

Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral

Djamil Tony Kahale Carrillo

Licenciado en Derecho. Doctorando Universidad de Salamanca.

E-mail: djamilkahale@yahoo.com

Resumen

Las nuevas tecnologías en la era de la información; la comunicación; y, los cambios en la organización de trabajo, inician una transformación en el Derecho del Trabajo, influyendo en gran medida en las relaciones laborales. Naciendo una nueva forma de organización de trabajo como es el teletrabajo. Consiste en el desempeño de una

actividad profesional del trabajador mediante las tecnologías, sin requerir la presencia del teletrabajador en el domicilio de la empresa. Este ensayo consiste en definir el teletrabajo; características; tipología; relación existente entre el teletrabajo y el Derecho del Trabajo; y su regulación en España.

Palabras clave: Teletrabajo, tiempo de trabajo, subcontratación, trabajo a domicilio, flexibilidad del trabajo.

Telework: Judicial-labor Regulation

Abstract

New technologies in the era of information and communication and changes in work organization initiated a transformation in labor rights, influencing greatly labor relationships. With the birth of A new form of work organization, telework, was born, which consists of carrying out the worker's professional activity in a

company by means of informational technologies, without requiring the physical presence of the teleworker in the company. This paper attempts to define telework; obtaining its essential characteristics as well as the existent relationship between telework and labor law and its regulation in Spain.

Key words: Telework, work time, subcontracting, work at home, work flexibility.

1. Introducción

Las nuevas tecnologías producen y modifican la organización empresarial, adoptando formas flexibles con el fin de reducir costes y mejorar en un gran porcentaje la competitividad. En el modelo post-industrial, «las organizaciones empresariales producen diversificadamente, según las necesidades del mercado, especializándose en la realización de su fin empresarial (producción de bienes o prestación de servicios), conforme a exigencias de calidad y autonomía operativa, demandando una mano de obra más formada y capacitada y más adaptada a los cambios empresariales y recurriendo, en ese proceso de especialización, a técnicas de externalización y descentralización del trabajo excedente» (Casas, 2000: 159).

La introducción de nuevas tecnologías, ha producido algunos cambios en el trabajo subordinado, como: a) Un aumento del trabajo autónomo, por el proceso de redistribución de la ocupación en beneficio del sector servicios; b) Las nuevas tecnologías están provocando una alteración de la morfología típica del trabajo subordinado; c) Se observa la utilización de contratos por tiempo determinado; d) Los cambios que sufre la sociedad por diferentes factores, como la innovación tecnológica viene siendo para la empresa una ocasión para dotarse de una organización productiva flexible (Pérez, 1990: 33). Por otra parte, la especialización técnica, la formación continua, la seguridad y salud en el trabajo, la protección social, la representación colectiva de intereses profesionales, la

negociación de las condiciones de trabajo y la búsqueda de empleo, presentan perfiles muy distintos para los cuales no se han encontrado todavía soluciones plenamente satisfactorias (Sánchez, 1994: 13). El Derecho del Trabajo debe actuar en correspondencia con estos cambios.

Existen casos en que hay que utilizar maquinaria especializada de alto coste y utilización ocasional, que no justifica su adquisición por el empresario, que obligan remitir la realización de fases de la producción a agentes externos especializados, aportando de este modo herramientas y tecnología más costosas. Para obtener resultados más competitivos, haciendo decrecer el importe de los costos salariales, se realiza la contratación temporal. Se efectúa una adaptación de plantillas a necesidades, obviando de esta manera los altos costes del despido y la incertidumbre de los expedientes de regulación de empleo. Agotada las posibilidades de la contratación temporal se hacía necesario otros mecanismos que pudieran reducir riesgos mediante el desplazamiento de parte del trabajo al exterior, de modo que parte de la actividad empresarial sea realizada por trabajadores ajenos, que pueden realizar su cometido tanto en los locales externos como internos a la empresa servida.

La nueva organización del trabajo en este tipo de empresa exige cambios en el instrumento contractual laboral y de su regulación por el Derecho del Trabajo. Estas transformaciones apuntan hacia el incremento de la diversidad e inestabilidad de las situaciones y condiciones de trabajo y de la

inseguridad e incertidumbre de quienes trabajan por causa de la discontinuidad del empleo y de la aplicación consiguiente de su estatuto protector.

Diversas razones influyen para que las empresas y la propia Administración Pública tiendan a adoptar la forma de descentralización de sus actividades, por un lado el imperativo empresarial de ganar en productividad, capacidad de adaptación y dinamismo en un mercado cada vez más competitivo e internacionalizado, buscando ahorro de costos económicos, menores exigencias de inversión en inmovilizado, mayor eficiencia técnica por los instrumentos de trabajo empleados, mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra, todo lo cual; ha sido circunstancia decisiva para el impulso de estrategias de reducción de las dimensiones empresariales, a través de la externalización de la producción. Los empresarios son conscientes de que, a mayor tamaño, mayores son los costes fijos de la empresa, y mayor es el riesgo que deben asumir; en este sentido la subcontratación permite frenar los costos unitarios y las inversiones.

La externalización de la producción a través de la subcontratación permite aligerar las estructuras empresariales y dotarlas de mayor flexibilidad, para responder a la incertidumbre del mercado, al acortamiento del ciclo de negocios, así como a los desafíos permanentes de competitividad derivados de la apertura de los mercados. De esta manera, la reducción de costos y la externalización del riesgo constituyen argumentos decisivos a favor de las prácticas de subcontratación. La descentralización productiva¹ (Cruz, 1992: 115-119. Del Rey y Luque, 1999: 532. Tolosa, 2000: 103) es un fenómeno que llega a incidir profundamente sobre el funcionamiento de las relaciones laborales.

En este contexto, surge una nueva manera de trabajar, conocida como teletrabajo, la cual apareció en Estados Unidos en la década de los años setenta del siglo XX y cuya implantación en España es todavía incipiente. Dicha realidad, en la medida que reúna las notas de laboralidad, debe ser estudiada por el Derecho del Trabajo (González, 2003: 171).

1 Jesús Cruz Villalón, la define como «un modo de producción caracterizado por una transferencia parcial al exterior de la empresa principal de ciertos riesgos vinculados al ciclo productivo, asumiendo por el contrario los beneficios económicos de esa actividad que traslada hacia fuera». Mientras Salvador Del Rey y Manuel Luque Parra, definen la descentralización productiva como «toda externalización o desplazamiento hacia entidades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades del ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa», El autor César Tolosa Triviño, la define como una forma de organización empresarial, por lo cual, una empresa (principal), opta por trasladar la realización de determinadas actividades de su ciclo o actividad productiva a otra empresa (auxiliar), mediante la firma de contratos de naturaleza civil o mercantil.

El teletrabajo se encuentra entre los nuevos sistemas de trabajo, es una manera «de organizar el trabajo de manera que éste se realiza, con ayuda de las tecnologías de la información y las comunicaciones, en un lugar distinto y alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción»².

El presente trabajo pretende dar una serie de reflexiones sobre la formas de organización del trabajo, mediante el teletrabajo, que nace de una respuesta a un conjunto de factores que inciden en la sociedad de la información.

2. Definición del Teletrabajo

No existe una definición legal del teletrabajo, la inexistencia de este concepto ha generado diversas definiciones. El trabajo a distancia, trabajo electrónico a domicilio, tele-desplazamiento, o teletrabajo se viene planteando desde hace décadas. Se le ha denominado *telecommuting* y *teleworking* Generalmente se utiliza *teleworking* traducido en España como teletrabajo, «etimológicamente, la unión entre “*teleu*” (griego) y “*tripaliare*” (latín), que significan lejos y trabajar, por tanto sería *trabajo a distancia*» (Padilla, 1998: 13).

Gracias a los resultados de los trabajos del profesor Norbert Wiener sobre cibernética, aparece este concepto del teletrabajo en los años sesenta en los Estados Unidos (Wiener, 1965),

con el vocablo «*telecommuting*», el profesor Jack Nilles, enfatiza a la actividad que realiza una persona en su domicilio a través de las telecomunicaciones y la informática (Nilles, 1976).

La Revista de Teletrabajo, lo define como «una norma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de la información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre trabajador y empresa. No entran en la definición aquellos que de siempre han realizado su actividad profesional fuera de la empresa ni tampoco los que trabajan en casa sólo ocasionalmente»³.

La doctrina laboralista española ha manifestado que el objeto del teletrabajo es «la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos»(Martín, 1995: 413).

2 www.arrakis.es/fiap/revista0.html 09/12/2002.

3 www.rebestb.es/personal/lssanz/tt/tt_quees.htm 09/12/2002.

De las anteriores definiciones, existen tres elementos comunes al teletrabajo: a) La localización, en el sentido del espacio físico que utiliza el teletrabajador para el desarrollo de su actividad laboral se encuentra fuera de la empresa; b) El uso de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación; c) A consecuencia de los anteriores apartados debe producirse un cambio en la organización y realización del trabajo (Thibault, 2000: 26-32).

Los aspectos básicos del teletrabajo nuevamente lo vemos reflejado en la definición de Gray, Hodson y Gordon al manifestar que «el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral, e implica el uso permanente de algún medio de comunicación para el contacto entre el trabajador y las empresas»(Gray, Hodson, y Gordon, 1995: 63).

3. Características

Las características del teletrabajo se obtienen de las ventajas (García, 1998: 29)⁴ e inconvenientes que conlleva el teletrabajo entre, la empresa; los teletrabajadores; y, la sociedad (Hernández, 2001: 184. Escudero,

1999: 861-871. García: 1998: 30-34. Civit y March, 2000).

a) En relación a la empresa, una de las ventajas es la reducción de costes; el ahorro de espacio físico en las oficinas; mayor flexibilidad en la organización; adopta una mayor descentralización y delegación de funciones; se puede encontrar buenos profesionales, que con otras formas de trabajo; es imposible que pueda y prestar sus servicios en la empresa; no existiría el absentismo laboral; no implica concentración de trabajadores en un centro de trabajo; menor índice de situaciones de conflictividad, como es la huelga; y acceder a nuevas bolsas de trabajo.

Los inconvenientes que se presentan, provoca reacciones negativas a los cambios de gestión, cuando no son aceptados por los directivos o el personal de la empresa; se dificulta la seguridad de la información, por fluir por redes externas a la empresa; la distancia de la sede de la empresa disminuye el contacto entre superiores y subordinados, incluyendo los propios empleados; dificultades de control y supervisión.

b) En segundo lugar, como ventajas para el mismo teletrabajador le permite organizarse según sus propias necesidades; supone un ahorro al evi-

4 «Genéricamente, según una encuesta realizada entre directivos americanos, el teletrabajo tiene una excelente aceptación entre quienes lo practican. El resultado fue que la productividad aumenta un 58 % y la moral mejora un 79 %. Disminuye el estrés un 63 %, el absentismo un 61 % y los costes de alquiler para las empresas un 64 %. Entre las ventajas teóricas destacan: la mayor posibilidad de integración de discapacitados, la mejora del tráfico, de la contaminación, el ahorro de costes empresariales y el aumento de tiempo de ocio».

tarse el desplazamiento desde su domicilio hasta el centro de trabajo; mejora la posibilidad de conseguir empleo; la flexibilidad y la integración entre vida familiar y laboral; aumento de calidad de vida.

En cambio, como inconvenientes puede existir la sensación de aislamiento; la falta de supervisión por los superiores del teletrabajador, produce la falta de motivación; la inseguridad por no existir aún una regulación legal del teletrabajo.

c) Para la propia sociedad, se han determinado las ventajas e inconvenientes. Dentro de las primeras; soluciona y facilita el acceso al mercado laboral de grandes colectivos; resuelve los problemas de congestión y de embotellamiento de tráfico que sufren las ciudades; ya que el teletrabajador no se trasladaría de su domicilio al centro de trabajo; la reducción de contaminación ambiental; facilita el desarrollo del trabajo desde zonas rurales, evitando la despoblación de las llamadas zonas deprimidas; y contribuye a la inserción laboral de personas discapacitadas (minusválidos).

Los inconvenientes para la sociedad: disminuye las relaciones sociales entre los individuos; incumplimiento de la respectiva legislación laboral, así como la Seguridad Social. Y «los posibles problemas en la implicación y participación de los agentes sociales en este ámbito» (Gala, 2001: 120).

4. Tipología

Existen diversas modalidades de teletrabajo, y la elección viene dada principalmente por el tipo de trabajo y su duración, así como la cantidad de

trabajadores, el tamaño de la empresa y la forma de gestión.

Las diversas tipologías existentes del teletrabajo la vamos a desarrollar en tres grupos. Primero comenzaremos a analizar el teletrabajo dependiendo de donde se desarrolle la actividad, es decir, el lugar de trabajo:

a) Teletrabajo a domicilio, es el trabajo que se presta en el domicilio del trabajador, en vez de realizarlo en la oficina. «Suelen ser trabajos de oficina de baja cualificación, como entrada de datos, mecanografía o desglose de formularios, mayoritariamente realizados por mujeres. Las condiciones laborales son a menudo poco favorables, ya que los trabajadores están aislados y excluidos de representación sindical. A pesar de su condición de empleados por cuenta ajena son tratados más bien como si fueran autoempleados, y pagados en función de los resultados. Este tipo de teletrabajo rutinario se está expandiendo» (De la Cámara, 2000: 231). Este tipo de trabajo puede ser realizado incluso por una comunidad familiar.

b) Trabajo en telecentros, son centros compartidos por varias empresas, fundamentalmente pequeñas y medianas empresas, son lugares de trabajos con recursos compartidos y con instalaciones informáticas y de telecomunicaciones con el fin de poder desarrollar este tipo de trabajo. En este caso el teletrabajador no se desplaza de su hogar o domicilio a la sede del empresario, sino lo realiza en un centro específico, es decir; el teletrabajador puede laborar en su casa y luego desplazarse al centro en determinados momentos que tenga para

realizar una transmisión especial, por no contar de ciertos equipos en su casa o simplemente acudir a una reunión.

Estos telecentros se encuentran equipados de nuevas tecnologías de la información⁵, generalmente disponen de diversos despachos dotados de ordenador, teléfono y módem, fax, fotocopiadoras, salas de reuniones y cualquier otro servicio esencial para este tipo de trabajo⁶.

Se le llama *telecottage* cuando el telecentro está en poblaciones pequeñas, generalmente en «zonas rurales, en ocasiones, deprimidas económicamente» (Escudero, 1999: 779).

c) Centro satélite u oficina satélite, es una unidad separada, conectada electrónicamente con la sede principal, destinadas a realizar ciertas actividades que se pueden desarrollar de forma independiente, es una sede remota.

d) Teletrabajo móvil o nómada, el trabajo no se realiza en un sitio específico o determinado, el teletrabajador se desplaza frecuentemente y trabaja en el sitio que se encuentre, generalmente son los trabajadores dotados de ordenadores portátiles con un sistema avanzado para poder realizar su trabajo en cualquier lugar, y puede ser localizable en cada momento, y recibir y transmitir información de la oficina central.

En segundo lugar, encajamos el teletrabajo bajo el «elemento comunicativo de la prestación» (Thibault, 2000:

38), es decir, el enlace o la forma de efectuar la transmisión de órdenes y resultados entre el teletrabajador y la empresa:

a) Teletrabajo *on line* o conectado, se caracteriza que para la realización del trabajo debe llevarse a cabo mediante conexión telemática, es decir, debe hacer uso de las telecomunicaciones para recibir, informar, recoger órdenes de trabajo y resultados hacia la empresa y viceversa.

b) Teletrabajo *off line* o desconectado, la realización del trabajo se lleva a cabo a través de CD-Roms, disquetes u otros medios tecnológicos o mecánicos como correo convencional, ya que, no existe conexión telemática con la empresa.

c) Teletrabajo *one way line* o en un solo sentido, el teletrabajador realiza su actividad con un terminal conectado al ordenador o sistema central de la empresa, donde se fluyen los datos, sin posibilidad de control directo por parte de aquél.

d) Teletrabajo *two way line* o interactivo, El teletrabajador desarrolla su actividad con un terminal conectado a una red, permitiendo intercambiar la información con la empresa y con los diferentes ordenadores.

El tercer grupo consiste, en otras opciones para la aplicación del teletrabajo:

a) *Outsourcing* se deriva de los términos *out*, que significa fuera, y *source*, que se entiende por fuente, sumi-

5 www.telecentro.com 08/08/2003.

6 www.gordexola.net 08/08/2003.

nistro. Casani, Luque y Soria, definen el *outsourcing*, como el que integra «todos aquellos procesos consistentes en la externalización de actividades que no sean consideradas competencias básicas de la organización, independientemente de que aquéllas fuesen desarrolladas o no previamente por la empresa» (Casani, Luque, Rodríguez y Soria, 1998:1182). Independientemente de la interpretación que se le otorgue, hay que tener en cuenta que un proceso de *outsourcing* no es una simple subcontratación clásica, es al contrario una relación más entrelazada entre el empresario y el proveedor.

El *outsourcing* es un vínculo a largo plazo que tiene que ver con el desempeño de ciertas tareas específicas, realizadas por profesionales especializados, que con el tiempo pueden pasar a convertirse en socios estratégicos.

b) Subcontratación. En el lenguaje económico empresarial la expresión «subcontratación» implica, desde su versión inglesa, una forma determinada de organizar la producción, de descentralización productiva, mediante el uso de contratistas. Aquí subcontratación se refiere a que parte del proceso productivo de la empresa principal se «externaliza», es decir, se encarga o encomienda, se contrata a través del mecanismo jurídico que sea, con otro empresario, al que se denomina subcontratista aunque ejecute directamente la tarea encomendada. Que el término «subcontratación» no tenga el mismo sentido en el plano económico que en el plano jurídico explica la particular confusión terminológica que se refleja en el ámbito labo-

ral en la materia de contratos de obras y servicios.

El propio artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores en su texto se refiere unas veces de contratistas y otras a subcontratistas y, desde luego, quiere incluir en su ámbito a los «empresarios que contraten o subcontraten con otros». La titulación del precepto utiliza el término «subcontrata» con un sentido genérico, económico organizativo, mientras que en el texto del precepto, la doble referencia parece indicar el propósito de imputar responsabilidades tanto al empresario principal como al contratista principal que subcontrata, aunque el precepto no sea consciente de esta posible; doble y diversa imputación (Rodríguez, 1996: 4).

c) Franquicia, o «*franchising*» (Sánchez, 1994: 183. Cano, 1985: 384)⁷, se pone a disposición de un empresario, llamado franquiciante, los medios necesarios para la explotación de una determinada actividad económica, mediante la cobertura de la marca, a cambio de un canon económico, y se puede pactar una participación en los beneficios. Se establece de este modo una relación continua entre las partes, donde el franquiciante otorga un apoyo al franquiciado en las áreas de gestión de negocio, al tiempo que ejerce el control sobre las actividades y la dirección del negocio, con el propósito de preservar el prestigio y el nombre del complejo empresarial. Existen una serie de ventajas económicas, que se basan en los artículos y servicios que el franquiciante otorga a sus franquiciados. De esta forma, el primero externaliza facetas de su actividad,

formando una estructura organizativa de carácter descentralizado y al mismo tiempo unitario (Baz, 2002: 179-180).

En este sentido, se pone a disposición de un trabajador autónomo los medios necesarios para la explotación de una determinada actividad económica, mediante la cobertura de la marca. «Una vez el tipo de negocio que se desee esté elegido, se puede acudir a una empresa franquiciadora para que le aporte sus experiencias, conocimientos, productos e imagen y para que le ayude en la puesta en marcha de la actividad. De este modo estará unido a su cadena a cambio de una contraprestación económica. Esta salida se considera baja en riesgos ya que la empresa franquiciadora habrá comprobado con anterioridad que esta propuesta es viable económicamente» (Civit y March, 2000: 58).

5. Realidad jurídica y encuadramiento del Teletrabajo

Como nos dice Thibault Aranda, «cuando en el panorama socio laboral surge un fenómeno nuevo, como el teletrabajo, la primera tarea que debe afrontar el iuslaboralista es la de determinar la naturaleza jurídica, incluyéndolo en alguna de las categorías legales ya existentes, o en caso de imposibilidad, reclamar una regulación “ad hoc”» (Thibault, 2000: 41).

Esto consiste en resolver, si el teletrabajo supone una forma de trabajar que estaría enmarcada dentro de una relación laboral o si por el contrario se trata de un trabajo autónomo, lo que se entendería que se trata de una relación civil, es decir, se trata de dilucidar si la relación de teletrabajo tiene carácter laboral o civil.

No resulta tan claro cuando se está ante una u otra situación, ya que el

- 7 Fernando Sánchez Calero, define el contrato de franquicia «Como una figura escindida del contrato de concesión y que como éste responde a la finalidad de facilitar de modo estable la distribución de bienes o servicios, ha surgido en el tráfico llamado contrato de franquicia (o de franchising)”. Lo define como “aquel por el que el llamado franquiciador (o cedente) transmite al franquiciado (o concesionario) determinados conocimientos técnicos o comerciales, con frecuencia de carácter secreto, para que los aplique a su negocio consintiendo también que el franquiciado use el rótulo y otros signos distintivos (en particular, las marcas de los productos) en el ejercicio de su actividad, que ha de realizar bajo el control del franquiciador, el cual percibirá un canon que ha de pagar el franquiciado (...)». José Cano Rico, al respecto manifiesta que «Es un contrato de arrendamiento de bienes y servicios con la cesión en uso de no sólo bienes materiales sino también de propiedad inmaterial (...) Se ha definido como el contrato mediante el cual una empresa concede a empresas independientes, a cambio de cierto canon, el derecho de utilizar su razón social y su marca para la venta de productos o servicios».

hecho de que tenga que entenderse que sea una relación civil o una relación laboral, dependerá de las diferentes modalidades de cómo se lleve a cabo o se ejecute el mismo (Mella, 1998: 641-642).

Afirma Sellas Benvingut: «el teletrabajo puede ser calificado como una prestación de servicio sometida al ámbito de aplicación del Derecho Mercantil, y dentro del mismo, encuadrado como trabajo por cuenta propia o autónomo, o al ámbito del Derecho del Trabajo, y dentro de éste, encuadrado como trabajo por cuenta ajena o subordinado» (Sellas, 2001: 40).

La prenombrada autora nos indica con ello, para que el teletrabajador esté encuadrado o considerado como trabajador por cuenta propia o autónomo, se requiere que el mismo tenga la facultad de disponer de plena autonomía en la organización de la actividad económica, con la consiguiente reversión en beneficio propio de la utilidad patrimonial resultante de dicha actividad económica, así como la asunción del riesgo derivado de su ejecución (Sellas, 2001: 42). No basta con cumplir lo antes indicado, debe concurrir a la vez los cuatro requisitos objetivos siguientes: «el ánimo lucrativo con que debe ejercitarse la actividad económica; la habitualidad con que ha de desarrollarse; la intervención directa y personal en la misma, y la inexistencia de contrato de trabajo» (Sellas, 2001: 42-46).

6. Derecho del Trabajo y Teletrabajo

El Estatuto de los Trabajadores define al trabajador, en el artículo 1.1,

como aquel que voluntariamente presta sus servicios, retribuido por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario. De esta definición podemos deducir las notas del trabajador asalariado: voluntariedad, ajenidad, dependiente y retribución.

a) En cuanto a la voluntariedad, o el carácter voluntario, implica que las partes de toda relación contractual consientan libremente los compromisos mediante un conjunto de prestaciones a cambio de unas contraprestaciones. En la prestación del trabajo asalariado, «el trabajador ha de prestar su trabajo con sometimiento real y expreso al empresario que indica la conducta laboral a desplegar. Esta dependencia, situación modular que se deriva del contrato, explica la tipicidad de esta figura contractual y aclara igualmente sus presupuestos» (Palomeque y Álvarez, 1999: 648). No existiría dependencia si la vinculación del trabajo no fuera libre.

b) La ajenidad motiva la realización de una actividad donde los resultados no repercuten directamente en el sujeto que lo realiza sino en el sujeto quien la recibe, quien es el que más se beneficia. Montoya Melgar, la define como la «utilidad patrimonial del trabajo se atribuye a persona distinta del propio trabajador, a saber, el empresario. Los bienes o servicios producidos por el trabajador no le reportan a éste un beneficio económico directo, sino que tal beneficio corresponde al empresario que, a su vez, compensa al

trabajador con una parte de esa utilidad (el salario)» (Montoya, 1998: 710).

Las dificultades que pueden surgir para determinarla, no defieren en el teletrabajo de las que conocen las relaciones de trabajo de tipo tradicional. «La ausencia en el teletrabajo de los indicios clásicos de la dependencia y la interpretación lata que de esta nota ofrece el artículo 1.1 ET pueden suponer, no obstante, una revalorización del criterio de ajenidad. Esta revalorización de la ajenidad no permite, sin embargo, afirmar que este criterio sea el único relevante a la hora de acotar el contrato de teletrabajo, por cuanto que dependencia y ajenidad no son las dos caras de una misma moneda, sino determinaciones diferenciadas del trabajo humano» (Thibault, 2000: 54).

c) Dependiente: la vinculación personal del trabajador, es una consecuencia directa de la dependencia, «entendida como la incorporación al círculo rector organizativo del empresario (art. 1.1 LET), lo que supone una especificación del trabajo a realizar y, al tiempo, significa un concepto de necesaria y dinámica revisión para adaptarse a las distintas formas de trabajo que nacen de las innovaciones tecnológicas. (...) La dependencia vale como concepto unitario que sirve para conocer a toda relación de producción que pueda ser definida como contrato de trabajo y, así, dotarla de una determinada protección normativa. El concepto precisa ser flexible y nada lo debe ser más que el concepto jurídico indeterminado que ha adoptado el artículo 1 LET» (Palomeque y Álvarez, 1999: 649).

La Jurisprudencia ha manifestado en relación a la dependencia (Thibault, 2000: 50-58) como la «inserción en el círculo rector y disciplinario empresarial», incorporando indicios de continuidad, asiduidad o estabilidad en el trabajo, la prestación de servicios en exclusiva para un empleador, con el fin de ser efectuados con gran alto grado de dependencia de tipo técnica, como los realizados por profesionales. La «dependencia informática», es la figura típica que encaja en el teletrabajo *on line*, esta actividad en concreto, por realizarse mediante la vigilancia del empresario, no sería objeto de un contrato a domicilio, de igual manera existe dos variantes según el tipo de enlace comunicativo con la empresa; quienes aportan las materias primas, y los instrumentos indispensables para realizar los servicios por cuenta de otra persona que lo recibe. Estaríamos hablando del teletrabajador *off line* y el teletrabajador *one way line*.

A la par de la dependencia informática, existe la «parasubordinación informática», son los trabajos realizados a distancia con el equipo telemático. «Esta figura de la para subordinación se puede identificar con una serie de prestaciones de servicios que crece pareja al fenómeno de externalización de la empresa, por medio de la cual, los trabajadores autónomos dependen económicamente de la persona para la que realiza el servicio u obra, prestada de modo continuado» (Sierra, 1999: 888).

En España no se ha regulado nada al respecto, para este tipo de trabaja-

dor autónomo (Kahale, 2002: 61-86), incluyéndolo exclusivamente en la Disposición final primera del Estatutos de los Trabajadores, al señalar: «El trabajo realizado por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral, excepto en aquellos aspectos que por precepto legal se disponga expresamente».

d) Retribución, el trabajador ha de ser remunerado, se trabaja con el fin de ganar un salario, es decir, una contraprestación económica. Según Martín Valverde, al hablarse de trabajo asalariado se utiliza no sólo un concepto fundamental en la teoría o en la práctica doctrinal del Derecho del Trabajo, sino también una categoría básica de la estructura económica y de la historia de las instituciones. El trabajo asalariado ha traspasado las fronteras de la práctica jurídica, designando un determinado modo de producción que aparece en un momento preciso de la evolución histórica de las relaciones de trabajo, y que ha desempeñado y desempeña un papel de primer orden en los sistemas económicos contemporáneos (1996: 422).

La legislación laboral española, señala el trabajo a domicilio en el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores: «Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél 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».

Vista la definición de trabajo a domicilio por el ordenamiento laboral español, cabe entender, que además

de los presupuestos sustantivos del trabajo dependiente, debe reunir a la vez; la libre elección del lugar de la prestación y la falta de vigilancia directa e inmediata sobre el trabajador.

Siendo de este modo, un tipo de contratación que protege una «evidente debilidad en la incorporación al mercado y en la efectividad de las normas laborales (...) El trabajo a domicilio, caracterizado por prestarse sin la directa vigilancia del empresario, se engloba en lo que hoy se denomina trabajo a distancia que es un fenómeno de descentralización de la organización empresarial y surge en dos formas muy diferentes: una, propia de actividades altamente cualificadas que manejan la moderna tecnología de ordenadores y videos interconectados y, otra, la que responde a forma más tradicionales de trabajo (textiles, zapatería, artes gráficas, etc.) que, sin duda, puede ser objeto de mayor explotación. Ambos tipos son contratos de trabajo fronterizos con el trabajo autónomo, inmersos en el ordenamiento laboral y en los que la nota de subordinación se modula, cambia la apariencia; pero el poder de dirección del empresario está presente, especificando el trabajo y controlando su resultado» (Palomeque y Álvarez, 1999: 659-660).

El trabajo a domicilio en la legislación española, se observa desde la perspectiva material equiparable a la de los demás países europeos, situándose en un punto medio en cuanto al nivel de detalle y concreción de la regulación positiva. En los restantes países europeos, sea por la atribución a los trabajadores a domicilio de la

condición de asalariados; sea a través de leyes especiales que se extienden a los mismos, la aplicación de determinadas medidas de tutela típicamente laborales; se «aprecia una tendencia a la equiparación entre los trabajadores externos y los trabajadores internos. Ninguno de ellos, sin embargo, parece escapar al riesgo de la inaplicación práctica de esa normativa» (Sala, 1987: 217).

Es de resaltar que en España no se tiene una regulación jurídica del teletrabajo. Por ello la existencia de nuevas formas de trabajo a distancia, como es el teletrabajo, obliga a plantearse un concepto de trabajo subordinado partiendo de los artículos 1.1⁸ y 8.1⁹ del Estatuto de los Trabajadores, lo que debe interpretarse en conjunción con el reconocimiento expreso de la misma Ley de una posibilidad de la existencia de subordinación para las nuevas formas de trabajo a distancia.

Por todo ello, la técnica para dilucidar si una modalidad concreta de teletrabajo puede o no ser incluida dentro del ámbito del Derecho Laboral será aquélla que descansa en la apreciación de la existencia o inexistencia de la nota de la subordinación o dependencia. Se tratará, por tanto, de efectuar una valoración conjunta y ponde-

rada de los datos más relevantes indicativos de tal subordinación en un supuesto concreto de teletrabajo.

El sometimiento a las instrucciones del empresario sobre el trabajo realizado y sus circunstancias, el control sobre su realización efectiva y sobre la cantidad y calidad del resultado, la imposibilidad por parte del teletrabajador de rechazar el trabajo encomendado; son, entre otros, datos significativos para decidir si un determinado teletrabajador puede entenderse incluido «dentro del ámbito de organización y dirección del empresario» que es la exigencia establecida en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores para calificar como laboral una concreta relación jurídica.

Claro está que en el caso del teletrabajo, el ámbito físico en el que el empresario ejerza ese poder organizativo no podrá ser el normal o clásico constituido por el centro de trabajo en sentido estricto, por lo cual, ese ámbito hay que entenderlo en un sentido más amplio de carácter organizativo, como la facultad de ordenar, dirigir y controlar la actividad de teletrabajo realizada, los medios utilizados, el contenido de la prestación y sus resultados.

8 Art. 1.1 ET: «La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario».

9 Art. 8.1 ET: «El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél».

Las personas que aún siendo teletrabajadores no se encuentren bajo la dirección u organización de un empresario en el sentido expuesto, no podrán ser consideradas como teletrabajadores amparados por el Derecho del Trabajo y ello, desde las coordenadas legales, doctrinales y jurisprudenciales utilizadas en la elaboración del concepto básico y definitorio de la dependencia o subordinación.

La técnica aplicable para la indagación y determinación de la existencia o inexistencia de relación jurídica laboral será, en consecuencia, similar a la ya utilizada en otros supuestos de frontera de Derecho del Trabajo aún cuando la heterogeneidad de fórmulas y variantes que se dan en el teletrabajo supongan una dificultad añadida.

La Jurisprudencia española ha confirmado la existencia de contrato de trabajo en los supuestos de teletrabajo *on line* o interactivo en los que el trabajador opera sobre un programa informático proporcionado por el empresario, quedando de propiedad de éste los trabajos realizados. La sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Abril de 1996 efectúa las siguientes consideraciones básicas:

A) La concurrencia de una estricta dirección de los trabajos informativos a realizar mediante un programa informático confeccionado por la empresa la que, a su vez, controlaba dichos trabajos mediante comunicación directa, penalizando por otra parte, el retraso o el incumplimiento del trabajo encomendado y asignando zonas de actuación, quedando el trabajo de in-

formación encomendado en propiedad de la empresa.

B) Esta dependencia deducida de los anteriores datos 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 encomendado.

C) Desde esta perspectiva, y con base en la presunción legal del artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, nos encontramos ante una relación laboral de específicas características pero no desnaturalizada en su esencia de prestación de trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena mediante el abono de una retribución.

Con la sentencia comentada queda evidenciado el reforzamiento de la nota de la dependencia como una nota básica en la caracterización de la relación laboral, así como la infinidad de matices que el teletrabajo introduce en la delimitación de las líneas fronterizas del Derecho del Trabajo.

Dada la expansión que el teletrabajo va a experimentar en los próximos años, puede llegar a introducir un nuevo replanteamiento del Derecho del Trabajo tanto en los aspectos individuales¹⁰ como en los colectivos¹¹, sin olvidar tampoco la importante problemática que irá surgiendo en la aplicación del sistema de prestaciones sociales¹². «Todas estas singularidades exigen una voluntad legislativa y clarificadora para la regulación de estas nuevas prestaciones de servicios que están apareciendo motivadas por las nuevas tecnologías de la infor-

mación y de las telecomunicaciones inductoras de cambios espectaculares en el modo de prestar el trabajo»¹³.

En la actualidad el teletrabajo se puede prestar, bajo un régimen de trabajo dependiente en sentido estricto, bien sea bajo la modalidad de trabajo a domicilio, o como trabajo autónomo, cuando se efectúa con diversas empresas sus respectivos contratos de arrendamiento de servicios. Un factor importante para reconocer el régimen laboral que se le pueda aplicar al trabajo dependiente y trabajo a domicilio es el software impuesto por la empresa.

En el caso del teletrabajo *on line*, existe un contrato de trabajo típico, como es la subordinación, que permite un intercambio de información bidireccional, de manera que la interacción haga posible un contacto permanente entre el empresario y el trabajador. En este caso aún que el trabajador labore en su domicilio o en otro sitio diferente a la sede del empresario, al teletrabajador se le puede supervisar o controlar sobre el tiempo de ejecución de forma directa, es como si el trabajador lo hiciese desde el domicilio de la empresa.

El teletrabajo se encuadraría en trabajo a domicilio, en el caso de teletrabajo *off line* y *one way line*, en estos

casos el ejercicio del poder de dirección empresarial no se puede verificar mediante mandatos permanentes que supongan para el teletrabajador un cumplimiento continuado de las mismas, por no haber vigilancia directa.

Existen situaciones intermedias para determinar si la relación laboral es de dependencia común o como trabajo a domicilio. En relación al primer caso, es cuando la empresa imponga la conexión del ordenador del trabajador con el del centro de trabajo a ciertas horas del día; en relación al segundo caso, sería cuando la prestación no sea ocasional y el trabajo se regule por un programa dado por la empresa-cliente.

Es de destacar que el teletrabajo como trabajo dependiente, no tiene jornada ni horarios, siendo factible que altere y eluda todos los tiempos de descanso en el trabajo, existen una serie de riesgos, que se deben regular, para poder «canalizar la prestación del teletrabajo en sus diferentes modalidades. Esta regulación jurídica parece aconsejable que se aborde partiendo de una regulación del trabajo a distancia que sustituya la obsoleta regulación del trabajo a domicilio contenida en el artículo 13 ET. De otra par-

- 10 Aspectos individuales como: formalización del contrato, salario, jornada, tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, poder de dirección, privacidad y derecho a la intimidad, continuidad y extinción de la relación laboral.
- 11 Aspectos colectivos como: libertad sindical, negociación colectiva, derecho de huelga y de adopción de medidas de conflicto colectivo.
- 12 Como es el subsidio de incapacidad temporal, subsidio de maternidad y las distintas incapacidades.
- 13 <http://www.convega.com/portalteletrabajo/leyes1.htm> 08/08/2003

te, también se deberían arbitrar formas de protección laboral para el teletrabajo por cuenta propia, para normalizar el recurso al mismo contando con un marco de tutela que reduzca las distancia entre la protección laboral y la contratación civil de su régimen de prestación» (Rivero, 1999: 76).

7. Teletrabajo y regulación

Partamos de la siguiente premisa, «las normas laborales, la legislación y ciertos impuestos, creados para la sociedad industrial, frenan o impiden la creación del trabajo a tiempo parcial y del autoempleo porque no favorecen la nueva organización del trabajo que permite y requiere el uso de las telecomunicaciones»¹⁴. Esta afirmación la podemos matizar de la siguiente manera:

a) Efectivamente las normas laborales se crearon en la sociedad industrial pero con una finalidad específica, la de garantizar los Derechos Humanos pautados en textos internacionales, específicamente el de la dignidad de las personas como trabajadores, valedora de todo Estado social y Democrático de Derecho que propugne como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. Es por ello que en la sociedad de información deben existir normas de orden laboral, a raíz de las nuevas organizaciones del trabajo. «Si queremos una

sociedad «mejor» y «justa» no debemos olvidar que la humanidad necesita regular sus conductas en torno a un orden social. Creemos que aunque las normas jurídicas no solucionan los problemas, y en ocasiones pueden incluso plantearlos en demasía, hay en ellas una tendencia a la pacificación que es buena, máxime en una sociedad global» (Sierra, 1999: 891).

b) Si el teletrabajo no es una profesión, sino un conjunto de muchas profesiones aprovechando la utilización de las nuevas tecnologías, debería darse respuestas a esas tantas profesiones (Mella, 1998: 648); tarea casuística impropia de las normas jurídicas que tienden a regular una generalidad. Entendiendo al teletrabajo como una actividad, se debe regular con todas las consecuencias incluyendo las manifestaciones excluidas del ámbito jurídico-laboral. Por ello «esa norma no propiamente laboral sino multidisciplinar – normativa híbrida-, tendría a salvaguardar los Derechos Humanos de los trabajadores a distancia en la era de las Telecomunicaciones» (Sierra, 1999: 891).

c) La normativa laboral deja la salvedad de regular el teletrabajo mediante la negociación colectiva, es decir, en convenios colectivos. Como cualquier trabajador, podrán afiliarse a un sindicato o pertenecer a una asociación los teletrabajadores¹⁵, a pesar de que «fenómenos como el del teletra-

14 www.ciberteca.es/aet/faqs/lista.html 09/12/2002

15 Ejemplo de ello es la Asociación Española de Teletrabajo, en www.aet-es.org 11/08/2003

bajo tienden a un alejamiento de lo colectivo, a una especie de disgregación que se traduce en una manifiesta desindicalización (Ojeda, 2002: 187-202) de quienes lo realizan. La intrínseca dispersión geográfica de los teletrabajadores que conduce a su atomización no deja de ser un caldo de cultivo idóneo para el extrañamiento respecto de los sindicatos y representantes de los trabajadores en general y, en consecuencia, para la individualización de las relaciones laborales» (Mercader, 2001: 665).

Escasos han sido hasta el momento en España lo pautado en los convenios colectivos y el teletrabajo. La pionera en el sector del teletrabajo es la empresa IBM España, al implementar un plan, que permite a sus trabajadores acceder al teletrabajo, conocido como *Plan Mobility*¹⁶.

La legislación española no contempla de manera expresa el teletrabajo, más no lo prohíbe; la aparición de esta nueva figura como ya se ha dicho, se acerca a un modelo de organización de la actividad laboral y del tiempo del trabajo distinto al que ha imperado en la sociedad industrial, es necesario la debida adecuación de las normas, mediante el nacimiento de una legislación específicamente consensuada entre todas las partes implicadas; o regularlo mediante la negociación colectiva «que pueda elaborar unas líneas de actuación que delimiten en toda su amplitud el teletrabajo» (Hernández, 2001: 210).

8. Conclusiones

De todo lo estudiado, podemos obtener las diversas repercusiones existentes del teletrabajo en España, agrupándolas de la siguiente manera:

- No existe una definición legal del teletrabajo, las ya existentes se basan en: a) Que el trabajador cumple sus prestaciones fuera de la sede de la empresa; b) La debida utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación; c) El conjunto de todo lo anterior trae como consecuencia un cambio en la organización y la debida realización del trabajo.
- El Derecho español no regula de manera expresa el teletrabajo, más no lo prohíbe. Pero al ver un cambio en las relaciones laborales, el Derecho del trabajo debe evolucionar en legislar esta nueva institución, ya sea incorporándola en el Estatuto de los Trabajadores o crear una Ley especial para su regulación. La falta de regulación expresa del teletrabajo, se solventa de cierta manera por la figura del trabajo a domicilio de conformidad con el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. O incluso se ha regulado a través de los convenios colectivos, siendo las partes, mediante la flexibilización laboral, las que solventan estos vacíos existentes de esta nueva institución y son los que han dado soluciones a las mismas.
- En la práctica negocial se observa que el teletrabajo es muy escaso,

16 www-5.ibm.com/es/newws/informes/mobility.html 09/12/2002.

ya que se regula esta institución en términos generales, sin determinar o especificar los deberes y derechos que le corresponden al teletrabajador, trayendo como consecuencia que sea inatractiva esta nueva figura de trabajo para ciertos empresarios.

- Pesan más los inconvenientes que las ventajas que se le atribuyen al teletrabajo; no se ha producido en el mismo la implantación esperada, a pesar de las expectativas creadas en relación a esta modalidad de trabajo, en base a los avances tecnológicos que han existido en nuestros últimos tiempos.

Por todo ello, el teletrabajo debe recibir un tratamiento adecuado mediante el desarrollo de otras normas que regulen fundamentalmente lo concerniente a esta nueva figura en relación: a) El ámbito de aplicación; b) Su forma y contenido; c) El tiempo de trabajo; d) Retribución; e) El control y privacidad; f) Seguridad y salud; g) El deber de buena fe y diligencia; h) La libertad sindical; h) Las actuaciones administrativas en relación al teletrabajo; i) Derecho supletorio; y, j) Regular la situación especial del teletrabajador autónomo.

Referencias Bibliográficas

BAZ RODRÍGUEZ, Jesús. **Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo**. Editorial Comares. Granada. 2002. 528 p.

CANO RICO, José. **Manual práctico de contratación mercantil**. Tecnos. Tomo I. Madrid. 1985. 492 p.

CASANI, F., LUQUE, M., RODRIGUEZ, J. y SORIA, P. "El outsourcing

y sus consecuencias sobre los recursos humanos de la empresa". En: **Relaciones Laborales**. 1998-II. p. 1181-1204.

CASAS BAAMONDE, María. "Las transformaciones del Derecho del Trabajo y su futuro previsible". En: **Responsa Iurisperitorum Digesta**. AA.VV. Ediciones Universidad Salamanca. Salamanca. 2000. 300 p.

CIVIT, Cristina. y MARCH, Monserat. **Implantación del Teletrabajo en la empresa**. Gestión 2000, Barcelona. 2000. 286 p.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. "Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contrata y subcontrata". En: **Relaciones Laborales**. Tomo I. 1992. p. 114-162.

DEL REY GUANTER, Salvador y LUQUE PARRA, Manuel. "Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y relación laboral". En: **Relaciones Laborales**. Tomo II. Madrid, 1999. p. 530-569.

DE LA CAMARA ARRILLA, Carmen. "El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo". En: **Cuaderno de Relaciones Laborales**. Nº 17. 2000. p. 227-256.

ESCUADERO RODRIGUEZ, Ricardo. "Teletrabajo". En: **Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo**. X Congreso Nacional de Trabajo y de la Seguridad Social. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Nº 28. Zaragoza. 1999. 1180 p.

GALA DURÁN, Carolina. "Teletrabajo y sistema de Seguridad Social". En: **Relaciones Laborales**. Nº 15-16. 2001. p. 115-140.

GARCÍA MOJA, C. "Teletrabajo y psicología de las organizaciones: La revolución de los recursos humanos". (Coordinadores: Martínez López, F. y otros). En: **Teletrabajo una visión multidisciplinar**. Universidad de Huelva. Huelva. 1998. 251 p.

GRAY, N., HODSON, N. Y GORDON, G. "**El teletrabajo**". Colección Forum, Universidad-Empresa. Madrid. 1995. 431 p.

GONZÁLEZ VILLANUEVA, Francisco. "La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores". En: **Actualidad Laboral**. Nº 11. 2003. p. 171-195.

HERNÁNDEZ NIETO, J. "El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI". En: **Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo**. Universidad Valladolid. Nº 2. 2001. p. 183-212.

HERNÁNDEZ PERLINES, Felipe. "El teletrabajo: Nuevas perspectivas para la dirección de recursos humanos" (Coordinadores: MARTINEZ LÓPEZ, F. y otros) En: **Teletrabajo una visión multidisciplinar**. Universidad de Huelva. Huelva. 1998. 251 p.

KAHALE CARRILLO, Djamil. "El trabajador autónomo en el contenido de los convenios colectivos". En: **Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social**. Nº 235. 2002. p. 61-86.

MARTÍN FLORES, Lourdes. "«Outsourcing» y teletrabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo". En: **Revista Española de Derecho del Trabajo**. Nº 71. 1995. p. 401-425.

MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Lectura y relectura de la «Introducción al Derecho del Trabajo» del profesor Alonso Olea". En: **Revista Española de Derecho del Trabajo**. Nº 77. 1996. p. 401-123.

MELLA MÉNDEZ, Lourdes. "Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo". En: **Revista Aranzadi Social**. Nº 11. 1998. p. 641-666.

MERCADER UGUINA, Jesús. "Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una sociedad panóptica?". En: **Relaciones Laborales**. Nº 10. 2001. p. 665-686.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. "Sobre el trabajo dependiente como categoría delimitadora del Derecho del Trabajo". En: **Revista Española de Derecho del Trabajo**. Nº 91. 1998. p. 709-723.

NILLES, J. **The Telecommunications-Transportation Tradeoff**. Jhon Wiley. New York. 1976. 245 p.

OJEDAS AVILÉS, Antonio. "La sindicación de los trabajadores autónomos y semiautónomos". En: **Sindicatos y cambios económicos y sociales**. Ed. Universidad Salamanca. 2002. 202 p.

PADILLA MELÉNDEZ, Antonio. "El teletrabajo como sistema de aspectos en el contexto de las organizaciones actuales: Concepto, perspectivas de futuro y aplicación al turismo". (Coordinadores: Martínez López, F. y otros). En: **Teletrabajo una visión multidisciplinar**. Universidad de Huelva. Huelva. 1998. 251 p.

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. **Derecho del Trabajo**. Colección

Ceura. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. S.A. 7ª ed. Madrid. 1999. 1149 p.

PEREZ DE LOS COBOS, Francisco. **Nuevas tecnologías y relación de trabajo**. Tirant monografías. Valencia. 1990. 139 p.

RIVERO LAMAS, Juan. "La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas de trabajo". En: **Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo**. X Congreso Nacional de Trabajo y de la Seguridad Social. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Nº 28. Zaragoza. 1999. 1.180 p.

RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel. "Cadena de contratos y responsabilidad del empresario principal". En: **Relaciones Laborales**. 1996-I. p. 1-8.

SALA FRANCO, Tomás. "La descentralización del trabajo". En: **El ordenamiento laboral español y los límites a la autonomía de las partes y a las facultades del empresario**. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1987. 297 p.

SANCHEZ CALERO, Fernando. **Instituciones de Derecho Mercantil**. Editorial Revista de Derecho Privado. Editoriales de Derecho Reunidas. Madrid. 1994. 750 p.

SANCHEZ FIERRO, J. "El fenómeno de la descentralización productiva" (Director: SANCHEZ PEGO, F.). En:

Cuadernos de Derecho Judicial. Cesión de trabajadores. Empresas de Trabajo Temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contratos de obras o servicios. Sucesión de Empresa. Consejo General del Poder Judicial. Madrid. 1994. 306 p.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza. "Teletrabajo: una aproximación al concepto y regulación jurídico-laboral". En: **Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo**. X Congreso Nacional de Trabajo y de la Seguridad Social. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Nº 28. Zaragoza. 1999. 1180 p.

SELLAS i BENVINGUT, Ramón. **El régimen jurídico del teletrabajo en España**. Editorial Aranzadi, S.A. Navarra. 2001. 246 p.

THIBAUT ARANDA, Xavier. **El Teletrabajo**. CES Colecciones Estudios. Madrid. 2000. 319 p.

TOLOSA TRIBIÑO, César. "La responsabilidad empresarial por contratos y subcontratos". En: **Relaciones Laborales**. Tomo II, 1998. p. 103-121.

WIENER, Norbert. **The Human Use of the Human Being**. Cybernetics and Society. Sphere Books. New York. 1965. 163 p.