

REFLEXIONES EN TORNO A LA OBLIGATORIEDAD DE LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES. STS DE 11 DE ABRIL DE 2005¹

ROBERTO FERNÁNDEZ VILLARINO

Abogado. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva

ÍNDICE: 1. Supuesto de hecho. 2. El litigio. 3. La legalidad de la imposición del teletrabajo en las relaciones laborales. 4. La justificación de la obligatoriedad del teletrabajo como medida alternativa o complementaria ante otras situaciones de crisis empresarial. 5. Consideraciones finales.

INDEX: 1. Background; 2. The lawsuit; 3. The legality of telework imposition in the labour relations; 4. The justifications of telework imposition like an alternative or complementary measure among other situations of enterprise crisis; 5. Conclusions

PALABRAS CLAVE: Nuevas tecnologías de la comunicación • teletrabajo • imposición obligatoria del teletrabajo

KEYWORDS: New Technologies of communication • telework • the legality of telework imposition in the labour relations

1. SUPUESTO DE HECHO

Con fecha de 23 de octubre de 2003 se firma un acuerdo entre la Dirección de la empresa Telefónica Publicidad e Información y el Comité Intercentros de la misma en la que por mayoría absoluta se establece una nueva organización de los recursos de la empresa para favorecer su posición en el mercado, en virtud de la cual el “trabajador comercial del Canal de Venta Directa realizará las funciones administrativas en su propio domicilio con las compensaciones que se pactan sin que ello suponga desaparición de centros de trabajo sino adecuación de los mismos a las nuevas necesidades de la Empresa.” [antecedente de hecho cuarto]. Tal acuerdo es impugnado por la Federación de Comunicación y Transportes de Comisiones Obreras (en adelante la actora) iniciándose el iter judicial que desemboca en la Sentencia de Casación 143/2004 del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 11 de abril de 2005 [RJ 2005/4060], objeto del presente estudio.

El Supremo recoge en su fallo la anulación del acuerdo por cuanto establece *con carácter obligatorio* la aplicación del teletrabajo para el personal del canal de ven-

¹ Recurso de Casación 143/2004, RJ 2005/4060

ta directa, siendo dicha decisión una opción de carácter personal y la aceptación de este cambio enteramente *voluntaria* por parte de los trabajadores. La Sentencia niega la posibilidad de que el teletrabajo pueda imponerse por cuanto:

a) Sobrepasa los límites y condiciones establecidas en el artículo 41 del E.T. a propósito de las modificaciones sustanciales de las *condiciones laborales*, en el sentido de que dicha cláusula genera una transformación en las *condiciones de empleo* del trabajador en el nuevo ámbito de las relaciones de trabajo con la empresa.

b) Incide en la esfera individual del trabajador por desarrollarse parte de su prestación profesional en el domicilio particular de éste.

c) Contraviene lo establecido en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, pero sobre todo lo establecido en los artículos 1091, 1204 y 1256 del C.C en tanto que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de una de las partes.

2. EL LITIGIO

El Teletrabajo puede entenderse como un sistema de producción más, dentro de las modernas estructuras empresariales, que parece estar cobrando mayor relevancia por las repercusiones de su tratamiento jurídico que por la verdadera implantación de tal medida en el tejido empresarial español². El teletrabajo no dispone de un reconocimiento conceptual expreso y concreto en nuestro ordenamiento jurídico laboral, aunque a nivel convencional ya contamos con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de abril de 2002 (en adelante Acuerdo Marco), cuyo texto ya ha sido “transpuesto” a nuestra *legislación convencional* a través de los diversos Acuerdos Interconfederales de 2003 y 2004, dando sus frutos en contados convenios colectivos³.

² Xavier Solá i Monells, “*La introducción del teletrabajo en la empresa: régimen jurídico*”. En el libro “*Relaciones Laborales y Nuevas Tecnologías*” Del Rey Guanter y VV.AA. pág. 51. Ed. La Ley. Madrid 2005. “El teletrabajo ... constituye una realidad de creciente importancia en nuestro país, aunque no hay consenso sobre el número de teletrabajadores que ahora mismo existen en España”. En relación con los datos estadísticos: En la Unión Europea conviven en torno a 10 millones de teletrabajadores. Fuente: “*Teletrabajo: el nuevo Acuerdo es Positivo para los trabajadores y para las empresas, dice la Comisión*”. Nota de prensa IP/02/1057. Bruselas, 16 de julio de 2002. En España los datos indican que alrededor de un 3% de la población ocupada ya lo está en sectores relacionados con las tecnologías de la información (lo cual no quiere decir que estén incardinadas en actividades desarrolladas a través del teletrabajo). Fuente: Datos correspondientes al tercer trimestre de 2002, según texto del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva para el año 2003.

³ Entre los más destacados, Convenio colectivo de Telefónica de Telecomunicaciones SAU (vigencia 2003-2005), Convenio colectivo de la empresa Ibermática S.A. (BOE de 9 de agosto de 1999), Convenio colectivo de la empresa Siemens Nixdorf (BOE 25/11/1997), “BP Oil España S.A.”. BOE núm. 236 (02/10/2002).

Ante esta situación, sin duda uno de los mayores aciertos del Acuerdo Marco es la definición que se ofrece del teletrabajo y la descripción de las modalidades en las que puede presentarse. Así, el teletrabajo puede ser, tanto una forma de organización como una forma de realización del trabajo. En ambos casos destaca como común denominador el hecho de que:

- a) se apliquen las tecnologías de la información;
- b) se desarrollen en el marco de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo;
- c) para una actividad que, aunque puede ser llevada a cabo en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos de manera regular.

En definitiva, el teletrabajador será la persona que efectúe el teletrabajo en alguno de los supuestos anteriores.

En la actualidad el teletrabajo puede desarrollarse por trabajadores por cuenta ajena que alternan su actividad entre su casa y los locales de la empresa; teletrabajadores autónomos que trabajan con normalidad en sus domicilios; trabajadores “móviles” que pasan determinadas horas a la semana fuera de su casa y de su principal lugar de trabajo (viajes de trabajo, desplazamientos o en los locales de clientes, etc) o trabajadores ocasionales que lo utilizan como mero instrumento de canalización de su actividad profesional.

Analizando la variedad de los supuestos en los que puede manifestarse el teletrabajo nos acercamos al único precepto normativo en el que pudieran tener cabida determinadas formas de este fenómeno. Hablamos del art. 13 del Estatuto de los Trabajadores que regula el contrato de trabajo a domicilio en el que se requiere: 1) que la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste; 2) sin vigilancia del empresario. No obstante, abundan los casos en los que el teletrabajo se desenvuelve en centros de trabajos móviles u otros lugares designados por el empresario y bajo su control y supervisión a través de software informático y otros soportes e instrumentos tecnológicos⁴, lo que superaría el ámbito de aplicación del referido art. 13 del E.T.⁵

⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1996. [AS 3334/1996] Fundamento Jurídico Primero: Es también manifestación del poder de dirección y disciplinario el hecho de que (...) los trabajos informativos a realizar que vinieron verificándose a través de un programa informático confeccionado por la empresa la que, a su vez, controlaba dichos trabajos mediante comunicación directa con las personas respecto de las que se solicitaba información, penalizando el retraso o el incumplimiento del trabajo encomendado. Fundamento jurídico Segundo: “(La) dependencia no exige ya la presencia física del trabajador en las instalaciones empresariales con sujeción a un horario determinado ni siquiera, tampoco, la exclusividad en la prestación del trabajo contratado. Porque el arrendamiento de servicios comporta una libre actuación profesional que no se da en el caso enjuiciado, lo que evidencia: “.. no sólo el seguimiento de unas determinadas directrices uniformadoras en la realización del trabajo encomendado sino, también y fundamentalmente, el ulterior control de dicho trabajo,

Ante este panorama jurídico se desarrolla un litigio que se centra básicamente en analizar la procedencia de la puesta en práctica de un acuerdo en virtud del cual se impondrá una cláusula de teletrabajo para el desarrollo de unas competencias o funciones laborales concretas dentro de una categoría profesional de trabajadores.

3. LA LEGALIDAD DE LA IMPOSICIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES

Antes de comenzar con el estudio de los argumentos ofrecidos por el Supremo sería conveniente reflexionar en torno a las posibilidades existentes para la introducción del teletrabajo en las relaciones laborales. Así podemos señalar las siguientes opciones:

- *Imposición* del teletrabajo por la voluntad unilateral del empresario, aprovechando en teoría, los poderes de dirección y control que le otorga el E.T. Esta posibilidad que ha sido tratada por varios autores, ha resultado finalmente rechazada por cuanto quedará siempre sometida a los contenidos y límites del art. 40 y 41 del E.T., además de incumplir con el espíritu y la letra del Acuerdo Marco.⁶

- Puesta en marcha del teletrabajo por *mutuo acuerdo* entre el trabajador y el empresario. Sin duda el camino más adecuado para su planteamiento habida cuenta de los escasos precedentes con los que contamos⁷ y de la debida observancia de la regulación ofrecida en el Acuerdo Marco, así como de las recomendaciones de los distintos Acuerdos Interconfederales.

No obstante lo anterior, ¿es ajustada a derecho la *imposición* el teletrabajo a partir del *mutuo acuerdo* entre trabajador y empresario?

El Tribunal Supremo estima que no es posible tal cláusula convencional y acude para justificar su negativa al análisis de los contenidos, requisitos y límites del procedimiento de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecido en el art. 41 del E.T. En efecto, uno de los asuntos introducidos en el

la prestación del mismo, siempre, a través de la empresa recurrente, la penalización en el retraso de su conclusión y la asignación de zonas geográficas para su desarrollo constituyen datos reveladores de una sujeción al poder directivo de la empresa (...)"

⁵ Hay doctrina que entiende sólo tienen cabida en el supuesto de hecho del art. 13 del E.T. determinados y concretos tipos de teletrabajo, entre otros, Thibault Aranda "El Teletrabajo. Análisis jurídico laboral", Consejo Económico y Social. Madrid 2001 pág. 59 a 65; Cruz Villalón, Jesús, "El teletrabajo a domicilio (en torno al art. 13 del E.T.)" Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 100, 2000 págs. 458-460.

⁶ En el mismo sentido Solá i Monells, X, vid. supra, pág. 69 y ss., además de Serrano Olivares, R.: "Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica" Consejo Económico y Social. Madrid. 200. Pág. 273, además de Thibault Aranda, J: "El teletrabajo ..." op cit. Pág. 214.,

⁷ Vid. Convenios colectivos nota 2.

debate es que la imposición de dicho acuerdo pudiera superar estos límites por cuanto no generaría un mero cambio en las condiciones laborales, sino más bien una transformación del vínculo contractual inicialmente suscrito lo que implicaría de facto, una modificación del status laboral del propio trabajador.

La parte actora sostuvo que la obligatoriedad en la aplicación del teletrabajo supone una extralimitación no sólo en las facultades empresariales sino también en los poderes de disposición normativa de los negociadores. (Cuestión distinta sería conocer cuando nos encontramos ante supuestos de auténtica imposición, o de qué manera o a través de qué indicios podemos identificar situaciones en las que de hecho se imponen estas u otras cláusulas⁸).

El Supremo entiende que efectivamente ha existido tal extralimitación por cuanto:

I) *Impone un acuerdo que incide en la esfera privada de los trabajadores* de una determinada categoría profesional porque tal medida, hará que parte de la relación laboral se desarrolle en los domicilios particulares de aquéllos.

En la sentencia se señala que la imposición de tal cláusula ha superado el propio poder de disposición de la autonomía colectiva porque repercute en el ámbito privado del trabajador, aunque sin llegar a suponer una infracción del derecho a la inviolabilidad del domicilio (como igualmente argumenta la actora). “(...) eso no significa que ese tipo de cláusulas sea indiferente en orden a la esfera de la intimidad personal del trabajador, porque cuando *se convierte el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo, en lugar de producción, el propio espacio en donde se desarrolla la vida privada del trabajador y esto no sólo supone un coste adicional, que puede quedar sin retribución, como en el caso de que haya que destinar al trabajo lugares que antes se destinaban a otros usos familiares, sino también puede tener consecuencias de otro orden en la convivencia en el hogar o en la ida personal del trabajador, que deben quedar al margen tanto de las modificaciones unilaterales del art. 41 del E.T. como también de las decisiones de la autonomía colectiva, que han de operar sobre materiales colectivos (sentencias de 11 de Abril de 2000 [RJ] 2000,5688] y 20 de octubre de 2004), pero no sobre aquellas que pertenecen a la vida privada del trabajador”.*

II. El acuerdo *antes que una modificación en las condiciones laborales* supone más bien una *novación contractual* del contrato inicialmente suscrito.

Entiende el Tribunal Supremo que en la práctica estamos hablando de un nuevo contrato laboral entre las partes, por cuanto:

a) Queda claro, como además sostiene la defensa jurídica de la empresa, que el acuerdo sólo implica variación en la manera de desarrollar una de las funciones o competencias que desempeñaban los trabajadores de una determinada categoría profesional. No existe pues una variación sustancial de todos los elementos del

⁸ Desarrollado en el siguiente apartado del presente artículo.

contrato laboral inicialmente suscrito. No obstante, el tribunal aclara que la existencia de un solo elemento que altere el statu quo inicial del contrato laboral implica el propio cambio del vínculo, excediendo los límites establecidos a estos efectos en el art. 12 del E.T. (que sólo permite determinadas modificaciones en la duración y/o transformación de la jornada laboral). Por otra parte, de la presentación de los hechos en el litigio observamos como la situación jurídica de los trabajadores afectados por este acuerdo se identificaría con el contrato a domicilio regulado en el art. 13 del E.T. Tal situación se constata por el hecho de que en el texto del acuerdo no hay referencia alguna de que vaya a existir un *control empresarial de tal actividad* cuando parte de ella se desarrolle en el domicilio del trabajador, cabiendo actualmente tal posibilidad por la existencia de múltiples instrumentos técnicos para llevarlo a cabo, con lo que los trabajadores afectados por dicha variación desarrollarán parte de su trabajo en su casa sin control empresarial.

Fundamento Jurídico Sexto: “El contrato de trabajo a domicilio se define en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995\ 997) como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Por su parte, el teletrabajo es «una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular» (punto 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo). No se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto de su domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones de trabajo «on line»), aunque este elemento del control pudiera ser hoy menos decisivo en orden a la calificación y en cualquier caso las formas de control a través de las tecnologías informáticas no siempre son equiparables a la vigilancia tradicional, que es la que menciona el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores por referencia a los tipos también tradicionales del trabajo industrial a domicilio. Pero hay formas de teletrabajo que se ajustan al modelo de trabajo a domicilio y en este sentido la doctrina se refiere a un nuevo contrato a domicilio vinculado a las nuevas tecnologías frente al viejo contrato a domicilio. Este es, sin duda, el supuesto aquí analizado, pues, a partir del texto del acuerdo impugnado no consta el establecimiento de técnicas específicas de control informático de la prestación laboral. En este sentido puede afirmarse que hay un cambio parcial del régimen contractual, pues al menos una parte de la actividad laboral va a realizarse «a domicilio» y sin vigilancia del empresario. Y *este cambio excede del ámbito de las modificaciones del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, porque este*

precepto se refiere a las modificaciones sustanciales que se produzcan en el marco de un determinado contrato de trabajo, pero no a las condiciones que puedan determinar un cambio de régimen contractual, como muestra la regla del apartado d) del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores para el contrato a tiempo parcial, y tampoco sería posible autorizar el cambio de una relación indefinida por una temporal o de una relación común por una especial”

b) Esta imposición contractual supone, —más allá de las modificaciones de las condiciones laborales—, un cambio en las *condiciones de empleo* inicialmente pactadas con el trabajador que, a partir de este momento, desarrollará parte de su actividad profesional en su propio domicilio. En este sentido sigue expresando el Fundamento jurídico sexto: “La doctrina científica ha resaltado que el artículo 41 del E.T. se aplica a las “condiciones de trabajo” entendidas como los aspectos relativos a la ejecución de la prestación de trabajo y sus contraprestaciones, pero que no alcanza a las condiciones de empleo que se proyectan sobre la propia configuración de la relación laboral y sus vicisitudes”.

III. En definitiva, la circunstancia de que el texto sea en principio fruto de la negociación colectiva entre las partes legitimadas para ello, no puede suponer dejar la validez y el cumplimiento del contrato de trabajo a la voluntad unilateral de una de las partes. Ello contraviene el espíritu y el cuerpo legal del Acuerdo Marco, aunque no tenga carácter vinculante al no formar parte del ordenamiento jurídico laboral; pero sobre todo incumple las normas sobre interpretación de contratos propias del Derecho Común de aplicación, más concretamente lo establecido en el art. 1256 del C.C. Fundamento Jurídico Sexto: “Es cierto que el Acuerdo no es aplicable todavía en nuestro ordenamiento, pues su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva no equivale a una recepción en Derecho interno a través de la negociación colectiva, al tener el mencionado Acuerdo Interconfederal sólo una eficacia obligacional para las partes que lo suscriben en orden al respeto de las orientaciones y criterios que han de seguirse en la negociación, y en esta materia las organizaciones empresariales y sindicales firmantes sólo se comprometen «a promover la adaptación y el desarrollo» del Acuerdo Marco Europeo «a la realidad española». Pero el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del Código Civil (LEG 1889\ 27) en relación con lo ya indicado sobre la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores.”

4. LA JUSTIFICACIÓN DE LA IMPOSICIÓN DEL TELETRABAJO COMO MEDIDA ALTERNATIVA O COMPLEMENTARIA ANTE OTRAS SITUACIONES DE CRISIS EMPRESARIAL

Como ya se señaló en el apartado anterior es importante conocer cuándo, — en los procesos de negociación colectiva—, nos encontramos ante una hipótesis de imposición empresarial de una cláusula de teletrabajo y, lo que es más importante, analizar si dicha conducta empresarial ha tenido la repercusión suficiente para viciar el procedimiento consensual de toma de decisiones. Si retomamos el planteamiento inicial con el que comenzamos el apartado anterior, podremos reflexionar en torno a una *tercera vía* para la introducción del teletrabajo: el acuerdo entre empresario y trabajadores “viciado” por el planteamiento empresarial de introducir el teletrabajo como medida sustitutiva de otras más gravosas propias de las situaciones de crisis económica de la empresa, en el escenario del art. 50 del E.T., (entre otras: despidos, bajas incentivadas, o más frecuentemente los supuestos de deslocalización empresarial de los centros de trabajo). Ello, con el objetivo de salvaguardar la actividad empresarial, superar dichas situaciones o que contribuyan a una readaptación productiva del centro de trabajo⁹.

Así pues, no es ni mucho menos descartable que en los procesos de negociación colectiva se puedan generar situaciones de imposición de cláusulas que estén próximas a la “intimidación o coacción” empresarial¹⁰. Casos en los que el empresario *plantea su medida* frente a otras que ocasionarían graves perjuicios¹¹. No obstante tesisuras de estas características son relativamente frecuentes en las actuales relaciones laborales pudiendo generarse *momentos*, dentro del tránsito normal de la negociación colectiva, en las que la elección de una u otra opción pueden ser vistas como un mal menor por las partes, y nunca se las tilda como supuestos de presión o “coacción” empresarial para imponer sus decisiones.

⁹ Un supuesto parecido se produjo en Italia en la factoría Seat Italia SpA que fue reconducido al acuerdo de 31 de marzo de 1995 [texto disponible en el observatorio de Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp>]

¹⁰ Incluso pueden estar cercanas a los supuestos de vicio en el consentimiento reguladas en el art. 1.271 y ss del C.C. No obstante, para que esto ocurra deben concurrir como requisitos que la amenaza tenga carácter antijurídico (sea contraria a derecho), En este mismo sentido véase Solà y Monells, Xavier en “La Introducción del teletrabajo en la empresa: régimen jurídico” dentro del libro Relaciones Laboral y nuevas Tecnologías Ed. La Ley 2005, pág. 59 y ss.

¹¹ En relación con este asunto: Escudero Rodríguez, R: “Teletrabajo”, en VV.AA Descentralización Productiva y nuevas formas de organización del trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 2000

En este conflicto, la parte actora recoge en su escrito de impugnación que el texto del acuerdo genera realmente, una aplicación del procedimiento de despido colectivo por amortización de puesto de trabajo, ex arts. 51 y 52 c) del E.T. y que, de manera indirecta, refuerza la tesis de la obligatoriedad en la aplicación de la cláusula de teletrabajo. Además, en el documento impugnado, el teletrabajo se presenta como una medida de mayor adaptación y eficiencia en la gestión a través las nuevas tecnologías de la infocomunicación, pero nunca como una medida tomada al hilo de una situación de crisis empresarial (Antecedente de Hecho cuarto) “Tras haber culminado un proceso de negociación con el Comité Intercentros, en el que se ha informado ampliamente del funcionamiento del modelo de Oficina Virtual a una comisión creada a estos efectos, se ha llegado a un acuerdo con dicho órgano de representación para realizar la implantación de esta nueva operativa de gestión comercial. El modelo acordado supone una importante transformación en la dinámica de trabajo de nuestra fuerza de ventas que traerá cambios relevantes en los procesos, la organización y la tecnología. Todo ello orientado a lograr una relación comercial mucho más centrada en las necesidades y expectativas reales de nuestros clientes”. Así, lejos de estar ante un supuesto de crisis empresarial donde pudiera justificarse la medida, nos encontramos con que aquella responde al objetivo de lograr mayor eficiencia en el desarrollo de parte de la actividad laboral de una categoría profesional muy concreta de trabajadores.

Entre las medidas “más perjudiciales” propuestas por el empresario en defecto de la aplicación de la cláusula de teletrabajo, destacan las señaladas en el Fundamento Jurídico Tercero, (haciendo referencia a sentencia de instancia): “Hay que aclarar además que en el acuerdo impugnado no se acuerdan traslados, ni cambios de categoría para el personal administrativo, *sino que se conceden determinadas opciones para este personal ante la eventualidad de la aplicación de otras medidas de regulación de empleo. Lo mismo hay que decir de la mención a las desvinculaciones. El párrafo ya mencionado en el fundamento segundo de esta sentencia dice efectivamente que «si el trabajador no optase por alguna de estas tres fórmulas, los firmantes estiman que procede llevar a cabo su desvinculación».*”

Sin embargo en la sentencia se estima que el planteamiento empresarial de tales medidas son mecanismos más o menos cotidianos y legítimos de presión para lograr acuerdos. Así, en su Fundamento Jurídico Sexto, continúa señalando: “Pero, al margen de la consideración que pueda merecer la incorporación de este tipo de admoniciones en un acuerdo colectivo, lo cierto es que no estamos, como dice la parte recurrente, ante la autorización de unas extinciones que deberían de haberse tramitado por la vía del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, por la del artículo 52.c) del mismo texto legal, sino simplemente ante la expresión de una opinión de las partes, que para el supuesto de producirse esa eventualidad consideran que habrá que recurrir a una extinción de los contratos”.

En la realidad resulta complicado discernir, concretar y probar la antijuridicidad de la conducta del empresario que en el transcurso del iter negocial plantea, como táctica de presión, la aplicación de una determinada cláusula como mal menor ante la puesta en práctica de decisiones perjudiciales para los intereses de los trabajadores. Salvando las distancias pudieran tener su equivalencia en las legítimas acciones de presión llevadas a cabo por la representación de los trabajadores para conseguir sus fines y objetivos. Por otra parte, no existe mayor peculiaridad por el hecho de que la medida consista en el teletrabajo, más allá de las consabidas reticencias que para algunos trabajadores suponga que su actividad o parte de ella se va a desarrollar en su domicilio¹², pero sobre todo, por cuanto queda meridianamente claro que el espíritu de los escasos documentos que al día de la fecha regulan esta figura basan su desarrollo en la voluntariedad de la medida.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Tal y como hemos tenido ocasión de comprobar el teletrabajo contiene una serie de características que requieren de un tratamiento específico y que lo distinguen de otras figuras o instrumentos similares. Destaca la posibilidad de que pueda ser desarrollado en el hogar familiar, lo que requiere cierto periodo de adaptación en el ámbito de relaciones laborales y familiares. Todo ello sin olvidar la transformación de los hábitos del teletrabajador tales como los cambios de impresiones con compañeros, la información sobre la actualidad laboral de la empresa, la política de ascensos, su formación, etc.

El conjunto de estas peculiaridades incide de manera directa no sólo en el tratamiento jurídico que hay que ofrecerle, sino también en los mecanismos para su adecuada introducción en las relaciones de trabajo de cualquier empresa. En este sentido, la vía de la negociación colectiva es la más adecuada para su aplicación y puesta en marcha, lo que no tiene porque condicionar que sea más justa y equitativa como hemos tenido ocasión de comprobar en los hechos enjuiciados. En este conflicto, el elemento que ha viciado la aplicación del acuerdo entre las partes estaba en el incumplimiento del aspecto más relevante en la definición y concepto actuales del teletrabajo, la *voluntariedad en su aceptación* y puesta en marcha por los trabajadores. Este factor no debe pasar inadvertido habida cuenta de

¹² En reciente encuesta de diario Expansión y Empleo 11/09/2005, titulada “Los españoles prefieren la oficina al teletrabajo”, se reflejaba que “apenas un 0.6 por ciento de los empleados españoles trabaja en casa, según publica en su último estudio la firma de reclutamiento on line Monster con datos de la Oficina Estadística Europea Eurostat. El informe señala además que, a diferencia del resto de los socios comunitarios, en nuestro país preferimos separar el entorno familiar del empresarial: sólo el veinticuatro por ciento de los españoles trabajaría en casa de vez en cuando frente al ochenta por ciento de los europeos”.

connotaciones que el teletrabajo presenta cuando se realiza en el domicilio particular del teletrabajador, por cuanto *condiciona* la manera habitual de desarrollar la privacidad que tiene su normal ámbito de desenvolvimiento en dichos lugares, resultando especialmente comprometido cualquier aspecto que, de manera coercitiva, venga a perturbar dicha situación.

Por ello se hace preciso analizar caso por caso, en qué modalidad de teletrabajo nos encontramos, por su posible reconducción a través de la única disposición legal que podría darle cabida, —aunque no a través de un reconocimiento expreso y concreto de aquél—. Nos referimos al contrato de trabajo a domicilio del art. 13 del E.T. En los hechos enjuiciados dicho precepto ofrece cierta cobertura jurídica al conflicto planteado, sin embargo, su supuesto de hecho queda a menudo superado por la variedad y diversidad de alternativas en las que el teletrabajo se desarrolla contando con el control directo del empresario mediante diversos sistemas y aplicaciones informáticas. Por otra parte, este control es el que mejor garantiza el debido cumplimiento de obligaciones especialmente relevantes tales como las relacionadas con el control y seguimiento del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y salud laboral, la adecuada organización del trabajo o el efectivo cumplimiento de descansos.

En definitiva, el teletrabajo ofrece mayor flexibilidad y nos introduce en los albores de su utilización como alternativa o complemento a otras medidas que tradicionalmente han venido empleando las grandes empresas para conseguir fines similares. Entre las ventajas que presenta el teletrabajo destacan entre otras:

- Favorece la contención y el control de gastos laborales fluctuantes o irregulares (dietas, desplazamientos, etc)
- Facilita la deslocalización efectiva de los centros de producción reduciendo los costes propios de la misma.
- Se produce una mayor simbiosis entre trabajadores y nuevas tecnologías que termina favoreciendo la mayor especialidad técnica de éstos trabajadores.

Sin embargo, por parte de las empresas existen ciertas reticencias en la introducción del teletrabajo, basadas entre otros motivos, en el poder de control real de la actividad desarrollada por el teletrabajador y la posible pérdida de eficacia de los trabajadores¹³.

RESUMEN: La Sentencia niega la posibilidad de que el teletrabajo pueda imponerse. El Supremo recoge en su fallo la anulación del acuerdo en el que *con carácter obligatorio* se establece la aplicación del teletrabajo para determinados trabajadores de la

¹³ Así se puso de manifiesto en encuesta desarrollada por Samsung Business Communications en 640 compañías europeas de cuatro países diferentes. En ella los empresarios españoles desconfían de la eficacia de sus trabajadores si no están controlados. De las 158 empresas españolas encuestadas, sólo el 53% ofrece facilidades para optar por el teletrabajo. Accesible en: <http://www.expansionyempleo.com/edicion/noticia/1,2458,528572,00.html>

empresa, siendo dicha decisión una opción de carácter personal y la aceptación de este cambio enteramente *voluntaria* por parte de los trabajadores.

ABSTRACT: The sentence refuse the possibility that telework may be impose. Telework can be application in laboral relations when workers voluntary approves.