

El teletrabajo

por Margarita Cabrejas Artola

Graduado social. Master oficial universitario en prevención de riesgos laborales

**El interés real por el teletrabajo y su puesta en marcha en España se han intensificado en los dos últimos años, a la par que la crisis económica. No es casual. Los problemas nuevos empujan a la búsqueda de alternativas capaces de aportar soluciones.**

*“No nos atrevemos a muchas cosas, porque son difíciles, pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas”*

*(Séneca)*

### **Evolución histórica del teletrabajo**

#### **Primera etapa:**

A mediados de los 70, en plena crisis petrolera, las principales preocupaciones de Estados Unidos en ese entonces eran: por un lado, el abastecimiento de combustible, ya que estaba provocando un aumento en los costes de desplazamiento, y por otro lado, la preservación del medio ambiente, dado que las emisiones de gases de los vehículos eran cada vez mayor. Frente a tal escenario, en el Estado de California, se dictaron leyes que obligaban a las empresas a implementar programas que ayudaran a reducir el tráfico vehicular y evitar la contaminación. Es así como nace el teletrabajo derivado del vocablo inglés telecommutnig, y del cual fue propulsor Jack Nilles, en el año 1973. Este último, fue el responsable de cohesionar los paradigmas de la época, con respecto al hombre, su horario y lugar de trabajo, en la siguiente frase: “Enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo”.

#### **Segunda etapa**

Hacia los años 80, la Comunidad Económica Europea comienza a investigar las posibilidades del teletrabajo para el desarrollo rural, las implicaciones sociales y los aspectos tecnológicos de los programas de investigación y desarrollo. Así, el teletrabajo adquiere connotaciones básicamente sociales y es considerado como instrumento para el servicio de inserción laboral de aquellos sectores de la población excluidos del mercado de trabajo, tales como las mujeres y personas con discapacidad física.

#### **Tercera etapa:**

En esta fase, el concepto de teletrabajo, se transforma en un importante instrumento de flexibilidad laboral, brindando beneficios tales como: la disminución de costos informáticos, el aumento de la velocidad de las redes de comunicación, permitir una difusión comercial de Internet, entre otros.

### **El teletrabajo y la nueva organización empresarial**

Cualquier empresa que desee introducir esta forma de trabajo, deberá tener en cuenta diversos factores para determinar la viabilidad y las posibles consecuencias. Tradicionalmente, se evalúan únicamente los factores financieros, es decir, los costes de crear un sistema de empresa que permita teletrabajar, y los beneficios económicos que éste produce. Pero debemos tener en cuenta otros factores, no medibles directamente por este tipo de análisis, como qué efecto tiene esta forma de trabajo sobre la motivación del empleado, sobre el sistema de control o sobre la cultura de la empresa, entre otros muchos factores.

Cuando una empresa empieza a sopesar la posibilidad de implantar el teletrabajo, lo hace por muchas razones. En ciertos casos, el teletrabajo puede ser, sencillamente,

una opción que se discute como parte de una operación de reingeniería del proceso económico, que podría estar orientado a otros cambios de carácter organizativo relacionados con la forma de realizar el trabajo, como por ejemplo, recurrir más a menudo al trabajo fuera de la empresa.

A veces, el impulso al cambio puede estar ligado a la propiedad: tal vez un traslado de las oficinas centrales a otra zona, con las consecuencias que ello comporta para los trabajadores, o el problema de hallar espacios adecuados a un precio asequible cuando la empresa crece.

En otros casos, las presiones para que se tome en consideración el teletrabajo podrían estar relacionados con problemas para encontrar personal y retenerlo. En este caso, el teletrabajo puede constituir un intento de soslayar las carencias de la mano de obra local en cuanto a personal cualificado y con cierta experiencia, o bien un deseo de no perder personal. (por ejemplo, mujeres jóvenes que están esperando su primer hijo y que requieren mayor flexibilidad).

En algunas empresas influye la cuestión ambiental, por ejemplo, la decisión de buscar soluciones allí donde la congestión del tráfico a las horas de entrada y salida del trabajo empieza a alcanzar niveles preocupantes. Ya a algunas empresas, sobre todo del sector de la informática y las telecomunicaciones, la implantación del teletrabajo les resulta interesante desde el punto de vista económico, ya que la experiencia que adquieren pueden aprovecharla para aconsejarles a otras empresas que sopesan la posibilidad de adoptar programas de teletrabajo.

Naturalmente, las empresas también adoptarán el teletrabajo como forma de aumentar la rentabilidad, gracias al aumento de productividad del trabajador y/o la reducción de costes.

De todos modos, también es cierto que, en muchos casos, el impulso a tomar en consideración el teletrabajo es fruto de la necesidad de dar una respuesta a las propuestas de los trabajadores. Por ejemplo ¿cómo debería reaccionar una empresa si un empleado clave que se ve obligado a mudarse a otra región por motivos familiares preguntase si puede seguir trabajando para la empresa, pero a distancia?. ¿Qué respuesta se le da a una mujer que pregunta si, después de la baja maternal, puede volver al trabajo con una base más flexible?. Y una empresa ¿debería intentar formalizar acuerdos informales existentes, por ejemplo, en el caso de personal con una buena experiencia que trabaja en casa para escribir informes sin que nadie les moleste?. Y en ese caso, ¿Cómo debería hacerlo?.

Las cuestiones de carácter organizativo a tener en cuenta son las siguientes:

- Identificación de las actividades a las que se puede aplicar el teletrabajo.
- Selección del personal teletrabajador.
- Revisión de los sistemas informáticos y de comunicación de la empresa, con el fin de comprobar que sean compatibles con el teletrabajo.
- Acuerdos sobre los métodos de evaluación del rendimiento del trabajo a distancia.
- Pacto sobre los acuerdos entre los teletrabajadores y sus jefes de sección y compañeros de trabajo acerca de la coordinación y la supervisión.
- Acuerdos sobre el teletrabajo piloto y sobre la evaluación del experimento.

Los gastos que pueden acarrear la introducción del teletrabajo son las siguientes:

- Gastos de hardware y software.
- Instalación de líneas telefónicas suplementarias.
- Formación de los teletrabajadores.
- Servicio de asistencia a distancia a los teletrabajadores.
- Gestión del tiempo del personal.

Las empresas deberían tener presentes que el teletrabajo no significa forzosamente trabajar en casa. También hay tres posibilidades, que en algunas situaciones pueden

resultar más ventajosas. Entre ellas destaca la opción de crear una oficina satélite a distancia bajo la dirección de la empresa, o la de intentar aprovechar el creciente número de telecentros y oficinas de barrio como base para el personal. En ciertos casos podría ser posible convertir a los empleados que trabajan en ese momento en las oficinas en teletrabajadores móviles, con un equipo informático y de telecomunicaciones adecuado que les permita trabajar desde el coche, desde hoteles o desde el despacho de los clientes.

Sea cual sea el impulso inicial que lleva a una empresa a contemplar la posibilidad del teletrabajo, a la mayoría de las empresas les parecerá conveniente dar pasos parecidos en el camino que lleva a su definitiva realización.

En muchos casos, las empresas pondrán en marcha un proyecto piloto de teletrabajo antes de utilizarlo más ampliamente en el ámbito de la organización.

### **Tipología del teletrabajo**

Se pueden distinguir seis formas distintas de teletrabajo, atendiendo a dos criterios, si bien debemos tener en cuenta que todos ellos se pueden relacionar entre sí y que dependiendo del tipo ante el que nos encontremos, ciertas situaciones como el poder de control del empresario, las medidas de prevención, los derechos colectivos, influirán de una u otra forma en el teletrabajador.

Dependiendo del elemento locativo:

**Teletrabajo a Domicilio:** En este caso, el trabajador efectúa su trabajo en su domicilio, mediante un Pc que se puede conectar a otros.

**Teletrabajo en telecentros:** Se trata de centros donde los empleados acuden y encuentran los instrumentos necesarios para ejecutar su actividad.

Esto permite a los trabajadores prestar su actividad en un lugar más próximo a su residencia.

Estos telecentros podrán ser abiertos al público y pertenecientes a una empresa distinta, al que acuden los teletrabajadores que quieran y de las empresas que quieran o telecentros satélites que, o bien pertenecen a la propia empresa o bien a varios empresarios.

**Teletrabajo móvil:** En este caso, el teletrabajador decide dónde quiere trabajar mediante la utilización de un Pc portátil.

Dependiendo de la comunicación que tenga el empresario con el teletrabajador:

Es decir, según exista o no conexión entre ambos.

**Teletrabajo "off line":** en el que el teletrabajador ejecuta la prestación laboral sin ningún tipo de conexión electrónica con el sistema informático situado en la empresa, al cual solo se le envía los datos por distintos medios (e-mail, disquetes).

**Teletrabajo "one way line":** o unidireccional: en el que sí existe una conexión continua, pero sólo en una única dirección, o bien del empresario al teletrabajador o al revés.

**Teletrabajo "on line" o bidireccional:** que permite un diálogo interactivo entre el ordenador situado en la empresa, y los distintos terminales.

### **Perfil del teletrabajador**

El teletrabajador debe cumplir con el perfil profesional específico para la labor que requiera la empresa y debe tener ciertas habilidades necesarias para el perfil del teletrabajador, tales como:

- Automotivación.
- Disciplina.
- Capacidad de organizarse con control externo mínimo.
- Adaptabilidad: capacidad de trabajo con contacto social reducido.
- Auto-organización: equilibrar el trabajo con otras responsabilidades.

- Auto-determinación: toma de decisiones.
- Destreza tecnológica: conocimiento de técnicas que permitan trabajar fuera de oficina.
- Planificación: acuerdo mutuo sobre fechas de entrega.
- Auto-confianza.
- Capacidad para la resolución de problemas.
- Iniciativa.

### **Vacío legal**

La legislación española no contemplaba de un modo expreso el teletrabajo pero tampoco lo prohibía. Lo que sí está vigente desde julio del 2002 es un Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, con el que se pretende que los teletrabajadores se beneficien de la misma protección que los asalariados que trabajan en los locales de la empresa, y que regula la definición y campo de aplicación del teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos, así como su seguimiento. Este acuerdo equipara flexibilidad y seguridad y refuerza la calidad de los empleos, puesto que vincula el teletrabajo a un contrato e iguala el trato de estos trabajadores con los asalariados que trabajan en los locales de la empresa.

### **Importante: El teletrabajo en la Reforma**

La Reforma Laboral incide especialmente en el campo del teletrabajo, estableciendo un marco normativo bien definido en el que habrán de enmarcarse estas relaciones laborales.

A partir de ahora, con la denominación “trabajo a distancia” se rubrica el nuevo artículo 13 del ET dejándose atrás el conocido “trabajo a domicilio” y se abre la vía a una regulación en detalle del teletrabajo, para regular en régimen laboral la prestación de servicios fuera de los centros de trabajo de la empresa.

Se considera trabajo a distancia aquél en que la prestación de servicios se realiza “de manera preponderante” en el domicilio del trabajador o en otro lugar elegido por éste, “de modo alternativo” a su desarrollo presencial en el centro de trabajo, siempre de modo voluntario para trabajador y empleador.

Este régimen de trabajo puede concretarse en el momento de la contratación o en cualquier otro posterior, y el artículo 13.2 del ET establece que en cualquiera de los casos al acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia, que se formalizará por escrito, le serán de aplicación las reglas sobre copia básica del contrato establecidas en el artículo 8.3 del ET.

Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa:

- Idéntica retribución total, establecida conforme a su grupo profesional y funciones.
- Protección en materia de seguridad y salud adecuada a sus circunstancias laborales.
- El empresario deberá asegurarles su acceso efectivo a la formación continua.
- También deberá informarles de la existencia de puestos de trabajo presenciales vacantes en sus centros de trabajo
- Podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la ley, debiendo a estos efectos estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

### **Teletrabajo: alternativa ante la crisis**

*“Es de sabios aprovechar las oportunidades y de cobardes no hacerlo” (Claudia N. Meléndez S.)*

El interés real por el teletrabajo y su puesta en marcha en España se han intensificado en los dos últimos años, a la par que la crisis económica. No es casual. Los problemas nuevos empujan a la búsqueda de alternativas capaces de aportar soluciones. Resulta esclarecedor que, entre 2008 y 2009, se ha detectado un punto de inflexión en materia de producción deslocalizada, jornadas de trabajo variables y flexibilidad laboral. Un cambio sustancial.

Un estudio elaborado por la Universidad Carlos III de Madrid, señalaba en 2003 que el país contaba “con un escaso interés por modificar sus mecanismos laborales”, pese a que la tecnología ya permitía “nuevas formas de relación entre los trabajadores». Esa falta de interés por cambiar el modelo de trabajo tradicional se registró una y otra vez hasta que la debacle financiera obligó a muchas empresas, instituciones y empleados a replantearse los esquemas. Si hasta hace pocos años se premiaba la presencia y la cultura de trabajar más horas que el jefe, ahora se busca y se premia la consecución por objetivos.

### **Problemas del teletrabajo**

*“El teletrabajo es como un matrimonio: tiene que estar basado en la confianza mutua. (Linda Casey responsable de Mckesson Health solutions).*

#### **Seguridad de la información**

Este asunto es muy importante para mantener la confidencialidad de la información que se intercambia durante el teletrabajo. Existen varios sistemas de encriptación de la información suministrados por quien proporciona el trabajo. Por otro lado, la ingente cantidad de documentación que cada segundo transcurre por la red, hace que sea prácticamente imposible “saquear” dicha información.

Uno de los problemas que puede surgir es que en aquellos trabajos en los que el teletrabajador realiza sus tareas desde el domicilio, por ejemplo debe sacar del ámbito de su empresa documentación e información. Se produce una descentralización de la empresa en cuanto a la gestión y control de su documentación que en determinados supuestos podría poner en peligro la confidencialidad de su información.

En este caso ya no sería una seguridad relacionada con la transmisión de datos a través de una red informática, sino que sería la seguridad física frente a pérdidas por robo, distracción o extravíos de documentación. Ello obligaría a las empresas a una mayor supervisión de aquellos documentos que son susceptibles o no de ser manejados por un teletrabajador en su ámbito privado.

#### **Prevención y salud laboral**

Prevención de riesgos, seguridad y salud laboral

Muchas de las normas de prevención de riesgos laborales basan su aplicación en la existencia de un control directo por parte de los principales factores de riesgo, entre ellos el propio centro o lugar de trabajo. En el caso del teletrabajo, el centro de trabajo lo configura en muchas ocasiones el propio domicilio del teletrabajador, por lo que la normativa sobre prevención de riesgos puede chocar con derechos de la persona como pueden ser la inviolabilidad del domicilio y el respeto a la intimidad personal y familiar. Puede darse además el caso de que el teletrabajador no sea propietario ni arrendatario del lugar en el que ejerce su actividad, y el propietario puede negar el acceso al domicilio que también es lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, la amplitud con que la ley configura el deber de seguridad del empresario puede chocar con la posibilidad técnica o material.

El empresario puede adoptar las medidas necesarias para que los equipos de trabajo

sean los adecuados a la actividad que debe realizarse, y proporcionar los medios de protección adecuados; así como las normas sobre su uso para que no afecten a la salud del trabajador, sin embargo difícilmente puede velar por el “uso efectivo y adecuado de los mismos”, ni impedir que el teletrabajador pueda tener un accidente fortuito en el domicilio por causas ajenas a los medios aportados (pegarse con la esquina de una mesa, tropezar y caer por ejemplo). Como señala J. Tribault en su trabajo el Teletrabajo: análisis jurídico laboral (colección de estudios CESS), debería dictarse una norma en la que condicione la posibilidad de trabajo a distancia a una previa evaluación a cargo del empresario de las condiciones de seguridad y salud en el domicilio y a la realización con carácter obligatorio para el trabajador de un examen de la vista, sin perjuicio de aplicar las restantes previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que resulten compatibles con las peculiaridades del trabajo a distancia. Asimismo, es deseable que la citada norma exigiera la constancia escrita, en el contrato o en un anexo al mismo, de las características del instrumento y del lugar de trabajo, así como de las medidas de protección adoptadas por el empresario.

Paralelamente, esta regulación debería recordar y especificar el deber general de seguridad que también a los trabajadores incumbe, sobre todo la obligación de utilizar correctamente, y de acuerdo con las instrucciones recibidas los equipos y medios de protección individuales que hayan sido puestos a su disposición, y la prohibición de inutilizar o modificar los dispositivos de seguridad incorporados por el empresario. Esta norma debería asimismo remitir a la negociación colectiva, en concreto régimen de visitas al domicilio del trabajador de los responsables (empresarios y sindicales) de seguridad y salud en la empresa.

La mayoría de los teletrabajadores trabajarán desde su casa y en casi: la totalidad de los casos con un ordenador.

### **¿Cuáles son las medidas preventivas que se deben adoptar?**

Es importante como medida preventiva un buen diseño ergonómico del puesto de trabajo, teniendo en cuenta:

- Mesa o superficie de trabajo.
- Silla.
- Teclado.
- Atril.
- Reposapiés.

Siempre que sea posible, será preferible una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas.

No colocar la pantalla ni de frente ni de espaldas a las ventanas, sino colocarla de forma perpendicular a las mismas, para evitar deslumbramientos y reflejos.

Para evitar deslumbramientos elegir pantallas, mesas y teclado con acabado mate.

La pantalla, el teclado y los documentos deberán encontrarse a una distancia similar de los ojos para evitar la fatiga visual y los giros de cuello y cabeza.

Introducir pausas que permitan la recuperación de la fatiga y reducir el tiempo máximo de trabajo ante una pantalla.

### **Ventajas y desventajas del teletrabajo**

#### **Ventajas**

##### **Para el trabajador:**

- Mayor flexibilidad del horario laboral. Le permite organizar sus horas de trabajo y adaptarlas a sus necesidades personales.
- Mayor autonomía. A las personas con un carácter independiente y que les

gusta asumir responsabilidades, el teletrabajo les permite disfrutar de un mayor grado de autonomía.

- Favorece la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Ahorro. Se realizan menos desplazamientos, lo que supone un ahorro de tiempo y de dinero. También disminuyen los gastos por reducir el vestuario formal y las comidas fuera de casa. Además, como no es necesario acudir a diario puede vivir en un lugar en el que la vivienda sea más económica.

#### **Para la empresa:**

-Incrementa la flexibilidad, tanto interna como externa. La flexibilidad se entiende en las organizaciones como una necesidad para captar y retener talento.

- Es una forma rentable de promocionar la conciliación.
- Se reduce el absentismo laboral.
- Reducción de los costes fijos de las empresas (menos espacio en las oficinas, ahorro de luz, energía, transporte, alquiler y equipamiento de oficina).
- Mayor productividad debido a la implantación del trabajo por objetivos, por efectividad por resultados. Según diferentes estudios la productividad del teletrabajador puede incrementarse entre el 20% y un 30%.
- Proporcionar a las empresas un acercamiento al cliente. El tiempo de respuesta a un pedido es mucho más rápido con el teletrabajo, así como una mejor capacidad de reacción, eficacia , calidad de servicio e imagen propia.
- Se reducen los problemas de convivencia entre empleados.
- Facilita la expansión geográfica.
- Disminuye el absentismo laboral, los espacios de tiempo mal aprovechados, se trabajan más horas, de más calidad y con mayor motivación etc.....

#### **Desventajas**

##### **Para el trabajador:**

- La falta de ambiente laboral puede resultar una desventaja: soledad, la falta de apoyo, comunicación. Todo esto conduce a la pérdida de motivación, valores de equipo, ganas de trabajar y productividad.
- Disminuye las prestaciones y protecciones sociales al trabajador, sobre todo cuando se trata de un empleado por cuenta propia.
- Genera un sentimiento de inseguridad laboral y social, y puede causar una sensación de desprotección ante el desamparo de una normativa específica que cubra riesgos accidentes de trabajo, enfermedades etc...
- Hay un temor a que su menor presencia en la empresa signifique una pérdida de oportunidades de promoción en la organización.
- Puede generar sedentarismo, ya que se disminuyen los traslados y movimientos.
- Se atiende de una forma irreversible a la individualización.
- El teletrabajo exige autodisciplina y organización así como asumir que se necesita descansar para garantizar un rendimiento óptimo.
- Debe tener una formación continua en las Tecnologías de la Información y la Comunicación para no quedarse al margen del mercado laboral.
- Riesgo de intromisión de las responsabilidades familiares en el trabajo.

##### **Para la empresa:**

- El aislamiento del trabajador influye en su rendimiento, lo que puede significar un menor índice de productividad para la empresa.
- Se reducen los contactos personales, e incluso llegan a desaparecer, lo que

restringe o elimina los intercambios de ideas productivas, reduce la interacción social y dificulta la difusión de la cultura empresarial, incidiendo en la capacidad operativa de un grupo de trabajo.

- Se pueden crear conflictos derivados de la lealtad de los teletrabajadores si tienen acceso a los bancos de datos de la compañía,
- En algunos casos, las compensaciones monetarias pueden exceder del coste total del trabajador a tiempo completo en la oficina.

### **Principales riesgos a que pueden estar expuestos los teletrabajadores**

- Trastornos músculo-esqueléticos.
- Fatiga visual.
- Estrés
- Organizacionales (el hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje en su casa, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de la empresa, manteniendo un contacto exclusivamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías).
- Los derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo.

### **Un caso de éxito**

IBM España. En España la empresa que más teletrabajadores tiene en plantilla superando los 1.000 empleados es IBM España.

Sus "nómadas" realizan funciones de analistas, consultores y técnicos de mantenimiento y de sistemas, bien desde sus propios domicilios, o desde las diferentes sedes en los que se encuentran sus clientes. Están permanentemente conectados con el centro de trabajo y entre ellos a través de una Intranet y de Internet.

Las ventajas para la empresa son grandes, desde ahorro de costes, por parte de IBM España, hasta reducción de superficie necesaria para sus empleados que pueden compartir su puesto de trabajo con otros compañeros con los que apenas coinciden.

### **Algunas cifras**

- El ahorro anual estimado para la empresa es de 1.200 euros por trabajador y año.
- El incremento estimado de la productividad es de un 20%.
- La empresa que lo implanta puede reducir en un 30% los costes estructurales que requiere un centro de trabajo, y hasta un 30% en dietas.
- Como media, cada empleado se ahorra también 216 horas anuales en desplazamientos, además de 1.200 euros/año.
- El índice de los empleados a distancia en España es del 4,9%; mientras que en EEUU supone un 12% y en países europeos como Finlandia es del 22% o el 26% en Holanda.
- De las empresas españolas que suscribieron contratos de teletrabajo en 2011, el 98% tenían más de 250 trabajadores.
- Por sectores, aquéllos que cuentan con redes importantes de comerciales o que se dedican al desarrollo tecnológico, son los que más aplican este sistema.

**Conclusión:** Bill Gates predecía *"Todas estas innovaciones electrónicas: correo electrónico, pantallas compartidas, videoconferencias y llamadas video telefónicas son otras maneras de superar la separación física. Cuando se conviertan en algo común,*



*habrán cambiado no sólo el modo en que trabajamos juntos, sino también las distinciones que hacemos ahora entre el lugar de trabajo y todo lo demás”.*

### **Bibliografía**

Seminario para optar al título de Ingeniero Comercial en Administración de Empresas (U. de Santiago de Chile.

Facultad de Administración y Economía)

Miguel Ángel González Sastre

informaticajuridica.com

LinkUniversal.org

Claudia Meléndez (Ing. Electrónica -Mg. Direccionamiento Estratégico.)

comfia ccoo

teletrabajo,trabajo a distancia.es

consumer Eroski.es

Docs documents & Resources for Small Businesses & Professionals (Camara de Navarra).

Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Consejería de Empleo y Mujer, Comunidad de Madrid).

Las Relaciones Laborales Virtuales: El Teletrabajo (Amparo Beltran Puche-Luis Orlando Sanchez Neira)