

## EL RÉGIMEN JURÍDICO DEL TRABAJO A DISTANCIA

Sofía Belenguer Hernández  
Graduada en Derecho por la UPF  
Estudiante del Máster Universitario en Abogacía IDEC-UPF

### *Abstract*

El presente estudio analiza la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores efectuada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y concretamente el llamado “trabajo a distancia”.

*This study analyzes the reform of article 13 of the Worker’s Statute by the Law 3/2012, of urgent measures to reform the labor market, under the term “work from a distance”.*

*Title: The new regulation of working from a distance.*

Palabras clave: trabajo a distancia, teletrabajo, trabajo a domicilio, domicilio.

*Keywords: work from a distance, teleworking, work from home, residence.*

IUSLabor 1/2015, p. 1-13, ISSN 1699-2938

### *Sumario*

1. Introducción
2. La nueva formalización del contrato de trabajo a distancia
  - 2.1. El control de legalidad: la copia básica del contrato
  - 2.2. La forma del contrato de trabajo a distancia
3. La nueva regulación del lugar de prestación de servicios
  - 3.1. La prestación de la actividad laboral de manera preponderante
  - 3.2. El lugar de la prestación: el domicilio o el lugar libremente elegido por el trabajador
  - 3.3. El poder de control y vigilancia del empresario
4. La nueva formulación de los derechos del trabajador a distancia
  - 4.1. La igualdad de derechos respecto de los trabajadores presenciales
  - 4.2. La retribución del trabajador a distancia
  - 4.3. El derecho de representación colectiva
  - 4.4. El derecho a la formación y promoción profesional
  - 4.5. El derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud
5. A modo de conclusión: una reforma insuficiente
6. Bibliografía

## 1. Introducción

El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral ha provocado que dentro de la reforma de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, se dé cabida, y con garantías, a una particular forma de organización del trabajo con el uso de las últimas tecnologías que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue con la reforma, 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.

Se modifica, por ello, el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), que se había mantenido sin modificación alguna desde la versión inicial de 1980<sup>1</sup>, sustituyendo de esta forma el contrato de trabajo a domicilio para dar cabida al trabajo a distancia.

## 2. La nueva formalización del contrato de trabajo a distancia

### 2.1. *El control de legalidad: la copia básica del contrato*

La nueva formalización de este contrato se regula en el apartado segundo del artículo 13 del ET, que mantiene el requisito de la forma escrita y elimina la necesidad de su visado y depósito de un ejemplar en la Oficina de Empleo (requisito que era necesario para el contrato de trabajo a domicilio).

Así, en el contrato de trabajo a domicilio se requería un registro del contrato en la Oficina de Empleo. En este sentido, era necesario presentar el contrato en la misma para su visado, depositando un ejemplar en el que se hiciera constar el lugar donde se realizaría la prestación laboral<sup>2</sup>. Su incumplimiento suponía una falta sancionable, a fin de que pudieran exigirse las medidas necesarias de seguridad y salud que se determinasen<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Comentario a la reforma laboral 2012*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 84.

<sup>2</sup> FERRER M.A. *El contrato de Trabajo a domicilio. Todo lo que empresarios y trabajadores deben saber*, ed. Deusto 1992, Bilbao, pg. 30.

<sup>3</sup> LLUIS Y NAVAS, J. "El contrato de Trabajo a domicilio". *Revista Técnico Laboral*, Vol. XIII, Nº 48 (2000), Barcelona, pg. 19.

No obstante, el legislador añade que, tanto si el acuerdo se establece en el contrato inicial como si fuera posterior, son de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 del ET para la copia básica del contrato de trabajo. Con esta remisión se obliga al empresario a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores, y una vez la hayan firmado a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo<sup>4</sup>. Esta norma tiene como finalidad el control de la legalidad, pues posibilita comprobar que el contenido del contrato se adecua con la legalidad vigente<sup>5</sup>.

## 2.2. *La forma del contrato de trabajo a distancia*

La forma del contrato de trabajo a distancia sigue siendo escrita por imperativo legal, convirtiéndose de esta manera en un requisito *ad solemnitatem*, y siendo el objetivo de esta previsión normativa el de dotar a estos contratos de seguridad jurídica.

## 3. La nueva regulación del lugar de prestación de servicios

### 3.1. *La prestación de la actividad laboral de manera preponderante*

El primer elemento de la noción de trabajo a distancia es 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.

Con carácter previo, debemos destacar la diferencia con la anterior redacción sobre el contrato de trabajo a domicilio, pues en éste no existía el requisito de la prestación de la actividad laboral de manera preponderante, estableciendo así como único requisito para su consideración que la prestación de la actividad laboral se realizase en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por éste<sup>6</sup>.

Con la nueva regulación se incluye el carácter “preponderante”, que hace referencia a algo “*que prevalece o tiene cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara*”<sup>7</sup>. En definitiva, para considerarlo como trabajo a distancia, la cantidad

---

<sup>4</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012), pg. 14.

<sup>5</sup>GARCÍA ROMERO B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 101-103.

<sup>6</sup> SELLAS Y BENVINGUT, R. *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, ed. Aranzadi, 2001, Navarra, pg. 90.

<sup>7</sup> Real Academia de la lengua Española (RAE).

de actividades prestadas en el domicilio u otro lugar exterior a la empresa deberá ser superior a la cantidad de actividades realizadas en las instalaciones empresariales<sup>8</sup>.

Y frente a la anterior regulación que parecía presuponer que la totalidad de la actividad laboral se llevase a cabo fuera de la empresa, la intención del legislador es la de posibilitar que parte de la actividad pueda ser realizada también desde la empresa<sup>9</sup>.

### *3.2. El lugar de la prestación: el domicilio o el lugar libremente elegido por el trabajador*

Es necesario que la prestación de servicios preponderante, vaya referida a un lugar ubicado fuera de las instalaciones de la empresa. Esta característica ya venía contemplada de la misma forma en la anterior regulación, pues se consideraba como trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realizara en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente escogido por éste, siendo indiferente que el lugar elegido por el trabajador a distancia coincidiera o no con su domicilio<sup>10</sup>.

Ciertamente, parece ser que el lugar en el que se realiza la prestación no puede ser impuesto por el empresario. En este punto, es conocida la Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, por la cual se negó la posibilidad de imponer el trabajo a domicilio ni por la vía del artículo 41 del ET<sup>11</sup> ni por acuerdo colectivo.

Lo que nos debemos aún preguntar, sobre todo tras la reforma, es si es posible la imposición de un lugar para la realización de la actividad distinto al del domicilio. Según algunos autores<sup>12</sup>, es posible que el empresario pueda imponer la realización de la actividad laboral en otro lugar por la vía del artículo 41.1 ET si prueba razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. De hecho, la doctrina judicial ha reconocido la obligación de un trabajador presencial a convertirse en teletrabajador como consecuencia de cambios organizativos en la empresa<sup>13</sup>.

---

<sup>8</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012), pg. 8-9.

<sup>9</sup> GARCÍA ROMERO B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 90.

<sup>10</sup> GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo Trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, ed. Ibídem, 1998, Madrid, pg. 78.

<sup>11</sup> Artículo 41 sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo: 1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

<sup>12</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012), pg. 10.

<sup>13</sup> STSJ de Cataluña de 23 de junio de 2003.

### 3.3. *El poder de control y vigilancia del empresario*

En el antiguo contrato de trabajo a domicilio se encontraba excluida la vigilancia empresarial por imperativo legal, pues el apartado primero del artículo 13 del ET establecía que, para considerarse contrato de trabajo a domicilio, la prestación debía hacerse “sin vigilancia del empresario”. Aún así, ese poder empresarial no quedaba eliminado, pues sólo el empresario podría ejercer la vigilancia por vías indirectas como a través del control de la calidad de los trabajos, del ritmo de entrega de los mismos, etc.<sup>14</sup>. De hecho, el anterior artículo 13 del ET imponía al empresario que ocupase trabajadores a domicilio, la obligación de poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad que realizaban<sup>15</sup>.

La reforma de éste ha omitido dicho requisito, de manera que se puede llevar a cabo un control y vigilancia directa de la actividad productiva por parte del empresario.

Como señala el mismo artículo 20.3 del ET, el empresario puede adoptar las medidas que considere oportunas de vigilancia y control, siempre con la consideración debida a unos límites<sup>16</sup>. Tal y como han indicado algunos autores<sup>17</sup>, la vía más adecuada para fijar límites al poder de vigilancia empresarial sería la normativa sobre la protección de datos. En este sentido, debemos atender a lo establecido en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, en particular, su artículo 5, pues establece un principio de información, de manera que cuando el empresario obtenga los datos del teletrabajador, debe informarle de la existencia de un fichero de tratamiento de datos, la finalidad de la recogida de éstos, el carácter obligatorio o facultativo de su respuesta a las preguntas que le sean planteadas, las consecuencias de la obtención de datos o la negativa a suministrarlos, la posibilidad de ejercitar los derechos de acceso, cancelación y oposición y, la identidad y dirección del responsable del tratamiento. Además, cuando los datos de carácter personal no hayan sido recabados por el interesado, debe ser éste informado de forma expresa, precisa e inequívoca, por el

---

<sup>14</sup> LLUIS Y NAVAS, J. “El contrato de Trabajo a domicilio”. *Revista Técnico Laboral*, Vol. XIII, Nº 48 (2000), Barcelona, pg. 20.

<sup>15</sup> Aunque actualmente el artículo 13 del ET no prevé ya la necesidad de un documento de control, hay algunos convenios colectivos que sí que contemplan esa exigencia. Véase el Acuerdo sobre teletrabajo en Telefónica Soluciones, de 27 de octubre de 2011, en el que se establece que el trabajador, mediante los sistemas informáticos de conexión con la empresa, debe hacer un parte semanal sobre hora de inicio y finalización y las tareas realizadas.

<sup>16</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012), pg. 12.

<sup>17</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012), pg. 12.

responsable del fichero o su representante, dentro de los tres meses siguientes al momento del registro de los datos (art. 5.4).

Por otra parte, debemos atender a las consecuencias que puede tener el trabajo a distancia sobre los Derechos Fundamentales a la Intimidad o al Secreto de las comunicaciones<sup>18</sup>, actuando éstos también como límites del control. En este punto, debemos tener en cuenta que el TS ha determinado que no se verían vulnerados tales derechos cuando el empresario haya comunicado previamente al teletrabajador la posibilidad de supervisar el contenido de la información incorporada a los soportes informáticos propiedad de la empresa puestos a su disposición<sup>19</sup>. Para algunos autores, los controles sistemáticos no atentaría a la intimidad si se instala un programa de software que discrimine entre mensajes profesionales y particulares cuya aplicación estuviese sometida información previa e información a la representación colectiva de los trabajadores<sup>20</sup>.

En cualquier caso, debemos tener en cuenta que también un sector de la doctrina científica<sup>21</sup> ha puesto de manifiesto la irrelevancia definitoria de la ausencia de vigilancia empresarial, pues la posibilidad de control empresarial es intrínseca a la manera en que se ejecuta la prestación, con las últimas tecnologías.

#### **4. La nueva formulación de los derechos del trabajador a distancia**

##### *4.1. La igualdad de derechos respecto de los trabajadores presenciales*

La nueva regulación del trabajo a distancia introduce la igualdad de los derechos de los trabajadores a distancia respecto a los presenciales. Con esto, los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que el legislador reconoce en el ET para todos los trabajadores sujetos a un contrato común u ordinario<sup>22</sup>.

No obstante, según indica el legislador en el mismo precepto, los trabajadores a distancia no gozarán de aquellos derechos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En este punto, interesa evidenciar que son diversos los convenios colectivos que regulan expresamente esta materia<sup>23</sup>.

---

<sup>18</sup> Artículo 18.4 CE.

<sup>19</sup> STS de 26 de septiembre de 2007.

<sup>20</sup> THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo*, ed. Colección Estudios, Madrid, 2000.

<sup>21</sup> GARCÍA ROMERO B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 91-92.

<sup>22</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Comentario a la reforma laboral 2012*, ed. Civitas, 2012, Navarra, p. 94.

<sup>23</sup> Por ejemplo, el Convenio colectivo del Grupo ONO de 2013 que determina que “[e]l Teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los

#### 4.2. La retribución del trabajador a distancia

El actual apartado tercero del artículo 13 del ET, establece que el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. La diferencia con la anterior redacción es poca, pues el salario para los trabajadores a domicilio debía ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico del que se tratara.

Precisamente, ambas regulaciones, definen el derecho a la retribución del trabajador a domicilio y a distancia respecto a los presenciales como un “mínimo”. De manera que ésta deberá ser igual a la percibida por los trabajadores del mismo grupo profesional, pero podrá ser mayor.

Actualmente, el hecho de que un trabajador pueda estar localizable y listo para trabajar fuera del horario normal de trabajo, ha sido recogido por la negociación colectiva como circunstancias que justificarían complementos salariales por disponibilidad<sup>24</sup>, llegándose a hablar en esta materia de “*teledisponibilidad*”<sup>25</sup>.

#### 4.3. El derecho de representación colectiva

El derecho de representación colectiva (ya contemplado en los mismos términos por la anterior regulación) se encuentra regulado en el quinto apartado del actual artículo 13 ET. Así, se establece para los trabajadores a distancia que: “*podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores*”. No obstante, la actual regulación prevé al respecto que dichos trabajadores deben estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. Esto supone que el trabajador a distancia participará como elector y elegible, de manera que incluso también podrá ser representante de los trabajadores<sup>26</sup>.

---

*trabajadores/as, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores/as. El trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento”.*

<sup>24</sup> STS de 3 de marzo de 1993 “*para que la empresa quede obligada al pago de esta compensación, es de todo punto necesario que así lo disponga una norma específica legal o el correspondiente pacto individual o colectivo, pues si no es así ha de aplicarse el criterio general de no remuneración*”.

<sup>25</sup> Es ejemplo el caso de la empresa Coca Cola España, que en las condiciones de trabajo exige que sus teletrabajadores estén localizables tres noches por semana en el número de teléfono de su domicilio para discutir posibles problemas o recibir nuevas instrucciones KORTE, W.B.; Wynne, R. *Telework: Penetration, potential and practice in Europe*, IOS Press, Amsterdam, 1996, pg. 249.

<sup>26</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Comentario a la reforma laboral 2012*, ed. Civitas, 2012, Navarra, p. 94.

Aunque el ET no determina a qué centro concreto deben de quedar inscritos los trabajadores a distancia cuando la empresa tenga varios de ellos, lo cierto es que las empresas optan por un modelo en el que la prestación de servicios a domicilio se combina con el régimen presencial en el centro de trabajo de la empresa, que será el centro al que debe estar adscrito el trabajador a efectos de representación y participación colectiva<sup>27</sup>.

Sin embargo, el último apartado del artículo 13 ET sigue siendo excesivamente difuso e indeterminado, pues no se prevén en él otros derechos de carácter colectivo, como es por ejemplo el derecho de huelga<sup>28</sup>.

#### *4.4. El derecho a la formación y promoción profesional*

El derecho a la formación y a la promoción profesional no estaba expresamente previsto para los trabajadores a domicilio en la anterior regulación del artículo 13 del ET y, es con su nueva versión, que se incorpora en su apartado tercero.

Por lo que respecta a la promoción profesional, son diversas las medidas a tener en cuenta. Así, por ejemplo, el legislador prevé expresamente el derecho a recibir información sobre puestos vacantes. Ahora bien, como ha evidenciado un sector de la doctrina científica<sup>29</sup>, ello no supone que los trabajadores a distancia tengan una preferencia, sino que se les garantiza las mismas oportunidades de acceso, teniendo que cumplir el trabajador a distancia con los requisitos previstos para cubrir el trabajo presencial vacante en la empresa.

Por lo que respecta a la formación profesional, la doctrina científica ha puesto de manifiesto su necesidad<sup>30</sup>, sobre todo en el teletrabajo. La formación de los teletrabajadores no está pensada únicamente para aportar los conocimientos técnicos necesarios en el desempeño del trabajo, sino que también toma en consideración la capacidad para relacionarse con los demás, la capacidad organizativa o de dirección, la propia autonomía, la creatividad, etc.

---

<sup>27</sup> GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 142-143.

<sup>28</sup> SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012), pg. 17.

<sup>29</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Comentario a la reforma laboral 2012*, ed. Civitas, 2012, Navarra, p. 95.

<sup>30</sup> PÉREZ DE LOS COBOS, F.; THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral* en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000), Madrid, p.64.



En todo caso, tal y como ha establecido la doctrina judicial<sup>31</sup>: “*la posible no superación por el trabajador de la prueba de teletrabajo, en ningún caso permite a la empresa extinguir<sup>32</sup> el contrato al trabajador, sino simplemente reintegrarlo a la modalidad ordinaria de trabajo presencial*”.

#### 4.5. El derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud

El derecho a una protección en materia de seguridad y salud viene recogido en el apartado cuarto del actual artículo 13 del ET, el cual nos indica que la protección en materia de seguridad y salud debe ser “adecuada” y le será de aplicación lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)<sup>33</sup>.

No obstante, ya con la anterior regulación, la doctrina científica atribuía el derecho a la protección en materia de seguridad y salud y, en concreto, la aplicación de la LPRL, a los trabajadores a domicilio. Esto se debía a que se exigía la necesidad de formalización escrita del contrato de trabajo a domicilio y su depósito (con la constatación del lugar donde se realizaba la prestación laboral), con la finalidad de que pudiesen exigirse las medidas de seguridad y salud que se determinaran.

Pero si el trabajo a domicilio ya presentaba problemas de aplicación de la legislación en esta materia, los mismos se han acentuado con la aparición de las nuevas tecnologías, las cuales han creado nuevos focos de nocividad (pudiendo incluso conllevar la aparición de enfermedades)<sup>34</sup>. En este punto, cabe destacar que son diversos los convenios colectivos que ya han hecho una previsión sobre la necesidad de abordar la materia<sup>35</sup>.

Concretas medidas de prevención de riesgos serían, a modo de ejemplo, sistemas contraincendios, centrados en la protección de documentos de los que dispone el teletrabajador, o los establecidos en el Acuerdo sobre teletrabajo en Telefónica de 2009-

---

<sup>31</sup> Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala Social) de 24 de noviembre de 2009.

<sup>32</sup> El Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA. 2012 que recoge la posibilidad de que la Dirección de la Empresa pueda extinguir las situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

<sup>33</sup> SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Comentario a la reforma laboral 2012*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 95.

<sup>34</sup> GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 122.

<sup>35</sup> A modo de ejemplo, el Acuerdo sobre teletrabajo en Telefónica de 2009-2010 establece unas recomendaciones para los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, entre estas, que el puesto de trabajo tenga las dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo, que la altura de la pantalla coincida con la línea de visión horizontal del operador, o que el asiento de trabajo sea giratorio y graduable en altura.

2010, que establece que el puesto de trabajo tenga las dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo, que la altura de la pantalla coincida con la línea de visión horizontal del operador, que se deje espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, o que el asiento de trabajo sea giratorio y graduable en altura.

Con todo, el mayor problema que se plantea en el trabajo a distancia es el de la determinación de los límites de la responsabilidad empresarial por incumplimiento. El punto de partida es el artículo 14.1 de la LPRL, que determina que el empresario tiene un deber general de protección. Siendo ello así, las específicas características de prestación del teletrabajo pueden acentuar, debilitar o, incluso, hacer desaparecer dicha responsabilidad empresarial. La doctrina científica<sup>36</sup> señala que el empresario es responsable de todo aquello que quede comprendido en su esfera de decisión, como por ejemplo la instalación de los equipos de trabajo. Pero también corresponde al trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, usando correctamente los aparatos y otros medios con los que desarrolla su actividad<sup>37</sup>.

Por eso, se le exige al trabajador a distancia un especial deber de colaboración que pase por facilitar al empresario el acceso a su domicilio con el fin de que pueda cumplir con sus deberes<sup>38</sup>. De esta forma, será pues, necesario *“cohonestar y conciliar el derecho del empresario a controlar la actividad laboral y el del trabajador a su intimidad personal y familiar y su domicilio, no pudiendo aquél acceder personalmente al domicilio del trabajador sin el consentimiento de éste, por lo que será necesario consensuar, caso por caso, los días, horas, frecuencia, duración o zona de la visita”*<sup>39</sup>.

## 5. A modo de conclusión: una reforma insuficiente

El presente estudio sobre la nueva regulación del trabajo a distancia pone de relieve que, a pesar de haber sido reformado el artículo 13 del ET y después de más de treinta años sin modificación alguna, hay más puntos de encuentro que de desencuentro entre el anterior trabajo a domicilio y el actual trabajo a distancia. Las nuevas notas introducidas por el legislador ya eran las previstas por los convenios colectivos sobre el teletrabajo, o muchas encontraban ya su aplicación legal a través de otros preceptos.

---

<sup>36</sup> THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo*, ed. Colección Estudios, Madrid, 2000, pg.168.

<sup>37</sup> Artículo 28.2 LPRL.

<sup>38</sup> GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra, pg. 126.

<sup>39</sup> SAN de 31 de mayo de 2004 (Roj 42/2004).

De esta forma, vemos como se trata de una reforma superficial en la que los cambios realizados responden a la misma aparición de las nuevas tecnologías y se pone de manifiesto la necesidad de una regulación específica que de garantía a cada una de las especialidades de los trabajadores a distancia.

Por otra parte, parece ser que la reforma no ha conseguido la finalidad perseguida de fomentar la ocupación. Debemos aquí sobretodo pensar en la inserción de personas con discapacidad, con grandes cargas familiares o empresas que buscan recortar costes y ven el teletrabajo como una vía para prestar sus servicios. No obstante, a día de hoy, sólo un 27%<sup>40</sup> de las organizaciones cuenta con empleados que trabajan fuera de la oficina y que una de cada cuatro empresas españolas dispone de un programa de teletrabajo. En números relativos, España se mantiene por debajo de la media europea, donde la media es del 35%. Si lo comparamos con los datos de 2011, eran el 26% de los españoles los que realizaban algún tipo de trabajo desde casa, por lo que en tres años y tras la reforma, sólo ha aumentado en un 1%. Esto, aunado al 22'5% de desempleo que había en 2011 y 23'67% en 2014, deja claro que no es una medida eficaz para fomentar la ocupación, fundamentalmente debido a su falta de implementación.

Así las cosas, lo que además se configuró como un instrumento idóneo para conciliar la vida laboral y familiar del trabajador, podría convertirse en su contra. El trabajo a distancia permite aumentar la productividad, debido a la falta de interrupciones y una dedicación plena al trabajo en las horas que el trabajador decide prestar sus servicios. No obstante, muchos teletrabajadores padecen de adicción al trabajo y debería elegirse un lugar de trabajo en la vivienda que se encuentre aislado para poder deslindarse de la vida familiar. Asimismo, debemos pensar en el aislamiento social que puede provocar el teletrabajo, pues el trabajador se encuentra sin contacto laboral con otros trabajadores. En este sentido, puede ser el trabajo a distancia un inconveniente para poder promocionar en el puesto de trabajo, pues el empresario puede pensar que el teletrabajador no dedica las horas suficientes o no demuestra la capacidad necesaria para ello, frente a otros trabajadores, que al encontrarse en el centro de trabajo de forma permanente, son observados diariamente y resultar a los ojos de éste como más merecedores de acceder a un trabajo más cualificado o mejor remunerado.

En definitiva, sería idóneo que se dotara al trabajo a distancia de las suficientes garantías y que se adoptaran las medidas necesarias para aumentar su implementación y favorecer de esta forma la ocupación, así como fomentar un lugar de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. No obstante, tal y como se ha puesto de manifiesto a lo largo del presente artículo, es tanta la regulación que el trabajo a distancia precisa que sería más conveniente la creación de un nuevo cuerpo

---

<sup>40</sup> Instituto Nacional de Estadística

legal sobre el teletrabajo que recoja ampliamente la protección de los derechos y especialidades de los teletrabajadores.

## 6. Bibliografía

DE LA VILLA L.E. en “La inclusión de penados en el Derecho del Trabajo”, *Revista Española del Trabajo*, núm. 7 (1966).

FERRER M.A. *El contrato de Trabajo a domicilio. Todo lo que empresarios y trabajadores deben saber*, ed. Deusto 1992, Bilbao.

GALLARDO MOYA, R. *El viejo y el nuevo Trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, ed. Ibibem, 1998, Madrid.

GARCÍA ROMERO, B. *El teletrabajo*, ed. Civitas, 2012, Navarra.

KORTE, W.B.; Wynne, R. *Telework: Penetration, potential and practice in Europe*, IOS Press, Amsterdam, 1996.

LLUIS Y NAVAS, J. “El contrato de Trabajo a domicilio”. *Revista Técnico Laboral*, Vol. XIII, Nº 48 (2000), Barcelona.

MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ- SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.; GARCÍA MURCIA, J. *Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, 2012, Madrid.

PÉREZ DE LOS COBOS, F.; THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico laboral* en Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2000), Madrid.

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. *Comentario a la reforma laboral 2012*, ed. Civitas, 2012, Navarra.

SELLAS Y BENVINGUT, R. *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, ed. Aranzadi, 2001, Navarra.

SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El Derecho del Trabajo en el nuevo Trabajo a distancia”. *Libertad de empresa, Constitución Española y Derecho del Trabajo* (2012).

THIBAUT ARANDA, J. *El teletrabajo*, ed. Colección Estudios, Madrid, 2000.

Fecha recepción: 19.10.2015

Fecha aceptación: 23.3.2015