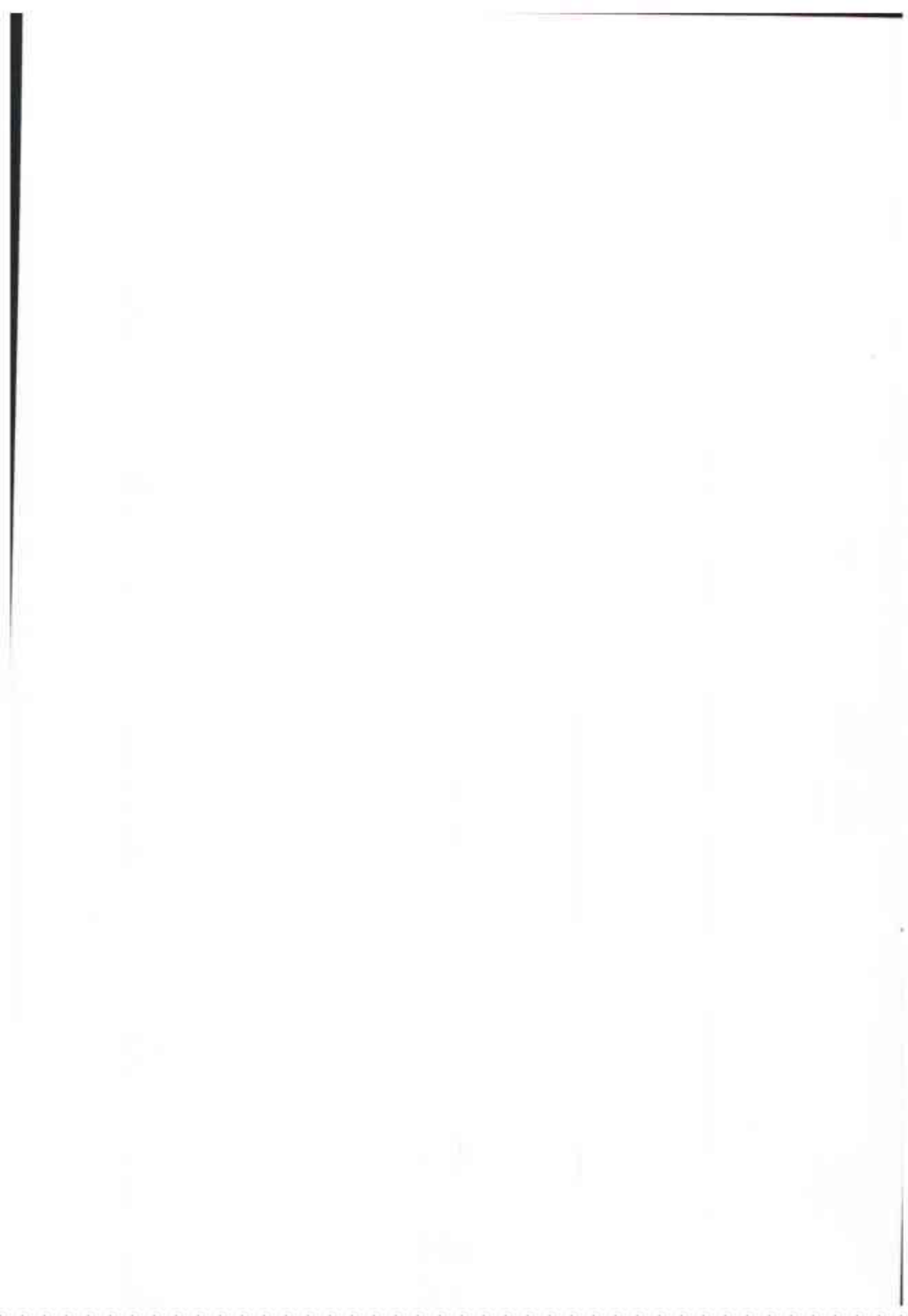
a) **Estudio de las condiciones tecnológicas:** se trataría de estudiar y seleccionar los equipos tecnológicos más apropiados para el desempeño eficiente de las funciones del puesto.

b) **Estudio de los procesos y análisis organizativo:** ver qué modificaciones en la organización de la empresa serían necesarias para poder desarrollar este puesto a través del teletrabajo.

c) **Estudio de las necesidades formativas:** detectar la formación complementaria que necesitarían los trabajadores que van a ocupar este puesto mediante la fórmula del teletrabajo.

A large, light grey number '5' is centered on the page, serving as a background for the title text.

DERECHOS Y DEBERES
DEL EMPRESARIO/A Y DEL
TELETRABAJADOR/A



5.- DERECHOS Y DEBERES DEL EMPRESARIO/A Y DEL TELETRABAJADOR/A

Básicamente, el hecho de que un trabajador preste sus servicios en la empresa a través de la fórmula del teletrabajo no implica una serie de deberes y derechos adicionales en la relación teletrabajador - empresario³.

Los **derechos laborales básicos de todos los trabajadores y trabajadoras** vienen recogidos en el art. 4 E.T.: *"Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de ellos disponga su normativa específica, los de:*

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Participación en la empresa.

En la **relación de trabajo**, los trabajadores tienen derecho:

- a) *"A la ocupación efectiva.*
- b) *A la promoción y formación profesional en el trabajo.*

c) *A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados pro esta Ley, raza, o condición social, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.*

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

³ Las cláusulas abusivas recogidas en contrato de trabajo se considerarán nulas de pleno derecho.

- d) *A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.*
 - e) *Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.*
 - f) *A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.*
 - g) *Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.*
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo."*

En lo que concierne a derechos específicos de los teletrabajadores y teletrabajadoras, dadas las especiales características que definen el teletrabajo resulta imprescindible hacer referencia a la Ley 39/1.999, de 5 de Noviembre, de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuya aprobación supuso un importante avance en el ámbito de la igualdad de oportunidades, tanto en el terreno laboral como en un aspecto social más amplio. Esta introduce una serie de modificaciones en la norma fundamental que regula los derechos de los trabajadores y trabajadoras, el Estatuto de los Trabajadores, que suponen el reconocimiento y fortalecimiento de determinados derechos en aras al mencionado principio de igualdad. A título informativo, destacaremos los siguientes:

- Reducción de la jornada por motivos familiares: Art. 37.4 *"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen".*

- Art. 37.5: *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa".*

- Art. 37: *"6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y*

contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado".

- Art. 53.4 (forma y efectos del despido por causas objetivas), que queda modificado de la siguiente manera: "Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha. Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: a) la de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período; b) la de las trabajadoras embarazadas, desde el inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a, la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma".

En cuanto a los **deberes básicos**, aparecen regulados en el art. 5 E.T.).

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia (deber de buena fe y diligencia).
- b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas (deber de obediencia).
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley (prohibición de competencia).
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

Las circunstancias especiales en las que desenvuelve la relación laboral del teletrabajador/a determinan que éste tenga derecho a una protección especial ante determinados supuestos. Por ejemplo, en caso de que el paso de trabajador a teletrabajador/a implique modificaciones técnicas en su puesto de trabajo, el trabajador tiene derecho a que la empresa le facilite un curso de reconversión o perfeccionamiento profesional (art. 52 E.T.)

Respecto a los **derechos y deberes del empresario/a** dentro de la relación contrac-

tual con el teletrabajador, sucede lo mismo que se ha apuntado anteriormente para el supuesto del teletrabajador. No obstante, de modo de sintético, vamos a ver cuáles los principales derechos y deberes del empresario/a:

Deberes

- El art. 17.1 E.T. establece para el empresario la no discriminación en las relaciones laborales: *"Se entenderán nulos y sin efecto (...) las decisiones unilaterales de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español"*.
- El art. 18 E.T. establece la inviolabilidad de la persona del trabajador, debiendo guardar el empresario el respeto necesario a su dignidad.
- El art. 19 E.T. establece la obligación del empresario de proteger eficazmente a sus trabajadores en materia de seguridad e higiene. Esta obligación genérica de seguridad está más ampliamente desarrollada por la Ley 31/1.995, de 8 de Noviembre, de Prevención de riesgos Laborales (en adelante, L.P.R.L.).

Derechos

La potestad más importante de la empresa respecto a sus trabajadores y trabajadoras se enmarca dentro del contenido de la definición de relación por cuenta ajena del art. 1.1. E.T. Dicha potestad viene más desarrollada en el art. 20 E.T., que regula el poder de dirección y control de la relación laboral. Este poder incluye una serie de facultades reconocidas por el ordenamiento jurídico laboral, siempre y cuando se realicen dentro del ejercicio regular de dichas facultades. Tales facultades son las de ejercer la dirección, la organización y el poder disciplinario sobre sus trabajadores. Aparte del límite genérico apuntado anteriormente, existen otra serie de límites al ejercicio de dichas facultades, como son:

- Disposiciones legales y reglamentarias que le sean de aplicación.
- Convenios colectivos.
- Sometimiento al principio de buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad, en su caso (art. 20.3 E.T.).

A large, light gray, stylized number '6' is centered on the page. The number is composed of a thick, rounded stroke that curves from the top left, loops around to the bottom, and then curves back up towards the top right.

SEGURIDAD,
SALUD E HIGIENE

6.- SEGURIDAD, SALUD E HIGIENE

Debemos partir del principio general de responsabilidad del empresario/a respecto a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, ya mencionado con anterioridad, parte de esta premisa y establece asimismo el deber del empresario de informar al teletrabajador o teletrabajadora de la *"política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo"*.

Los problemas se plantean cuando en función de la definición establecida de teletrabajo, que parte de la no existencia de un centro de trabajo concreto dentro de la órbita de control de la empresa, se intenta establecer de medidas de prevención de riesgos laborales o de salud e higiene; es complicado determinar los riesgos existentes cuando el centro de trabajo deja de ser la empresa en sentido estricto.

El empresario o empresaria debe realizar una evaluación de los riesgos del futuro lugar de trabajo y llevar a cabo las modificaciones que sean necesarias; el coste de las mismas será asumido por el empresario conforme a lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El problema, no obstante, se plantea en cuanto a la implantación, control y constatación de la existencia de medidas de prevención, sobre todo si el teletrabajo se lleva a cabo en el domicilio, puesto que la entrada en el mismo de personas ajenas tales como el/la empresario/a, las y los representantes de las trabajadoras y trabajadores o incluso la inspección de trabajo, requiere necesariamente la previa autorización del trabajadora/or.

En la adaptación de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad, las empresas deben asumir un porcentaje importante de responsabilidad, lo cual no exime a organismos públicos y administraciones en general de la parte que les corresponde como tales. Son muchas las ayudas y beneficios fiscales con los que cuentan los y las empresarios y empresarias para ejecutar dicha responsabilidad, no pueden eludirla argumentando motivos económicos.

Cuando el teletrabajo se desarrolla en el domicilio en la práctica resulta casi imposible determinar la existencia de un accidente laboral: cómo y cuándo distinguir el accidente de trabajo del accidente doméstico. No obstante, debe operar la presunción de accidente de trabajo en los casos de accidente in itinere, es decir, aquel que se produce del trabajo a casa y de casa al trabajo, lo cual resulta de vital importancia en los supuestos de telecentros, centros móviles, así como los desplazamientos que en este sentido se realizan de forma esporádica. En cuanto a las enfermedades profesionales no están contempladas como tales las derivadas de la "sociedad de la información", asociadas al estrés, determinados problemas musculares, o de adicción al trabajo. Se hace necesaria la ampliación de las enfermedades profesionales por parte del legislador.

En esta materia debe tenerse como referencia en la negociación colectiva las especificaciones contenidas tanto en el R.D. 488/1.997, de 14 Abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para los trabajadores que utilizan Pantallas de Visualización de Datos, así como en la Guía Técnica de elaboración por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de aplicación práctica del citado R.D. En cuanto a la organización del trabajo, se deben establecer las siguientes acciones correctoras con el fin de prevenir los riesgos de fatiga física, mental y visual:

- Los trabajadores deben tener un margen de autonomía suficiente para poder seguir su **propio ritmo de trabajo** y hacer pequeñas pausas discrecionales.

- Cuando las necesidades de la tarea implique períodos de trabajo intensos con el ordenador, puede afirmarse la existencia de un riesgo importante de fatiga para el trabajador. Con el fin de prevenir la fatiga se debería tratar de **alternar el trabajo con ordenador con otras tareas que demanden menores esfuerzos visuales o musculoesqueléticos**. Si las tareas realizadas con el ordenador no pueden organizarse el modo anterior, es necesario establecer pausas planificadas. En este sentido, son más eficaces las pausas cortas y frecuentes que las pausas largas y escasas. Unos valores orientativos normales son establecer pausas de 10 o 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo con el ordenador, y en tareas que requieran el mantenimiento de una gran atención, una pausas de 10 minutos cada 60 minutos. En los Convenios Colectivos también se pueden incluir mejoras suplementarias en relación con los aspectos temporales del trabajo: organización de los cambios de actividad y duración de las pausas.

- Hay pocos Convenios que complementan y desarrollan las obligaciones de la empresa en materia de Vigilancia de la Salud (Convenio Colectivo de Publicidad). La empresa deberá ofrecer a los teletrabajadores, con carácter anual, reconocimientos médicos específicos en función de los riesgos existentes en el puesto de trabajo (Vigilancia de la Salud). En estos reconocimientos médicos se deberá tener en cuenta los resultados de la preceptiva evaluación de riesgos del puesto.

Como regla general, el sometimiento a estos reconocimientos médicos tendrá carácter voluntario por parte del teletrabajador (requiere su consentimiento). Si se advirtiese alguna enfermedad, se debe informar al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. A tal efecto, todo trabajador deberá tener una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter secreto. Estas medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador. Los informes previos de los representantes de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos recogerán la obligatoriedad a partir de aquel en el que se hubiera detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que pudieran constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo. En todo caso, el Comité de Seguridad de Salud (si existiere en la empresa o centro de trabajo por tener más de 50 trabajadores) o, en su defecto, una Comisión Mixta formada por los Delegados de Prevención y un número igual de representantes de la empresa, se establecerán en esta materia como objetivos prioritarios los siguientes:

- Hacer un estudio sobre aquellas enfermedades o dolencias que mayor incidencia tienen entre los trabajadores del sector.
- Exigir que el reconocimiento médico anual incida especialmente sobre las dolencias que más se presentan entre los trabajadores del sector.
- En base a los estudios, proponer los organismos de la Seguridad Social el reconocimiento de las dolencias que estime, en su caso, hayan de ser declaradas como enfermedad profesional.
- Cuantas otras cuestiones considere oportuno en este campo de la salud laboral y la seguridad e higiene (Convenio Colectivo de teja, ladrillo y piezas especiales para arcilla cocida).

- Las trabajadoras **en estado de gestación** que desempeñen sus tareas utilizando continuamente pantallas de visualización de datos o máquinas fotocopadoras, tendrán

derecho al traslado de puesto de trabajo en el mismo centro donde desempeñen sus actividades laborales, siempre que la organización del trabajo lo permita. Este cambio de puesto no supondrá modificación en su nivel retributivo, ni merma en sus derechos económicos. La reincorporación después del parto se producirá en su destino originario (cláusula recogida en el Convenio Colectivo de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentados de trabajo).



VENTAJAS E INCONVENIENTES
DEL TELETRABAJO

5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través el procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral".

- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento (Art. 45.1 d y art.48.4) y permiso por maternidad/paternidad: "En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas, a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción".

- Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48: "En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del

7.- VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

7.1- Inconvenientes y ventajas para el teletrabajador o teletrabajadora

7.2- Inconvenientes y ventajas del empresario o empresaria

INCONVENIENTES	VENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• Núcleo de contrataciones precarias y/o discriminatorias.• Aislamiento personal ante la falta o disminución de contactos y apoyos sociales.• Discriminaciones económicas.• Dificulta el desarrollo de una carrera profesional.• Proliferación de la subcontratación y externalización de los procesos productivos.• Fórmula encubierta de reducciones de plantilla.• Dificultad para crear una barrera entre el trabajo y la vida doméstica.• Adicción al trabajo.• Falta de información y dificultades para contactar con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.• "Teledisponibilidad" y control permanente.	<ul style="list-style-type: none">• Ampliación de las posibilidades en el mercado de trabajo.• Mayor flexibilidad en cuanto al tiempo y lugar de trabajo.• Independencia y autonomía: Asunción de una mayor responsabilidad en cuanto a la planificación y ejecución del trabajo.• Mejora de la calidad de vida en tanto se puede hacer más compatible la vida laboral y la personal o familiar.• Mayor satisfacción personal.• Medio que puede estimular otras formas de relación interpersonal.• En los casos de teletrabajo en el domicilio se pueden producir beneficios económicos al disminuir los desplazamientos y, por tanto, la necesidad de utilizar transporte.

INCONVENIENTES	VENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• Problemas de gestión y supervisión para integrar a los trabajadores a distancia en el seno de la organización.• Altos costos en cuanto al equipo inicial.• Dificultad para controlar los tiempos de trabajo efectivo que provoca la desconfianza del empresario o empresaria en los teletrabajadores y teletrabajadoras• Falta de conocimiento sobre cómo dirigir el teletrabajo.• Fragmentación del personal y dificultad en la comunicación con los empleados y empleadas• Posible inseguridad y falta de confidencialidad en las comunicaciones.	<ul style="list-style-type: none">• Flexibilidad en la organización de la empresa: mayor descentralización estructural.• Posibilidad de obtener una mayor expansión comercial a costes más reducidos.• Reducción de los costes internos de funcionamiento de la empresa (Ej: ahorro de los costes inmobiliarios y mobiliarios).• Mejora de la competitividad y de la productividad.• Disminución del absentismo laboral.• Mayor adecuación a la demanda del mercado.

7.3- Inconvenientes y ventajas para la sociedad

INCONVENIENTES	VENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• Disminución de las relaciones sociales.• Vacío normativo en la materia.• Mala imagen.• Carencia de recursos compartidos.	<ul style="list-style-type: none">• Oportunidad para el desarrollo económico de zonas rurales. Puede constituir una forma de evitar la despoblación de zonas aisladas.• Constituye una posibilidad más de introducción en el mercado laboral de colectivos desfavorecidos, discapacitados, personas privadas de libertad, etc.• Reducción de la contaminación en cuanto disminuyen los desplazamientos; así como consecuentemente reducción de la congestión del tráfico.

8

RECOMENDACIONES

8.- RECOMENDACIONES

A continuación se establecerán una serie de recomendaciones, extraídas de esta guía de buenas prácticas, que van a servir para clarificar y especificar detalladamente todos los aspectos determinantes de la relación teletrabajadora/or - empresaria/o y que pueden ser incorporadas en la negociación colectiva, dado su tan importante papel en el establecimiento y determinación de las condiciones en las que se va a desarrollar el teletrabajo.

En primer lugar y antes de entrar a conocer las recomendaciones derivadas de lo establecido hasta el momento, es necesario hacer hincapié en el carácter voluntario de esta nueva forma de prestación de servicios.

El art. 35.1 de la Constitución Española de 1.978 establece que *"todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"*.

Asimismo, el art. 4 E.T., en su apartado a), establece como uno de los derechos básicos de todo trabajador *"el trabajo y la libre elección de profesión u oficio"*.

El paso de un trabajador a teletrabajador **debe contar con la aceptación libre y voluntaria del trabajador objeto del cambio**. Por ello, en la negociación colectiva deben introducirse cláusulas que garanticen esta voluntariedad, exigiendo que la representación de trabajadoras y trabajadores sea informada y consultada acerca de: qué trabajadores/as van a incorporarse a esta modalidad; en qué condiciones van a desempeñar su trabajo; y qué mecanismos regularán la vuelta del trabajador o trabajadora a sus condiciones de origen. Esta deberá emitir un informe ante situaciones concretas.

En el caso que el teletrabajo se realice por el trabajador con carácter temporal y provisional, se deberá respetar las reglas del art. 39 E.T. (movilidad funcional), así como otorgar al teletrabajador/a el derecho a reserva del puesto de trabajo cuando en la

empresa se cree una nueva plaza o quede una vacante de un puesto de igual o similar categoría a la del teletrabajador/a.

¿Cuáles son los objetivos que se persiguen, entre otros, a través de esta guía de buenas prácticas?

- Introducción en los convenios colectivos de cláusulas que garanticen la voluntariedad del teletrabajo, así como su prestación en condiciones de igualdad y no discriminación: *"el paso del trabajador/a interno a teletrabajador/a a distancia (en cualquiera de sus modalidades) será de carácter voluntario"*.
- Establecimiento de un principio de igualdad de trato entre teletrabajadores o teletrabajadoras y los propios trabajadores o trabajadoras de una misma empresa. Esta igualdad de trato supone entre otras cosas la posibilidad de acceder en igualdad de condiciones a la formación y promoción profesional; la igualdad retributiva; los mismos derechos colectivos o el mismo régimen de prestaciones sociales establecido para el resto de trabajadores internos de la empresa.
- Adopción de las disposiciones y cláusulas necesarias para evitar la exclusión y aislamiento de los teletrabajadores y teletrabajadoras.

¿Cuáles son los mecanismos que nos pueden ayudar a cumplir con estos objetivos y a salvar los inconvenientes y obstáculos que presenta el teletrabajo?

- Tener un **espacio reservado** dentro de la casa, independiente de la misma, de modo que posibilite la creación de una **barrera** entre la **vida doméstica y familiar** y la **vida laboral**. Para ello se recomienda incluso la existencia de una línea de teléfono distinta a la personal. Asimismo procurar que **las condiciones ambientales** sean lo **más favorable** posible a la práctica del teletrabajo: buena ventilación, temperatura, etc.
- Establecimiento en el régimen económico de los convenios colectivos de complementos dirigidos a **compensar** el aumento de los **costes adicionales** que el teletrabajo provoca en el domicilio.

Estos costes pueden ser de dos tipos: variables o fijos. Los primeros están formados por los derivados del consumo eléctrico: iluminación, funcionamiento del equipo informático, ...), de la calefacción, teléfono, material de oficina, etc. Y entre los segundos, la amortización del equipo informático, mobiliario y la adaptación del nuevo lugar de trabajo (adaptación de la instalación eléctrica, sistemas de seguridad - contra robo, incendio-, cerraduras en puertas para proteger la confidencialidad de datos, etc.),

- Establecer los mecanismos necesarios para mantener la **comunicación** entre

¹ Consúltese web: <http://www.comfia.net/documento/estudio/teletrab/telt.htm>

teletrabajadoras/es y **representantes** sindicales a través de los distintos medios de comunicación: e-mail, correo, teléfono, etc.

- Fomentar el **intercambio de información y el contacto con el resto de trabajadores y trabajadoras** (por ejemplo a través de reuniones presenciales), fundamentalmente porque crea entre los y las teletrabajadoras unas sensación de pertenencia a un grupo que evita en gran medida su aislamiento.

Todo ello en aras al derecho de "participación en la empresa" reconocido en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

- Para evitar tanto el aislamiento como las dificultades para conocer los acontecimientos que se producen en la empresa se recomienda la asociación y la **afiliación a los sindicatos**; así como la **participación activa en las elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras**.

- Reconocimiento expreso en los convenios colectivos del derecho de los teletrabajadores/as a **participar en la empresa, en los mismos términos y en condiciones de igualdad que el resto de los trabajadores**, pudiendo ser, en su caso, **electores y elegibles** (Art. 69.2 del Estatuto de los Trabajadores).

- Potenciar el reciclaje profesional también dentro del grupo de los teletrabajadores/as. En los convenios colectivos se establecerá expresamente la importancia de mantener informados a estos de los cursos de **formación continua**. En cuanto a los procesos de formación concretos la clave del éxito se encuentra, como ya se ha advertido con anterioridad, en la individualización, que resultará incluso más beneficiosa en los casos de trabajadores o trabajadoras con discapacidad: adaptación de materiales, concienciación de formadores, formadoras, técnicos y técnicas.

- Se recomienda el análisis de los puestos de trabajo concretos que van a ser desempeñados a través de la fórmula del teletrabajo al objeto de determinar las necesidades formativas del mismo.

- En cuanto a la promoción, el tiempo de servicio prestado en la empresa mediante esta forma de organización del trabajo, debe computarse como antigüedad a los efectos de las reglas para ascenso previstas en el art. 24 E.T o en los Convenios Colectivos de aplicación.

El paso de un trabajador/a a teletrabajador/a o la incorporación a la plantilla de la empresa a través del teletrabajo no puede ni debe suponer un perjuicio ni menoscabo de su trayectoria profesional.

- Incorporación de **cláusulas de reversibilidad** así como de **ocupación preferente**. En los casos en los que exista algún puesto interno vacante o de nueva creación dentro de la empresa tendrán preferencia en la incorporación los teletrabajadores/as de la misma.

- Control por parte de los **representantes de los y las trabajadoras** de las **contrataciones** realizadas en la modalidad de teletrabajo.

- Introducir en la negociación colectiva cláusulas en las cuáles se limite el número de contratos que con carácter temporal se pueden celebrar en cada empresa con trabajadores/as que se incorporan por primera vez a la empresa como teletrabajadores o teletrabajadoras, evitando así el abuso de esta modalidad de contratación.
- Además del contenido mínimo establecido conforme a la normativa vigente, el contrato deberá incluir las condiciones en las que podrán practicarse, en su caso, las visitas al telecentro o domicilio. Es fundamental la negociación de este aspecto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras; teniendo en cuenta además que en todo caso será necesario el consentimiento del trabajador o trabajadora, éste será siempre imprescindible, y así se recogerá expresamente en los convenios colectivos.
- El teletrabajo implica una obligación de resultado por lo que el establecimiento de una jornada o un horario vendrá en función de las características del puesto en concreto. No obstante, si se establecen mecanismos de control al respecto o por ejemplo un horario de coincidencia obligada se deberán respetar los límites establecidos legalmente por los artículos 35 y siguientes del ET, así como los descansos y permisos reconocidos en los mismos. En todo caso, se respetará el derecho a la dignidad e intimidad de los teletrabajadores y teletrabajadoras.
- Los convenios colectivos deberán establecer los **límites del control de la empresa** sobre la actividad realizada por las teletrabajadoras y teletrabajadores, el control será sobre el resultado. Estos límites se establecen para evitar la vulneración de los derechos a la intimidad, al honor y a la propia imagen.
- La **disponibilidad** del teletrabajador o teletrabajadora debe **limitarse a los supuestos estrictamente necesarios** y habrá de estar en todo caso compensada económicamente a través de una partida salarial habilitada al efecto.
- Evitar, por tanto, una disponibilidad de 24 horas e interrupciones continuas, permitiéndose al teletrabajador/a la organización de su tiempo de trabajo.
- Se advertirá en los convenios colectivos en materia de seguridad e higiene de la posibilidad del teletrabajador o teletrabajadora de solicitar la presencia en el lugar de trabajo (ya sea domicilio o telecentro) de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo de la obligación de la empresa de comunicar a estos de la existencia de **reconocimientos médicos** en la empresa.
- El artículo 52 b) del ET establece lo siguiente: *"El contrato podrá extinguirse... Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables y hayan transcurrido como mínimo dos meses desde que se introdujo la modificación. El contrato quedará en suspenso por el tiempo necesario y hasta el máximo de tres meses, cuando la empresa ofrezca un curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional a cargo del organismo oficial o propio competente, que le capacite para la adaptación requerida. Durante el curso se abonará al trabajador el equivalente al salario medio que viniera percibiendo"*. Para prevenir prácticas

fraudulentas se recomienda regular convencionalmente el reintegro del teletrabajador o teletrabajadora a su situación anterior, así como las siguientes medidas:

- Cualquier modificación técnica que vaya a realizar la empresa en cualquier puesto de trabajo deberá ser comunicada con la suficiente antelación a los representantes de los trabajadores, y deberán ser consultados sobre su opinión al respecto. quienes emitirán un informe preceptivo.
- El ofrecimiento del curso por parte de la empresa debe ser automático simultáneo al momento de aplicación de las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo.
- Ampliar el plazo de adaptación de los trabajadores que obligatoriamente debe respetar el empresario (6 meses, mínimo), equiparándolo e interpretando analógicamente el período de prueba que se establece para los técnicos titulados (art. 14 E.T.), en el caso de que las modificaciones técnicas tengan una cierta entidad en cuanto a su complejidad. La calificación de la complejidad de dichas modificaciones posibles debería ser realizada por una Comisión Mixta de Control integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores, o establecer distintos niveles por convenio colectivo, especificando qué modificaciones concretas se incluirían en cada nivel en relación con las distintas categorías profesionales existentes en las empresas.

El art. 14 de la Constitución Española de 1.978 recoge el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión u opinión o cualquier otra condición. El mismo texto constitucional, en su art. 39.1, establece el deber de los poderes públicos de asurar la protección social, económica y jurídica de la familia, y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica y cultural y social.

La labor de salvaguarda y protección de las condiciones en las que ha de prestarse el teletrabajo corresponde, por tanto, a los interlocutores sociales en su mayor parte, pero también al legislador que juega un papel importante al ser el competente para elaborar el marco normativo donde encuadrar la figura del teletrabajo.

Esta guía está dirigida principalmente a los representantes de trabajadoras y trabajadores y empresarias o empresarios a fin de que las recomendaciones en ella establecidas sean llevadas a la práctica a través de su incorporación en la negociación colectiva y los convenios colectivos en particular; asimismo, podrá servir de parámetro para los legisladores. Es una apuesta por la dignificación del teletrabajo que avanza en el mercado de trabajo con la misma rapidez que la incorporación de las nuevas tecnologías.

