

CLAVES PRÁCTICAS
FRANCIS LEFEBVRE

Teletrabajo

Actualizado a 22 de noviembre de 2013

Esta monografía de la Colección
CLAVES PRÁCTICAS
es una obra editada por iniciativa y bajo
la coordinación de
Ediciones Francis Lefebvre

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

*Catedrático de la Universidad Rey Juan Carlos. Coordinador del Área Laboral de
Gómez-Acebo & Pombo*

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad
a Distancia de Madrid (UDIMA)*

© EDICIONES FRANCIS LEFEBVRE, S. A.
Monasterios de Suso y Yuso, 34. 28049 Madrid. Teléfono: 91 210 80 00.
Fax: 91 210 80 01
www.efl.es
Precio: 26,00 € (IVA incluido)
ISBN: 978-84-15911-31-9
Depósito legal: M-34079-2013
Impreso en España por Printing'94
Puerto Rico, 3. 28016 Madrid

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Plan general

	Nº marginal
Introducción. Del trabajo «a domicilio» al «trabajo a distancia»	10
Capítulo 1. Consideraciones generales.....	120
Capítulo 2. Implantación del teletrabajo	385
Capítulo 3. Experiencias españolas	570
Capítulo 4. Regulación laboral	890
Capítulo 5. Derechos de los teletrabajadores	1050
Capítulo 6. Teletrabajo y Responsabilidad Social Empresarial.....	1270
Anexos	1500
Bibliografía	
Tabla alfabética	

Abreviaturas

AN	Audiencia Nacional
ANC	Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva
art.	artículo/s
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León
BOE	Boletín Oficial del Estado
BON	Boletín Oficial de Navarra
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
BOPV	Boletín Oficial del País Vasco
BORM	Boletín Oficial de la Región de Murcia
COM	Comunicación
Const	Constitución Española
D	Decreto
DGTr	Dirección General de Trabajo
Dir	Directiva
disp.final	disposición final
DOCE	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
DOE	Diario Oficial de Extremadura
DOGC	Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña
ET	Estatuto de los Trabajadores (RDLeg 1/1995)
INE	Instituto Nacional de Estadística
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
L	Ley
LO	Ley Orgánica
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L 31/1995)
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OM	Orden Ministerial
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Ley
RDLeg	Real Decreto Legislativo
Rec	Recurso
Resol	Resolución
Rgto	Reglamento
RSE	Responsabilidad Social de las Empresas
TCo	Tribunal Constitucional
TIC	Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
TJCE	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

Introducción. Del trabajo «a domicilio» al «trabajo a distancia»

ÍNDICE

1. Trabajo a domicilio	20
2. Trabajo a distancia	40
Concepto.....	45
Formalidades	50
Derechos retributivos, formativos, preventivos	55
Concordancias	60
3. Desafíos para el contrato de trabajo.....	70

10

Sin necesidad de remontarnos en el tiempo más allá, lo cierto es que el ET art.13 vino regulando, desde su originaria versión de 1980, el **trabajo prestado «a domicilio»**, entendiéndose por tal aquel realizado en un ámbito no controlado por el empleador.

15

En esos términos se ha mantenido la situación hasta que la **reforma laboral de 2012** cambió tanto la rúbrica («Trabajo a distancia») cuanto el contenido del precepto en cuestión, poniendo de relieve la necesidad de atender a un fenómeno diverso al tradicional. Sin aludirlo por su nombre más usual, de ese modo el **teletrabajo** desplazaba a la actividad a domicilio, variando el enfoque predominante del legislador y suscitando múltiples cuestiones de todo tipo.

I. Trabajo a domicilio

Por lo pronto, la Ley descartó la opción de configurar el trabajo a domicilio como una verdadera relación laboral de carácter especial, de las contempladas en el ET art.2 y optó por encuadrarlo como una de las **«modalidades del contrato de trabajo»**, abriéndose la polémica acerca de si su escueta regulación comportaba la vigencia (con amparo en ET disp.final 3ª y 4ª) de los preceptos contenidos en la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, a lo que el Tribunal Central de Trabajo acabó brindando respuesta negativa. El silencio del legislador también planteaba el interrogante sobre la aplicación incondicionada de las normas reguladoras del contrato común.

20

Tradicionalmente utilizado como medio para que las empresas textiles, de calzado o similares descentralicen parte de su proceso productivo, en nuestros días se revitaliza y renueva merced al «teletrabajo» o **actividades intelectuales** (informáticas, contables, comerciales, etc.) que permiten su realización fuera del ámbito locativo controlado por la empresa.

La Ley entendía que un contrato de trabajo se ha celebrado en su modalidad de «a domicilio» cuando la prestación de la actividad laboral se realiza en el

hogar del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y **sin vigilancia del empresario** (ET art.13.1); aunque se dan todas las notas de laboralidad (ET art.1.1), la enorme atenuación del requisito de dependencia hace que a veces pueda ser laborioso diferenciarlo del contrato de ejecución de obra, a cuyo fin conviene advertir que si hay verdadero contrato de trabajo a domicilio el trabajador no podrá rechazar encargos y tampoco controlar el proceso productivo; la jurisprudencia ha seguido utilizando como indicios los criterios de exclusividad o titularidad de los medios productivos empleados. No había contrato de trabajo a domicilio (sino común) cuando el **lugar elegido por el trabajador** para el desempeño de su actividad comunica con locales o talleres de la empresa; tampoco (sino extralaboral) cuando un grupo familiar elabora y comercializa directamente su producción o cuando falta un compromiso personal por parte de quien acepta la realización de las tareas (aunque es frecuente que exista un contrato de grupo, familiar o no, donde sí sea relevante la identidad de sus miembros); por descontado, nada que ver tiene la actividad prestada por los empleados de hogar en domicilios particulares, constitutiva de relación especial de trabajo, y donde el empleador sí está presente y puede impartir órdenes concretas y constantes

- 25** El contrato debía formalizarse **por escrito** con el visado de la oficina de empleo, donde quedaba depositado un ejemplar, indicando el lugar en que se realizaba la prestación laboral, a fin de que pueda exigirse el cumplimiento de las necesarias **medidas de higiene y seguridad** que se determinen (ET art.13.2). La escrituración (al margen de que su omisión se sancionase conforme a RDLeg 5/2000, o de que una de las partes exigiera que se llevase a efecto conforme ET art.8.3) no tenía carácter esencial o constitutivo; las responsabilidades en materia de seguridad e higiene, como es lógico, no podían alcanzar al empresario más allá de los límites de su ámbito organizativo (ET art.1.1), siendo en otros muchos temas responsabilidad del trabajador (que elige y controla el lugar de la prestación).

El **salario**, cualquiera que sea la forma de su fijación, debía ser, como mínimo, igual al de un trabajador con categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate (ET art.13.3), presentándose por lo general en su modalidad de destajos o salarios por unidad de obra.

Todo empresario que ocupase trabajadores a domicilio debía poner a su disposición un **documento de control de la actividad laboral** que realicen, en el que ha de consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, las materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes (ET art.13.4); se trata de una exigencia dirigida a posibilitar que el trabajador tenga certeza sobre cuál es su situación, al tiempo que le permite protegerse frente a eventuales abusos patronales.

Respecto de la **duración o jornada**, nada especificaba la norma, de manera que parecían aplicables las categorías generales, al igual que respecto del período de prueba y de otras muchas figuras o pactos (exclusividad, perma-

nencia, no competencia, etc.). Sin embargo, se prohibía el recurso a los contratos formativos si la actividad se desarrollaba a domicilio.

Los trabajadores a domicilio podían ejercer los derechos de **representación colectiva** conforme a lo previsto en el ET, salvo que se trate de un grupo familiar (ET art.13.5), en cuyo caso no queda claro si es que se encontraban al margen de la representación o el grupo computaba como si de un solo trabajador se tratase.

En materia de **jornada, descanso y vacaciones**, las reglas generales son difícilmente controlables, pero se reputa excesiva la idea de que no se apliquen en absoluto (conforme pretendía el RD 2001/1983), al menos en materia de vacaciones y descanso semanal (muy importante a tales efectos es apreciar si la retribución ya incorporaba o no la parte correspondiente a tales descansos); pero, en cualquier caso, los trabajadores sometidos a jornada tampoco podían verla aumentada como consecuencia de encargos de la empresa para realizarlos a domicilio (RD 2001/1983 art.3).

Este apartamiento que los trabajadores a domicilio experimentaban respecto de las reglas comunes acababa generando un **régimen singular** o específico, por más que no fuera especial en el sentido del ET. En ocasiones se invocaba una quiebra del principio de único «estatuto de los trabajadores» (Const art.35.2, en relación con el art.14). Pero pronto quedó claro que las modalidades de contratos o los supuestos especiales podían compatibilizarse con las exigencias del principio de no discriminación «siempre que ello esté justificado por las características especiales de cada trabajo»; no puede decirse que el legislador haya establecido estatutos diferenciados por motivos arbitrarios o irrazonables sino que se ha apoyado sobre «una diferencia material o sustancial previa», que se aprecia «bien por la cualidad de las personas que lo prestan, bien por la sede donde se realiza el trabajo, bien por el tipo de funciones que se realizan» (TCo 56/1988; 3/1983; 79/1983).

Un régimen jurídico especial o singular **no implica** por sí mismo y en abstracto una **discriminación**, constitucionalmente prohibida, desde el momento en que el tratamiento diferente corresponde a situaciones diferentes (TCo 20/1994). La consideración de una relación de trabajo como especial o particular, supone, por propia definición, la diferencia frente a la relación ordinaria y frente a las restantes relaciones especiales (TCo 49/1983). No se viola el art.14 de la Constitución por el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores haya establecido un elenco de casos que considera como relaciones laborales de carácter especial y que después no las haya hecho objeto de la necesaria reglamentación particularizada (TCo 79/1983).

Sobre este trasfondo constitucional, lo que pasó a promoverse en otras ocasiones es que el trabajo a domicilio fuera configurado y regulado como una auténtica **relación laboral especial**.

2. Trabajo a distancia

- 40** Con la aprobación del RDL 3/2012, posteriormente convertido en L 3/2012, se lleva a cabo una importante y nueva «Reforma Laboral» (las normas se rubrican como «de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral»), que afecta a las **modalidades de contratación**, entre otros muchos temas. En la Exposición de Motivos de ambas normas se expresa el deseo de promover nuevas formas de desarrollo de la actividad laboral, y entre ellas tiene perfecta cabida el **teletrabajo**, «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».
- A tal fin, se modifica (en realidad, se sustituye) la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las **nuevas tecnologías**. La presente monografía va a examinar con detalle esta regulación, de la que ahora procede realizar una mera descripción inicial.
- 45** **Concepto** «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» (ET art.13.1).
- El criterio de la preponderancia puede interpretarse en un sentido similar al de las normas fiscales, es decir, se es trabajador a distancia en tanto la ejecución de la prestación laboral se lleve a cabo en las condiciones indicadas en mayor medida (más del 50% ¿del tiempo?) **fuera de la empresa** que dentro de ella. Nótese que aunque la Exposición de Motivos alude al uso intensivo de las nuevas tecnologías, la norma omite cualquier referencia al mismo, lo cual no permite excluir de esta amplia noción supuestos en los que no estén presentes las nuevas tecnologías.
- 50** **Formalidades** Se mantiene la **forma escrita** y las copias correspondientes a los efectos de registro del contrato, pero desaparecen formalidades un tanto obsoletas como el documento de control de la actividad. Desaparece igualmente la referencia al lugar de prestación de servicios, que no tiene por qué ser el domicilio del trabajador (convendría no olvidar los derechos de libre circulación y libertad de residencia) y se aclara que el trabajador debe estar adscrito a cualquier centro de trabajo que tenga la empresa y que ésta ha de cumplir con la normativa aplicable en materia de **seguridad e higiene**.
- 55** **Derechos: retributivos, formativos, preventivos** Se reconocen «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». Referido al **salario**, «el trabajador

a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones» (ET art.13.3.1º).

Por otro lado, se impone al empresario el deber de «establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la **formación profesional continua**, a fin de favorecer su promoción profesional». Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, se exige a la empresa el deber de «informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo» (ET art.13.3.2º).

Por último, se les reconoce el «derecho a una adecuada protección en materia de **seguridad y salud**». Expresamente se indica que es de aplicación la LPRL y su normativa de desarrollo, lo cual no supone ignorar las dificultades que para la empresa implica la protección adecuada de estos trabajadores, cuando prestan servicios en un lugar no sujeto al control ni a la supervisión de aquélla. Del mismo modo, y en paralelo, los mecanismos de fiscalización que pudieran contribuir a mejorar la seguridad laboral mediante la aplicación de medidas correctoras de las deficiencias o la imposición de sanciones administrativas no resultan en modo alguno sencillos de articular.

Concordancias Regulado el contrato de trabajo a distancia y eliminada la modalidad del contrato a domicilio, la L 3/2012 ha procedido a derogar la tipificación de una **infracción administrativa** específicamente dirigida a la vieja figura¹. **60**

De igual modo, la Ley actualiza el elenco de contratos que el ET art.8.2 contiene para indicar que deben **constar por escrito** (bajo sanción de presumirse celebrados por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios) y alude al «de los trabajadores que trabajen a distancia», sustituyendo la anterior referencia.

También de ajuste nominal es la previsión (nueva) de que el empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la **formación profesional** para el empleo², a fin de favorecer su promoción profesional.

3. Desafíos para el contrato de trabajo

En cierta forma, el contrato de trabajo a domicilio ha dado el relevo al contrato a distancia. Se da la paradoja de que un tipo de actividades generalmente necesitado de poca infraestructura y otro que requiere de tecnología muy sofisticada poseen un amplio denominador común: **regulación como modalidad contractual** (no como relación laboral especial), bosquejo de **70**

¹ En concreto, se deroga el art.6.3 RDLeg 5/2000, que consideraba como infracción empresarial leve «no poner a disposición de los trabajadores a domicilio el documento de control de la actividad laboral que realicen».

² Esta dicción de la L 3/2012 reemplaza a la anterior de «formación profesional continua».

70 peculiaridades, necesidad de realizar múltiples adaptaciones de las normas laborales, atenuación de los indicios tradicionales de la dependencia y escasa litigiosidad judicial.

(sigue)

Toda una serie de **desafíos** llaman la atención tanto del estudioso cuanto del jurista práctico. De ahí que este primer título de la línea Social de la «Colección Claves Prácticas» analice la regulación del Teletrabajo, entendido como «trabajo a distancia» (ET art.13) basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Como es obligado, en esta obra se ofrece una definición de teletrabajo (nº 135 s.), de sus notas características (nº 200 s.), y su tipología (nº 250 s.). También se analiza su implantación en la empresa (nº 385 s.), su contenido (derechos y deberes, dinámica; ver nº 1050 s.), formalismos, exigencias del derecho Comunitario, reflejo en la negociación colectiva (nº 995 s.) y, en general, las principales cuestiones que ahora mismo merecen la atención.

Siguiendo la estructura propia de la Colección, se presentan varios **ejemplos y anexos**, como los formularios modelo del anexo al contrato de trabajo (nº 1650 s.), extractos de convenios colectivos (nº 1550 s.), el propio Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (nº 1520 s.), lista de aspectos clave (nº 1510), etc.

Capítulo I. Consideraciones generales

120

ÍNDICE

1. Identificación	135
Real Academia Española	140
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	145
Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo	150
Departamentos ministeriales	155
Comunidades Autónomas	160
Estatuto de los Trabajadores	165
Elementos comunes	170
Teletrabajador	175
2. Relevancia	185
IX Asamblea Europea del Teletrabajo	185
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo	190
Instituto Nacional de Estadística	195
Teletrabajo y organización tradicional	200
3. Ventajas e inconvenientes	215
Empresa	220
Teletrabajador	225
Sociedad	230
4. Tipología	250
a. Lugar de trabajo	255
Teletrabajo a domicilio	255
Trabajo en telecentros	260
Centro satélite u oficina satélite	265
Teletrabajo móvil o nómada	270
b. Factor comunicativo de la prestación	275
Teletrabajo «on line» o conectado	275
Teletrabajo «off line» o desconectado	280
Teletrabajo «one way line» o en un solo sentido	285
Teletrabajo «two way line» o interactivo	290
c. Aplicación	295
«Outsourcing»	300
Subcontratación	305
Franquicia o «franchising»	310
Resumen de claves	320

Suele decirse que la **nueva organización** empresarial y sus transformaciones (tecnología intensiva, globalización, desmembración del proceso producti-

125

125 vo, colaboración en red, descentralización, etc.) exigen cambios en las institu-
(sigue) ciones clásicas, incluyendo las reguladas por el Derecho del Trabajo. Estas **transformaciones** apuntan hacia el incremento de la diversidad e inestabilidad de las situaciones y condiciones de trabajo, la inseguridad e incertidumbre de quienes trabajan por causa de la discontinuidad del empleo y la aplicación consiguiente de su estatuto protector.

Diversas razones influyen para que las empresas y la propia Administración Pública tiendan a adoptar la forma de descentralización de sus actividades, por el imperativo empresarial de ganar en **productividad, capacidad de adaptación y dinamismo** en un mercado cada vez más competitivo e internacionalizado, al buscar ahorro de costes económicos, menores exigencias de inversión en inmovilizado, mayor eficiencia técnica por los instrumentos de trabajo empleados y mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra³.

La **descentralización productiva** pertenece a un moderno sistema de producción en el que el empresario decide desplazar o relocalizar una parte de la actividad productiva de la empresa hacia a otro sujeto económico para que éste último la realice. Dicho en otras palabras, corresponde a una combinación de módulos que acrecienta el esfuerzo inversor de la empresa principal, que tiene su propia autonomía y un proceso de selección nada complicado que se desarrolla cuando ésta pretende transferir parte de su actividad productiva a diversas empresas, en el que selecciona, a igualdad de servicios, a las que ofrezcan el precio más bajo⁴.

Con frecuencia se integra el fenómeno del teletrabajo en esta modalidad organizativa pero, si se piensa bien solo en sentido material puede afirmarse que el empleador encomienda a un tercero que colabore en su proceso productivo. Si hablamos de teletrabajo en sentido laboral estamos ante **empleados propios**, de manera que no concurre el fenómeno interempresarial; pero si en lugar de esa perspectiva jurídica se opta por otra funcional las cosas son diversas pues hay una rebaja en extensión de instalaciones y presencia física de trabajadores que admite ese planteamiento. Además, ni siquiera desde esta perspectiva funcional puede pensarse que las empresas recurran al teletrabajo solo como una manera de externalizar parte de su actividad empresarial, sino que hay **varias causas**, del mismo modo que diversos tipos del fenómeno, como se verá más adelante.

El teletrabajo aparece en **Estados Unidos** en la década de los años setenta del siglo XX, caracterizado como uno de los nuevos sistemas de trabajo, una manera de organizar la actividad productiva humana con ayuda de las tecnolo-

³ Todo lo anterior ha sido circunstancia decisiva para el impulso de estrategias de reducción de las dimensiones empresariales, a través de la externalización de la producción. Los empresarios son conscientes de que, a mayor tamaño, mayores son los costes fijos de la empresa, y mayor es el riesgo que deben asumir; en este sentido la subcontratación permite frenar los costes unitarios y las inversiones.

⁴ KAHALE CARRILLO, D. *Descentralización productiva y ordenamiento laboral. Un estudio sobre la contratación externa de actividades descentralizadas*, Thomson Reuters-Aranzadi, Cizur Menor, 2011, p. 46.

gías de la información y las comunicaciones en un lugar distinto al que ocupa el centro de trabajo principal. Suele pensarse también que el Derecho del Trabajo debería actuar siempre en correspondencia con estos cambios y que en este caso ha tardado en reaccionar. De hecho, como queda dicho en el Estatuto de los Trabajadores el término teletrabajo **no se menciona expresamente** ni siquiera tras las reformas de 2012.

I. Identificación

No existe una definición legal de teletrabajo, como ya queda dicho, aunque sí descripciones de sus características principales. Esa relativa indefinición ha propiciado toda una **diversidad terminológica**, por sí sola indicativa de que se habla de cosas algo diversas en uno y otros casos. Así, por ejemplo, se alude al trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, teledesplazamiento, *telecommuting*, *mobile worker*, *telework*, *ciberworking*, *telenetworking*, e-trabajo, etc. Generalmente, se conoce como *teleworking* que genera el término habitual entre nosotros, teletrabajo. Etimológicamente, proviene de la unión entre *teleu* (griego) y *tripaliare* (latín), que significan lejos y trabajar; por consiguiente, sería un trabajo a distancia⁵.

La **etimología** es muy útil porque denota la identificación de dos sedes distintas: aquella donde se realiza la actividad alejada y otra tácitamente considerada como principal. Pero interesa también repasar alguna de las descripciones más cercanas a nuestro contexto social y jurídico.

Real Academia Española La RAE lo define como la utilización de las redes de telecomunicación para trabajar desde un lugar fuera de la empresa usando sus sistemas informáticos. Por su modernidad, esta explicación alberga un denso contenido de elementos constitutivos: a) Existencia de una empresa localizada físicamente en lugar diverso al de la prestación laboral. b) Utilización de instrumentos tecnológicos para conectar a la persona que desarrolla su actividad con el entramado organizativo que le retribuye. c) Ajenidad en los medios de producción, al menos parcial. d) Desarrollo de una actividad productiva por parte de personas. **140**

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo El INSHT lo define como una «actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios»⁶. **145**

⁵ PADILLA MELÉNDEZ, A. «El teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales: Concepto, perspectivas de futuro y aplicación al turismo», en AA.VV. (Coords. MARTÍNEZ LÓPEZ, F., et al), *Teletrabajo una visión multidisciplinar*, Universidad de Huelva, Huelva, 1998, p. 13.

⁶ Nota Técnica de Prevención número 412: Teletrabajo: criterios para su implantación, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

- 150 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo** Lo define como «una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular»⁷ (ver nº 1520).
- 155 Departamentos ministeriales** La OM APU/1981/2006, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales, define teletrabajo como «toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración General del Estado puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos» (BOE 23-6-06).
- 160 Comunidades Autónomas** A nivel autonómico, por un lado en **Castilla y León**, se ha entendido por teletrabajo la modalidad de prestación de servicios en la que el contenido competencial del puesto de trabajo se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El legislador autonómico amplía más la definición al disponer que, a su vez, aquel tiene como finalidad conseguir una mejor y más moderna organización del trabajo mediante el fomento del uso de nuevas tecnologías y la gestión por objetivos, así como contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para conseguir un mayor grado de satisfacción laboral. En esta modalidad de jornada de trabajo, que es de carácter voluntario para el empleado público, quedan garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos⁸.
- En **País Vasco** se definió como aquella modalidad de prestación de servicios en la que los empleados y empleadas públicas desarrollan el contenido funcional de sus puestos de trabajo fuera de las dependencias de la Administración, a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. La finalidad del teletrabajo es conseguir una mayor eficacia en la pres-

⁷ Acuerdo firmado el 16-7-2002, en Bruselas, por los interlocutores sociales europeos CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE/UEAPME (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, ahora Bussines Europe), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública), incluyendo representantes del comité de enlace CEC/Eurocuadros. Los firmantes consideraron que el teletrabajo puede servir al objetivo de modernización de las empresas y organizaciones de servicios públicos, así como medio para que los trabajadores concilien vida profesional y vida personal y gocen de una mayor autonomía en el cumplimiento de sus tareas.

⁸ D 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 (BOCYL 23-3-11).