

LA NECESIDAD DE UNA REGULACION DEL TELE-TRABAJO.

J. JESÚS DE VAL ARNAL

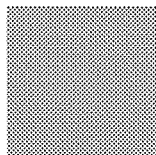
PROF. TITULAR DE E.U. DE DERECHO DEL TRABAJO
ESCUELA UNIVERSITARIA DE ESTUDIOS SOCIALES. RELACIONES LABORALES
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
JUEZ SUPLENTE DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL

El trabajo a distancia no es un fenómeno nuevo. En el marco del Derecho del Trabajo el contrato de trabajo a domicilio junto a las formas de regulación del trabajo autónomo es la solución.

Palabras clave:

- tele-trabajo
- organización del trabajo
- telemática
- costes laborales
- trabajo a domicilio

La necesidad de una regulación del tele-trabajo



J. Jesús de Val Arnal

Introducción

El término teletrabajo apareció por primera vez en Estados Unidos al inicio de la década de los 70 de la mano de Jack Nilles.¹ Pero la primera definición completa la encontramos en la obra de RAYMOND LEMESLE, que lo concibe como el trabajo realizado por una persona o por un grupo de personas asalariadas ya sea desde su domicilio, ya sea desde su residencia, que dependen de uno o más empleadores cuya sede se encuentra por lo menos a cuatro kilómetros en la línea recta del domicilio o del telelocal, y cuya actividad requiere la utilización de equipo de oficina informativa conectado a través de las redes de telecomunicación.

En la actualidad existen multitud de definiciones del término teletrabajo y de ahí que sea muy difícil cuantificar o conocer su implantación real. Sin embargo en la mayoría de las definiciones existentes siempre aparecen tres conceptos claves: organización, localización y tecnología.

El término teletrabajo significaría, muy imprecisamente, que la actividad empresarial y profesional se realiza en un lugar distinto del que ocupa la organización o persona para la que se realiza el

¹ NILLES, J. y otros: *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, New York, 1976. Aunque el primer trabajo de este autor *Telecommunications and Organizational Decentralization*, que es una comunicación de 6 páginas de octubre de 1975, ya describe diferentes formas de telecomunicación. El autor conecta por primera vez los términos telecomunicaciones y teletrabajo en el año 1973 en un documento previo al libro de 1976 que sirve para elaborar un proyecto con una compañía de seguros.

trabajo. Abarcaría desde actividades laborales realizadas total o parcialmente fuera de las empresas, al trabajo en casa o desde telecentros (satélites o de recursos compartidos) y el trabajo móvil o nómada de aquellos trabajadores cuya actividad exige permanentes desplazamientos, pero en todos los casos soportados por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).²

Así pues, el teletrabajo podría definirse como una forma de organizar el trabajo de manera que éste se realiza, con la ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción.

El teletrabajo, sin embargo, como concepto estratégico, es algo más que una nueva forma de trabajar porque supone una ruptura con el concepto tradicional de trabajador-lugar de trabajo y trabajo-horario de trabajo y nos retrotrae al periodo preindustrial, flexibilizando el concepto e introduciendo un nuevo y cuestionable grado de libertad.³

El teletrabajo, en este sentido, aparecería como un modelo de organización de la producción rígido y concentrado, para volver a formas más flexibles y dispersas, ya abandonadas con la revolución industrial del siglo pasado.

Desde esta perspectiva el teletrabajo, junto a otras aplicaciones y estrategias empresariales, podrían muy bien simbolizar el nuevo proyecto del liberalismo económico y político actual. En este sentido el teletrabajo sería para la sociedad del Siglo XXI lo mismo que el sistema de trabajo a domicilio lo fuera para la sociedad preindustrial.

En este sentido la Ley Federal Alemana sobre contrato de trabajo a Domicilio se aplica también a los teletrabajadores,⁴ incluso a los trabajadores en centros satélites. En nuestro país, la extensión del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores a los teletrabajadores no es una cuestión que tenga muchas dudas si se cumple con los requisitos señalados en el mismo.

² Una clasificación muy completa en Europe Sociale, Supplement 3/1995, *Le tele-travail*

³ Sobre el impacto del Teletrabajo: Patrón Lago, P.: "Impacto social del Teletrabajo", *TELOS*, nº 50, Jul. Sept. 1997.

⁴ Sobre este tema VV.AA.: *Condiciones de Trabajo. Trabajo a distancia*, MTSS 1992, pág. 33.

Por otro lado el Teletrabajo es también una solución para paliar el desempleo y fomentar el empleo de las personas minusválidas así como una esperanza para evitar la despoblación de las zonas rurales y la pérdida de empleo.⁵

También es verdad que como señala ROBERT B. REICH estas medidas también suponen buscar zonas del mundo donde los salarios sean inferiores.⁶

El libro Blanco sobre el empleo de Delors llama al papel que debe desarrollar la informática y las telecomunicaciones en los nuevos yacimientos de empleo. En nuestro país la Dirección General de Telecomunicaciones ha impulsado, con el Programa ARCO de iniciativa comunitaria, un abanico de acciones que tenían como finalidad el fomento y desarrollo de Servicios Avanzados de Telecomunicaciones de interés para las pequeñas y medianas empresas ubicadas en las zonas objetivo nº 1 del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

La propia Organización Internacional del Trabajo también vislumbra estas nuevas tendencias del trabajo a domicilio.⁷

1. El trabajo a domicilio

Para poder comprender el desarrollo del moderno Derecho del Trabajo, sobre todo en alguna de sus facetas, constituye el trabajo a domicilio un eficaz instrumento, no sólo de alcance jurídico, sino también económico y sociológico. La mecanización agrícola, ha supuesto la creación de un ejército de reserva, y los avances tecnológicos que han llegado a crear nuevas profesiones, nuevas técnicas, o nuevos procedimientos, que permiten trabajos desde el hogar, incluso con medios que hace 50 años sólo podían existir en una mente Verniana. Conjugados ambos elementos se podría uti-

⁵ Sobre este tema, VV.AA.: *Teletrabajo*, Ministerio de Obras Públicas, Transportes y Medio ambiente, 1994. En este trabajo se hace un estudio sobre los sectores y las posibilidades de las pequeñas empresas.

⁶ REICH, R.B.: *El trabajo de las naciones*, Ed. Argos Vergara, 1993, pág. 211. El autor explica determinados casos de empresas que trasladan determinados trabajos a Filipinas y la India por que los salarios son inferiores, AT&T, Saztec International, American Airlines son ejemplos citados por el autor.

⁷ Informe V (1) *Trabajo a Domicilio*, Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª reunión 1995, pág. 13.

lizar ese factor humano con las nuevas técnicas, pero el resultado no es la ocupación total de la reserva laboral.

La creciente urbanización, que está llegando a límites infrahumanos, los transportes y otros factores permitirán desde luego el trabajo a domicilio. Frente a aquellos que piensan que el trabajo a domicilio es una reliquia decimonónica, o está desfasada, se encuentra con formas de trabajo como el procesamiento de textos, la creación de bases de datos que son nuevos trabajos que permiten la integración en el mercado de trabajo trabajadores minusválidos.

1.1. *Concepto de Trabajo a Domicilio:*

En nuestro Derecho Laboral, el trabajo a domicilio es el realizado por una persona en su morada u otro lugar libremente elegido por ella, sin la vigilancia de aquélla por cuenta de la cual trabaja, sin representate suyo, y de la que recibe retribución. Esta noción es provisional y más adelante se podrán puntualizar estos índices del trabajo a domicilio.

En nuestro país el trabajo a domicilio, se regula conforme al art. 13 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

2.- El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

4.- Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

5.- Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.⁸

En algunas reglamentaciones de trabajo se regulaban también las relaciones del trabajo a domicilio, en la del calzado, sector del textil, guantes de piel, industria alpargatera, sector manual del esparto, industria fotográfica, confección, vestido y tocado, repujado y marroquinería.

⁸ No debemos olvidar la Ley de contrato de trabajo de 1944, que en sus arts. 114 a 121 se hace una regulación más extensiva de esta modalidad de contrato de trabajo. Está derogada por la última reforma del Estatuto de los Trabajadores. Alguna Sentencia de los Tribunales Superiores de Justicia han aplicado esta normativa:

MARGINAL: AS 1992\4790 RESOLUCION: SENTENCIA de 29-10-1992. Recurso de Suplicación núm. 833/1992 JURISDICCION: SOCIAL (TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON, BURGOS, Sala de lo Social) RESUMEN: JURISDICCION LABORAL: competencia: contrato de trabajo mixto, a domicilio y en el local de la empresa.

Ya la Ley de Contrato de Trabajo aprobada por Decreto de 26-1-1944 (RCL 1944\274 y NDL 7232), entendía como tal «cualquiera que sea su denominación, aquél por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella», definición hoy vigente, que se completa con el contenido del art. 2.º de aquella norma, al especificar que «el objeto del contrato a que se refiere esta Ley es todo trabajo u obra que se realice por cuenta y bajo dependencia ajenas, o todo servicio que se preste en iguales condiciones», siendo destacable el contenido del art. 3.º al determinar que «el contrato (de trabajo) se supone siempre existente entre todo aquel que da trabajo o utiliza un servicio y el que lo presta, aunque no exista estipulación escrita o verbal, entendiéndose por condiciones del contrato las determinadas en las Leyes y Reglamentos de Trabajo y en defecto de tales normas, por los usos y costumbres de cada localidad, en las especies y categorías de los servicios y obras de que se trate»; por su parte el art. 6.º incluye como trabajadores a los llamados «obreros a domicilio, que ejecutan el trabajo en su morada u otro lugar elegido por ellos sin vigilancia de la persona o su representante por cuenta de la cual trabajan y de la que reciben retribución por la obra ejecutada», debiendo advertirse que de las disposiciones finales tercera y cuarta del Estatuto de los Trabajadores no plantean problemas en orden a la vigencia total o parcial de esta Ley de 1944, pues si bien figura expresamente entre las disposiciones expresamente derogadas, hay que entender que constituye, aunque deslegalizada, texto de desarrollo del propio Estatuto, al doble efecto de precisar algunos de sus mandatos y de constituirse en el único regulador de determinadas materias.

2. Tratamiento jurídico del teletrabajo

El trabajo a domicilio con medios de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones es una de las formas de integración de esta forma de trabajo.⁹

Podíamos preguntarnos como lo hace J.L. Goñi,¹⁰ si el Derecho del Trabajo no se ha vuelto insensible a las nuevas realidades, y por ello se ha de partir de la existencia del trabajo atípico por que no hay adaptación del Derecho del Trabajo a los cambios sustanciales habidos en la forma de organización del trabajo. Habría que reconocer cierta incapacidad al Derecho del Trabajo para regir ciertas relaciones, y mientras se vuelve la espalda a supuestos de utilización de mano de obra, la Jurisprudencia, profundizando en el concepto de trabajo subordinado, ha tratado de dar respuesta a esas prestaciones de servicios que se sitúan en zonas colindantes del Derecho del Trabajo. Así se ha producido lo que se ha dado en llamar "una progresiva laboralización de las relaciones profesionales".¹¹

Los trabajadores que prestaban sus servicios en modelos distintos al contrato de trabajo han sido integrados en el campo tradicional del trabajo subordinado, beneficiándose de amplias garantías. Uno de los sectores que más ha llamado la atención de juristas y público en general, es el de mensajeros, que se dedican al transporte y reparto de mercancías, utilizando para ello un medio de transporte propio. La sentencia de 26 de Febrero de 1986, declaraba como relación laboral la relación habida entre éstos y la empresa para la que efectuaban dicho servicio. Casos similares de asalarización de trabajadores autónomos se han producido en el sector del transporte: como por ejemplo el distribuidor de venta que se sirve del vehículo propio para recoger y repartir publicaciones que la empresa le entregaba, o la realización de transporte de pan fabricado en una empresa.

⁹ Un gran estudio jurídico-sociológico es el del Profesor D. LUIS ENRIQUE DE LA VILLA que sirvió para la colación del grado de Doctor en Ciencias Políticas: *El trabajo a domicilio*, Ed. Aranzadi, 1966. (Leída la tesis el 4 de junio de 1963).

¹⁰ IV Congreso sobre Relaciones Laborales, Comunicación presentada por J.L. Goñi Sein, "Flexibilidad y Revisión del Ambito del Derecho del Trabajo".

¹¹ SAGARDOY BENGOCHEA, Juan A., "Derecho flexible del trabajo o derecho del trabajo flexible. El Estado de la cuestión", *Círculo de empresarios*, Boletín 36, 1986, pág. 74

Esta tendencia a incorporar actividades no regularizadas o sometidas a una normativa diferente, al ámbito del Derecho del Trabajo, se conecta en buena medida con la creciente sensibilización de los jueces con la necesidad de ir clarificando las relaciones calificadas por la doctrina como zonas grises a las que van a parar buena parte de las actividades irregulares de la economía sumergida. Si por un lado se busca la "vis atractiva" del Derecho del Trabajo, para conseguir una protección, por otro lado se busca la devolución de "espacios de civilidad" en las relaciones de trabajo. El afán expansivo del Derecho del Trabajo, pudiera tener efectos distorsionadores, y como han señalado los Profesores J.Rivero y J.García Blasco, en las reflexiones sobre la sentencia de los mensajeros, tal vez sería mejor una parcial desregulación o la previsión de un estatuto particular, manteniéndose como una forma precaria con los mecanismos protectores necesarios.

El Derecho del Trabajo, se ha de recordar, surge como respuesta a la demanda de tutela proveniente de personas económicamente dependientes, y por ello aplicar el Derecho del Trabajo prescindiendo del título jurídico, a aquellos círculos de verdadera necesidad. No se trata de asalarizar todas las formas al mismo nivel protector, sino de diversificar la graduación de la disciplina protectora, modulando o eliminando los efectos garantistas diseñados para el trabajo estable y reforzando las tutelas que pueden ser fácilmente eludibles en razón de una menor integración del trabajador. Nuestro Ordenamiento deja abiertas vías de adaptación distintas a la común del Estatuto de los trabajadores. Estas vías son dos:

1.- La derivada del art. 2.1. i) del Estatuto de los Trabajadores en que se admite incorporar al ámbito del Derecho del Trabajo, cualquier trabajo que sea declarado como relación laboral especial expresamente por una ley.

2.- Otra vía es la dispuesta en la Disposición. Final primera del Estatuto de los Trabajadores. Ella prevé que el trabajador por cuenta propia pueda estar sometido a la legislación laboral en los aspectos en que por precepto legal así se predisponga expresamente.

Pero a pesar de disponer de unas soluciones normativas, visto el Derecho del Trabajo desde una perspectiva histórica, el Derecho del Trabajo ha presentado dos tendencias contrapuestas, como son la englobar dentro del mismo categorías sociales ya privilegiadas, mientras no se admite en su seno a ningún sujeto que no desempeñe su actividad en las condiciones de conceptualización norma-

tiva de trabajo subordinado, quedando fuera del mismo algún tipo de trabajadores a domicilio.¹²

Ahora bien como señala el Prof. Pietro Ichino nos encontramos ante una serie de supuestos de hecho que podremos tratar como relación laboral de trabajo a domicilio, pero existen supuestos en que no estamos ante un trabajo con cierto grado de dependencia, sino ante un arrendamiento de servicios o ante un contrato para obra o servicio determinado del Código Civil.¹³

A efectos laborales estos son los diversos supuestos siendo el contrato de trabajo a domicilio donde encuentra acomodo una de las posibilidades del teletrabajo. Los contratos del Código Civil se encuentran más cercanos a las otras figuras de teletrabajo, como son los centros satélites o el trabajo móvil.

Incluso a veces cuando el trabajo se desarrolla en centro o talleres u otros lugares comunitarios en los que se reúnen varios trabajadores, pero que no pertenecen al empleador la relación también puede ser considerado como laboral.

El informe de la OIT sobre el trabajo a domicilio, también, hace mención del Teletrabajo y considera que existe una posición de subordinación cuando el ordenador se encuentra conectado al del empleador. Aunque también se puede entender que no exista conexión al ordenador central de la empresa pero ello no significa que no exista esa subordinación especial del contrato de trabajo a domicilio.¹⁵

¹² S. TCT. de 20 de mayo de 1986 (Actualidad Laboral., nº.31 1986, "Las actoras en el domicilio de una de ellas, (donde) tiene establecido el taller con las máquinas y demás elementos necesarios para la confección, reciben encargos de la demandada, consistentes en el montaje de trajes de flamenca y faldas de rociera, de las que se les suministraba las telas ya cortadas a cambio de cantidades fijadas por unidad de obra, según tallas.....ya que para que exista el trabajo en grupo a domicilio pretendido por las demandantes es preciso, de acuerdo con el art. 13 del E.T., que sea concertado por escrito con visado de la Oficina de Empleo, requisito que si bien no tiene carácter -ad solemnitates- indudablemente requisito importante y prueba indiciaria trascendente para determinar su existencia, el que al no darse en el caso de autos lleva a la consideración de extralaboral de la relación habida entre las partes. de las bases tradicionales donde se desarrollaba las relaciones colectivas de Trabajo. Son los trabajadores a tiempo parcial, que se sienten como un grupo de trabajadores diferentes a los trabajadores típicos, los que han contribuido a presentar reticencias a la negociación y lo que costó siglo y medio de luchas ya no son ni siquiera mínimos necesarios.

¹³ En este mismo sentido MARTIN VALVERDE, A.: "El discreto retorno del Arrendamiento de Servicios", en libro homenaje a Alonso Olea, en *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, MTSS, pág. 227,

¹⁴ Informe V (1) *Trabajo a Domicilio...*, vid.cit., pág. 5.

¹⁵ Informe V (1) *Trabajo a Domicilio...*, vid.cit., pág. 34

3. Repercusiones sobre las relaciones colectivas: la aparición de la negociación colectiva del teletrabajo:

Los sindicatos se han visto, en los supuestos de trabajadores a domicilio, *out-side*, ya que la empresa y en particular el centro de trabajo se distancia de un concepto taylorista lo que modifica la conexión del sindicato con el grupo de los trabajadores. El sistema de la representación y de las elecciones sindicales está construido para un sistema que no considera el trabajo a domicilio.¹⁶

La Recomendación 184 de la OIT sobre el trabajo a domicilio previene ante esta situación e incluso en algún acuerdo de empresa se habla de la posibilidad de los sindicatos de disponer de la información necesaria para conocer los domicilios de los trabajadores y poder visitarlos.

A pesar de tales medidas la verdad es que la sindicación y la representación de los trabajadores resulta dificultada por la separación y aislamiento de los trabajadores.

Con respecto a la actuación de los representantes de los trabajadores, y más concretamente sobre los pactos realizados, no todos los acuerdos negociados por los representantes de los trabajadores y las empresas pueden considerarse como convenios colectivos. Debemos considerar como verdaderos convenios colectivos aquellos que se han negociado en Inglaterra y en Italia.

La empresa British Telecom ha llegado a un acuerdo con los trabajadores de nivel medio alto para poder trabajar en casa. La decisión en principio parte del trabajador que elige esta forma de desarrollar su labor, pero es la empresa previa entrevista quien decide si es adecuado para la empresa que este directivo pueda trabajar en casa. Merece especial atención la regulación de las condiciones del lugar de trabajo en casa y el establecimiento de garantías sobre el inmueble por el uso de este como lugar de trabajo.

En Italia¹⁷ seis sociedades han firmado con los sindicatos acuerdos de experimentación del Teletrabajo estableciendo los derechos y deberes de los teletrabajadores. Las empresas son TELECOM, Dun & Bradstreet spa, SEAT, Italtel Saritel spa, Zanussi, Digital equipment spa.¹⁸

¹⁶ R.D. 1844/94 de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa

¹⁷ Sobre la experiencia italiana en lo que afecta al Derecho del Trabajo: GAETA, L.: "Teletrabajo y Derecho: la experiencia italiana", *D.L.*, nº 49, 1996, pág. 33-57

¹⁸ Se pueden encontrar estos textos en <http://www.dgil.it/fiom/telev.> También en los comentarios de DI NICOLA, P.: "Contrattare il telelavoro", en *Lavoro e Diritto*, nº 3, 1997, pág. 493-520.

En el acuerdo de la empresa TELECOM, el convertirse en teletrabajador es totalmente voluntario, y el trabajador debe disponer de una habitación en su hogar separado de donde viva habitualmente, que respete las normas de la seguridad y salud de los trabajadores. Se afirma que la nueva situación del trabajador en ningún momento supone la pérdida del poder de dirección por parte del empresario, y las instrucciones serán recibidas a través de la vía telemática.

El horario de trabajo sería el mismo que se estaba desarrollando en el puesto de trabajo en la empresa. El trabajador comunicará tanto el inicio como la terminación de la prestación del trabajo accionando el dispositivo instalado al efecto.

La empresa se hará cargo de los gastos de electricidad y el espacio necesario para desarrollar el trabajo.

El 8 de Junio de 1995 se firma un acuerdo entre Dun & Bradstreet Kosmos Spa.

La característica fundamental de este acuerdo está en la regulación del contrato existente para la instalación de los elementos necesarios para desarrollar el trabajo en la casa: el tipo contractual es el **comodato** que se regula en nuestro Código Civil en los arts. 1741 y sgs.¹⁹ Esta figura contractual permite interpretar que entre las partes no exista un contrato de trabajo ya que según el art. 1743 de nuestro código civil el comodatario está obligado a satisfacer los gastos ordinarios que sean necesidad para el uso y conservación de la cosa prestada, lo cual nos situaría ante una falta de ajenidad por los riesgos soportados por la responsabilidad de la herramienta de trabajo.

Se establece la obligación de estar a disposición de la empresa de 10 a 12 horas para recibir las comunicaciones oportunas. En caso de ser necesario acudir al centro de trabajo el tiempo ocupado en la reunión será considerado a todos los efectos como de tiempo de trabajo. Se admite el control telemático de las labores del trabajador.

Las interrupciones técnicas serán asumidas por la empresa como situaciones de suspensión de la relación, sin ningún reflejo en la productividad y a efectos salariales no debe perjudicar al trabajador.

¹⁹ El comodato es un contrato por el que el propietario de la cosa cede el uso gratuito al comodatario.

El trabajador debe consentir la visita del representante del empresario y del delegado de seguridad y salud en el trabajo para verificar la correcta aplicación de las normas sobre esta materia.

En este acuerdo se regulan incluso los supuestos de embarazo y puerperio. La normativa que se considera como supletoria es la normativa sobre el trabajo a domicilio.

En el acuerdo de la empresa ITALTEL se pacta la obligación de asistir en las reuniones en el centro de trabajo, así como la asunción de los gastos telefónicos. Se conviene la exigencia del deber de guardar secreto sobre las informaciones de la empresa y los datos que conozca, e incluso se presenta a la firma del trabajador la obligación de una diligencia delicada en la observación de este deber.

En el acuerdo de SARITEL el consumo de energía eléctrica y espacio en la casa se indemniza con un montante anual.

En el acuerdo de SEAT el Teletrabajo se destina a la venta telefónica. Se regula como condición del contrato una cláusula temporal para desempeñar este trabajo como mínimo un año.

En el acuerdo de 13 de febrero de 1996 de la empresa DIGITAL EQUIPMENT, S.A., destacan las medidas que aparecen anteriormente en el resto de los acuerdos como más significativas, al ser posterior en el tiempo ha recogido de los acuerdos anteriores las normas singulares.²⁰

3.1. Otros acuerdos

La compañía telefónica Bell en Canadá y el sindicato CTEA firmaron un acuerdo que no puede considerarse como un convenio colectivo. Es un acuerdo sobre condiciones que el contrato de trabajo que se firme debe de contener esas cláusulas:

- a) Lugar y domicilio de la prestación.
- b) Agenda de la jornada a desarrollar
- c) Medios empleados en el desarrollo de la labor.

Estamos ante un contrato-tipo para establecer las condiciones mínimas que deben aparecer por escrito en la relación laboral.

El acuerdo de la empresa BULL en Francia es para implantar esta forma de trabajo en la empresa y permitir a los sindicatos el

²⁰ ORTIZ CHAPARRO, F.: *El Teletrabajo*, McGraw-Hill, 1995, pág. 101-108, donde se explican algunos supuestos de las cláusulas específicas de los contratos de los teletrabajadores.

contacto con los trabajadores y poder hacer posteriormente una valoración de esta iniciativa.

En algunos países se han negociado sobre condiciones mínimas del teletrabajo que en primer lugar se presentan en Suecia, basadas sobre la voluntariedad, igualdad de condiciones, mantenimiento del lugar del trabajo a cargo de la empresa, seguridad e higiene en el trabajo y participación sindical.

En el año 1993 se presenta también un código de condiciones inglés, que se concentra en 14 puntos, destacando el período de prueba que se debe de respetar así como la posibilidad de renunciar a esta forma de desarrollar el trabajo y poder volver al centro de trabajo. Y sobre todo un derecho y un deber que es fundamental: evitar el aislamiento mediante el contacto entre teletrabajadores utilizando los medios telemáticos.

En la Bahía de San Francisco²¹ se ha preparado un borrador de contrato tipo para los teletrabajadores de este ámbito geográfico, destacando la responsabilidad del trabajador en materia de seguridad e higiene.

4. Problemas en la legislación laboral

1.- El domicilio del trabajador:

La dificultad de acceder al domicilio del teletrabajador impide el control de la inspección de trabajo²² y del empresario por lo que sería necesaria que la instalación de la habitación de trabajo estuviera separada de lo que debe considerarse como hogar familiar. De ahí que se puede entender que en el acuerdo de TELECOM se pacte que el lugar de trabajo esté separado del domicilio, lo que permitiría hacer más fácil el control por parte del empresario y de la Inspección de Trabajo.

2.- La responsabilidad por daños ocasionados por el material informático de la empresa en uso por el trabajador.

El teletrabajo exige una serie de máquinas que pueden suponer graves problemas a la comunidad, con son los posibles accidentes por el mal uso de estos equipos.

²¹ En Internet, se puede leer este texto en <http://www.abag.ca.gov/bayarea/telecomm>.

²² Este problema ya se plantea por el Instituto de Reformas Sociales para preparar un proyecto de Ley sobre el Trabajo a domicilio. En Instituto de Reformas Sociales: *Preparación de un proyecto de Ley sobre el Trabajo a domicilio*, Sorbinos de los Suc. M. Minuesa de los Ríos, Madrid, 1918, pág 23,

Según el art. 1903 de nuestro Código Civil el empresario responde por los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio en el que estuvieran empleados o con ocasión de sus funciones.

El problema ha de trasladarse a los trabajadores a domicilio y en este supuesto a los teletrabajadores que si tienen un contrato de trabajo de este tipo, el empresario sigue respondiendo por los perjuicios causados por el trabajador bien de forma directa o indirecta.

En nuestro país nos encontramos en el comodato de los vehículos donde encontramos supuestos parecidos para aplicar la responsabilidad del art. 1903. Los últimos casos buscan una responsabilidad objetiva para encontrar un responsable que se ocupe del pago de la responsabilidad civil.²³

3.- La modificación de las condiciones de un trabajador en la empresa. Un supuesto de novación contractual.

Este problema se plantea en las empresas que tratan de aplicar el teletrabajo en sus empresas y requieren voluntarios que estén dispuestos a cambiar el centro de trabajo por su domicilio. Estamos ante un supuesto de novación contractual.²⁴ No estamos ante un supuesto de traslado o desplazamiento, si bien existe una movilidad geográfica por que cambia el centro de trabajo, pero el domicilio del trabajador permanece. Se puede entender como una novación objetiva, aunque en el Derecho Alemán se considera como un traslado.²⁵

Es pues una movilidad geográfica del centro de mutuo acuerdo, encuadrable en los supuestos de novación contractual que si no infringe el art. 3.1. c del Estatuto de los Trabajadores, y dentro de los límites contractuales del art. 1271 del Código Civil, por lo que cumpliendo con estas normas los acuerdos son válidos.

4.- La manifestación del poder de dirección del empresario.

La adopción del teletrabajo requiere un cambio de la organización de la dirección Debido a la pérdida de contacto frecuente con

²³ BARCELO DOMENECH, J.: *Responsabilidad extracontractual del empresario por actividades de sus dependientes*, Mc Graw Hill, 1995, pág. 303 y sgs.

²⁴ Sobre el tema RIVERO LAMAS, J.: *La novación contractual*, Librería Bosch, 1963.

²⁵ DE LA VILLA, L.E. y GARCIA NINET, J.I.: "Contrato de Trabajo a domicilio", en VV.AA. *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*, EDESA, 1985, pág. 513. Sobre la posición Alemana, DAUBLER, W.: *Derecho del Trabajo*, MTSS, pág. 932. Según la Ley sobre representación del personal de la empresa (Betriebsverfassungsgesetz)

el trabajador, se necesita un personal muy especial en sus condiciones sino también con un alto sentido de responsabilidad.

Por ello la formación es un factor muy importante para inculcar en el personal ese grado de diligencia y con cierta autonomía en el trabajo.

4.1. *Repercusiones sobre la Seguridad Social*

El problema de este tipo de trabajo, es el *trabajo oculto*. El fraude a la Seguridad Social no se puede cuantificar. Cada vez el fraude tiene una mayor importancia por la necesidad del sistema de nuevas cotizaciones con las que pagar las pensiones que genera la Seguridad Social.

El Teletrabajo se manifiesta como una forma de trabajo a tiempo parcial, y es el trabajo a tiempo parcial y las prestaciones a las que se tienen derecho por este tipo de contrato en el sistema de Seguridad Social el que mayores cuestiones y problemas suscita. En nuestro país, este tipo de relación laboral crea serios problemas para acceder a una pensión de jubilación, o de invalidez que no derive de accidente de trabajo.

La disposición adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 20 de Junio de 1994, establece que en lo que concierne a los trabajadores contratados a tiempo parcial, a los efectos de determinar la cobertura de los períodos de carencias precisos para la obtención de las prestaciones de la Seguridad Social se computarán exclusivamente las horas o los días efectivamente trabajados.

Pero en este caso hay que considerar la infracción del art. 2.1. del Real Decreto 1991/1984, de 31 de Octubre, por el que se regulaba el contrato a tiempo parcial, en relación con la disposición transitoria segunda del Real Decreto ley 18/1993, de 3 de diciembre y la disposición transitoria segunda de la Ley 10/1994 de 19 de mayo, la disposición transitoria única del Real Decreto 2317/1993 de 29 de diciembre y el art. 2.2 del Código Civil y la disposición adicional séptima del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio en relación con la disposición adicional novena del Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre y los arts. 2.2., 3 del Código Civil y el art. 9,3 de la Carta Magna, por que la nueva legislación en materia de contratación a tiempo parcial, no afecta a los contratos vigentes suscritos al amparo de la legislación anterior que seguirán rigiéndose por sus propias normas y, por tanto, con igualdad de

derecho en cuanto al cómputo de las cotizaciones con las realizadas a tiempo completo como dispone el art. 2.1. del Real Decreto 1991/1984, de 31 de Octubre, pues la normativa no será de aplicación para restringir los derechos reconocidos según sus propias normas a los contratos suscritos con anterioridad al Real Decreto-Ley 18/1993, que no son derogadas, sino expresamente mantenidas en pleno vigor; y la eficacia retroactiva que pretenda la Entidad Gestora a la normativa restrictiva de derechos individuales infringe el principio de irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales, pues ni el Real Decreto 2319/93, de 29 de diciembre, que entró en vigor el 1 de Enero de 1994 ni el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que entro en vigor el 1 de septiembre de 1994, contienen disposición alguna sobre sus efectos retroactivos, por lo que en todo caso, sus normas restrictivas de cómputo de las cotizaciones para los contratos a tiempo parcial sólo pueden ser aplicables a las devengadas desde 1 de enero de 1994, por lo que la única solución ajustada a derecho debe distinguir entre cotizaciones realizadas con anterioridad a 1 de Enero de 1994, equiparando día trabajado y día cotizado y las producidas con posterioridad a esta fecha a las que sería aplicable las dos últimas disposiciones mencionadas En el caso de que pudiera entenderse que la Ley 10/1994, de 19 de mayo ha dado a la disposición adicional novena del Real Decreto 2319/93, la cobertura normativa necesaria, no por ello ha de atribuirse a aquella norma legal, y a las posteriores también citadas efectos retroactivos y, consiguientemente aminorar el alcance que, en orden a la determinación del período carencial, se confería por la normativa precedente, según la expuesta doctrina jurisprudencial, a las cotizaciones efectuadas en virtud de un contrato a tiempo parcial, y aunque el hecho causante de la prestación que se reclamara tuviere bajo la vigencia de la nueva normativa ya que ello supondría aplicar con efectos retroactivos una norma de carácter restrictivo despojando a dichas cotizaciones del alcance y efectividad que se les confería por la normativa precedente, lo que es contrario al art. 9.3 de la Carta Magna.

Este problema se ha planteado ante los tribunales con diferentes pronunciamientos sin que todavía el Tribunal Supremo se haya pronunciado, pero lo que está claro es que la nueva normativa es totalmente restrictiva con respecto a las situaciones anteriores.

Aquellas prestaciones como el seguro de desempleo, que requieren períodos relativamente cortos de carencia, se relacionan con este tipo de trabajo. Todo esto son problemas menores, ante el

mayor problema de todos: La Financiación de la Seguridad Social. El problema de gran costo, que no permite reformas parciales, sino que necesita de una revisión tanto legislativa, administrativa.

En los acuerdos italianos se refleja en todos el aseguramiento de los trabajadores para proteger las contingencias incluso la maternidad y el puerperio.

Sería necesaria una reforma de nuestro sistema de prestaciones, no sólo por la necesidad de los teletrabajadores sino por todos los trabajadores a tiempo parcial y los que no se encuentran incluidos en el sistema. El Convenio OIT nº 175 y la Recomendación 182 tienen como objetivo fundamental garantizar la protección que los trabajadores a tiempo completo tienen. Con relación a la protección de Seguridad Social, el Convenio establece que los Estados deberán adaptar sus regímenes legales de Seguridad Social ligados al ejercicio de una actividad profesional, de forma que garanticen la equivalencia en las condiciones de trabajadores a tiempo completo en situación comparable.²⁶

5. Las aportaciones legislativas

En Italia encontramos un primer proyecto de Ley de incentiva-
ción del Teletrabajo, presentada por el Grupo parlamentario Sinis-
tra Democratica-L'Ulivo.

Este incentivo se produce para que sirva como un instrumento del fomento del empleo y la reducción de la contaminación debido al tráfico automovilístico. Se trata de subvencionar la creación de puestos de trabajo, transformación de puestos tradicionales en puestos de teletrabajo, construir telecentros multipuestos, cursos de alfabetización informática.

Se crea un Instituto para incentivar el Teletrabajo, y una comisión de control en el marco de la COSTEL , Comisión per lo svilupp-
po del Telelavoro.

²⁶ Sobre el tema del trabajo a tiempo parcial, CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL: *Informe 4, El trabajo a tiempo parcial*, Sesión ordinaria del Pleno de 18 de septiembre de 1996.

6. La organización internacional del trabajo y el trabajo a domicilio

En la 258ª reunión el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1995) un punto relativo al trabajo de domicilio..

En el año 1990 ya en una reunión de expertos sobre la protección social de los trabajadores a domicilio, se destacaba la necesidad de unas políticas nacionales, en las que se reconozcan a los trabajadores a domicilio como trabajadores dependientes. La necesidad de disponer de una legislación propia para estos trabajadores, que establezca sus derechos, salvar las dificultades del cumplimiento de la normativa y favorecer el acceso de la Inspección de trabajo.²⁷

La OIT se ha hecho también eco del Teletrabajo, publicando el nº 4 sobre Condiciones de Trabajo, núm. 4/1992, y un estudio comparativo en la Revista Internacional del Trabajo.²⁸

Todo ello culmina con el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 184 para regular el Trabajo a domicilio.

7. Conclusiones

1.- El Teletrabajo en dos de sus manifestaciones, sea en el domicilio propio del trabajador como en un telecentro cercano al mismo es una forma de trabajo a domicilio con determinadas especialidades.

2.- Existe una novación objetiva en los supuestos de cambio del tipo de trabajo a desarrollar en un centro de trabajo para seguir realizándolo en la propia casa o en un telecentro.

3.- La ocultación de los trabajadores conlleva problemas de financiación de nuestro sistema de Seguridad Social. Las dificultades de la Inspección de Trabajo para realizar sus funciones al tratarse de un domicilio hacen más fácil el fraude.

4.- La Organización Internacional del Trabajo con el Convenio 177 y la Resolución 184 no resuelven el problema.

²⁷ Informe V (1), *Trabajo a domicilio*..., vid.cit.,pág. 103 y sgs.

²⁸ VEGA RUIZ, L.: "El trabajo a domicilio: ¿Hacia una nueva regulación?", en *RIT*, vol.111, 1992, núm.1, págs. 1-21.

5.- Los acuerdos firmados en las empresas italianas son la mejor forma de resolver los problemas de este sistema de trabajo. La desprotección de este tipo de trabajo obliga a legislar sobre esta materia, a pesar de los convenios y acuerdos, a lo que hay que unir la necesidad de que los Sindicatos puedan conocer todos los datos de los trabajadores que lleguen a ser representados.

6.- A pesar de ciertas opiniones de la doctrina italiana no es necesaria una regulación nueva de la relación laboral de los teletrabajadores.