

El Teletrabajo

EMILIO SUÑÉ LLINÁS

Profesor Titular de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid

1.- CONCEPTO, NATURALEZA Y CLASES.

1.1.- Concepto de teletrabajo.

El teletrabajo ha sido definido en un informe de la Comisión Europea, de la siguiente forma: *La palabra "teletrabajo" designa aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa (se le denomina también en ocasiones trabajo a distancia), a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías¹.*

Esta definición es aproximativa, puesto que existen muchas variantes de teletrabajo, cada una con sus peculiaridades específicas, a las que se aludirá en la clasificación.

Una definición más prolija, que acaso revista más las características de

■¹ "Le travail à domicile dans l' Union Européenne". Rapport du groupe de travail ad hoc. Rapporteur Jane Tate. Ed. Comisión Europea (D.G. de Empleo, Relaciones Industriales y Asuntos Sociales).

una descripción, se ofrece en la obra que lleva por título "*El Teletrabajo*"². Es la siguiente:

"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. 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 información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa".

En el mismo libro se recoge una ingeniosa (aunque no exacta) definición de uno de los pioneros en el estudio del teletrabajo. Se trata de Jack NILLES, cuando decía que "*el teletrabajo es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo*". Tal definición responde genéricamente al trabajo a domicilio, y aún más, al trabajo a distancia, cualquiera que sea su forma.

ORTIZ CHAPARRO ofrece también una definición muy breve, sin los tintes humorísticos de la de NILLES, pero sin duda más exacta. Dice: "*Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena*"³. Pese a la brevedad, tal definición es todavía larga en exceso, puesto que la idea de trabajo por *cuenta ajena* no es inherente al teletrabajo, como enseguida se verá, al hacer referencia a la naturaleza jurídica de las relaciones de teletrabajo.

1.2.- Naturaleza jurídica del teletrabajo.

Lo más normal es que estemos en presencia de una relación laboral como otra cualquiera, al cumplirse ordinariamente los requisitos del artículo 1.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que literalmente dispone:

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

■² GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. Y OTROS: "*El Teletrabajo*". Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.

■³ ORTIZ CHAPARRO, F.: "*El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*". Ed. McGraw&Hill, Madrid, 1995. Pág. 38.

persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Cuestión distinta es la dificultad de prueba que reviste la existencia de dicha relación laboral, puesto que las empresas normalmente preferirán contratos con los teletrabajadores, bajo la forma de una estricta relación mercantil entre la empresa contratista y un trabajador autónomo, que sería el teletrabajador. Ahí está precisamente uno de los principales problemas del teletrabajo, puesto que escapa con facilidad del marco de las relaciones laborales, y en este sentido es una vía para que más y más relaciones jurídicas de arrendamiento de servicios e incluso de obra, se inscriban en el marco civil/mercantil y no en el laboral, lo que concita un razonable recelo de las organizaciones sindicales hacia el teletrabajo.

En todo caso, conviene curarse en salud frente a los prejuicios de cualquier signo, que suelen ser abundantes, ante el teletrabajo. Como dice muy bien ORTIZ CHAPARRO⁴, "el teletrabajo *sólo es una forma de trabajo* determinada. Por lo tanto, no es paro, trabajo *basura* ni subempleo, pero tampoco tiene por qué ser milagro".

1.3.- Clases de teletrabajo.

Más adelante se entrará con mayor grado de detalle en la problemática específica del teletrabajo, en cuanto relación laboral. Ahora corresponde terminar la presente introducción, con una referencia a las clases de teletrabajo, lo cual permite hacerse una idea clara acerca de la complejidad (y variedad) de naturaleza jurídica de las relaciones de teletrabajo.

Personalmente soy poco partidario de las clasificaciones, salvo que se revelen útiles para la determinación del Derecho aplicable a determinada institución. Desde este punto de vista, habría que distinguir las siguientes variedades de teletrabajo:

- a) Relación laboral.
- b) Arrendamiento de servicios o de obra civil.
- c) Como forma de organización interna empresarial.
- d) En cuanto forma de organización interempresarial.

■⁴ ORTIZ CHAPARRO, F. Op. cit. Pág. XVI

Por el momento ya se han efectuado suficientes referencias a las variedades señaladas con las letras a) y b). Por lo que se refiere a la c); es decir, al teletrabajo como forma de organización interna empresarial, puede permitir la descentralización de determinadas actividades, lo que no supone más que su realización en centros de trabajo de una empresa, distintos de su sede principal. Por lo que se refiere a la variante d), relativa al teletrabajo en cuanto forma de organización interempresarial, en realidad escapa al concepto mismo de teletrabajo, puesto que se refiere a las conexiones telemáticas entre empresas, en cuanto forma de colaboración, mediante el intercambio electrónico de datos que permite, por asociación, una mayor competitividad de las PYMEs, frente a las grandes empresas; si bien, en este caso, estamos más en presencia de telesocios, que de teletrabajo propiamente dicho.

Si atendemos a otro criterio clasificatorio, el del *lugar donde el teletrabajo se desarrolla*, habremos de distinguir dos grandes formas, que son el *teletrabajo a domicilio* y el *teletrabajo prestado a través de telecentros*. Todo ello sin perjuicio de que también exista un *teletrabajo móvil*, que además va a ir *in crescendo*, a medida que arraiguen los entornos de comunicaciones personales, basados en la combinación de la informática multimedia, con las telecomunicaciones móviles.

-Por lo que se refiere al teletrabajo a domicilio, hay que señalar de nuevo la existencia de variantes, en las que se observa el entrecruzamiento entre las relaciones laborales y las mercantiles. Las principales variantes son las siguientes:

Teletrabajo a tiempo completo y para un solo empresario. Este supuesto se inserta en el ámbito de las relaciones laborales. Es una variante muy indicada para trabajos administrativos de no muy alta cualificación, como el proceso de textos, grabación de datos, atención de llamadas telefónicas, etc.

Empleados que prestan a domicilio una parte de su trabajo. Se trata sin duda de una relación laboral, cada vez más en boga y que afecta incluso a altos ejecutivos. En el fondo profundiza la tendencia a la flexibilidad en la prestación de trabajo, que comenzó en la jornada y ahora sigue en extremos tales como la prestación de parte de la misma en el propio domicilio, posibilidad que se hace más factible gracias al avance tecnológico, al teletrabajo en suma.

Teletrabajo "*free-lance*". Lo practican aquellos teletrabajadores que se ponen al servicio de varios clientes. Sin descartar que en algún caso muy concreto

la relación pueda ser de naturaleza laboral, lo normal es que se configure bajo la forma de arrendamientos de servicios o de obra sujetos al Derecho Civil/Mercantil, en los que el teletrabajador es un empresario autónomo.

-Teletrabajo prestado a través de telecentros. Los telecentros, como su nombre indica, son centros de teletrabajo, que se instalan preferentemente en las zonas rurales, a fin de contrarrestar el proceso de abandono del medio rural, que propicia el carácter urbano de la economía productiva moderna. Las modernas tecnologías y fenómenos con ellas asociados, como el amplísimo desarrollo de los sectores terciario y cuaternario, así como la posibilidad del teletrabajo, permiten contrarrestar el clásico fenómeno de la despoblación rural, sobre todo cuando se concentran los medios tecnológicos que facilitan el teletrabajo en los referidos telecentros. Se trata de iniciativas que han tenido mucho éxito en los Países Nórdicos y que por el interés público que supone la conservación del medio rural, están siendo apoyadas por los Estados y por la Unión Europea.

A nivel terminológico los telecentros de ámbitos rurales, se suelen denominar *telecottages*, mientras que los centros de teletrabajo pertenecientes a una sola empresa que descentraliza su actividad por este procedimiento, se suelen denominar *oficinas-satélite*. No cabe olvidar tampoco que los modernos edificios de oficinas de alquiler, cuentan con una dotación de servicios de tratamiento de la información y de telecomunicaciones, que los convierte a su vez en telecentros.

Para concluir diré que tengo para mí que aún cuando los telecentros han contribuido, sin duda, al desarrollo inicial del teletrabajo, no son hoy indispensables, en la medida en que la disminución del coste de la tecnología, y sobre todo de las telecomunicaciones, no les otorga ya ventajas tan apreciables, sobre el desarrollo del teletrabajo en el propio domicilio del teletrabajador.

-El teletrabajo móvil tiene gran importancia para el personal dedicado a actividades de mantenimiento, inspección y, por supuesto, ventas. En esta última actividad se observa, de nuevo, la dificultad de separar lo laboral de lo mercantil, puesto que la venta móvil, que puede incrementar su eficacia con un adecuado sistema de telecomunicaciones, se lleva a cabo por representantes de comercio, en cuyo estatuto jurídico se ha producido, tradicionalmente, un difícil deslinde entre lo propiamente mercantil y lo laboral. En el informe sobre el teletrabajo,

publicado por la D.G. Vª de la Comisión Europea⁵, a modo de complemento del Libro Blanco de DELORS⁶ sobre *Crecimiento, Competitividad y Empleo*, se precisa que en los Estados Unidos, año 1994, siete millones de personas podían ser calificadas como "trabajadores móviles", mientras que en el ya muy próximo año 2000, se espera que dicha cifra ascienda a veinticinco millones de personas.

2.- PROS Y CONTRAS DEL TELETRABAJO.

2.1.- Ventajas del teletrabajo.

Algunas de las principales ventajas del teletrabajo han sido enumeradas por DI MARTINO y WIRTH⁷, en un interesante artículo sobre la cuestión, cuya enumeración se adoptará como punto de partida para el presente estudio:

-Flexibilidad y economía de costes en la empresa. Me veo en la obligación de matizar, no obstante, que este *pro*, lleva aparejado un *contra*, y es que tales ventajas para la empresa se construyen a menudo sobre la precariedad de los trabajadores, puesto que al escapar el teletrabajo, con mayor facilidad, del Derecho Social, en esta misma medida y sólo en ella, interesa a muchas empresas. Con el teletrabajo hay un riesgo cierto de crear nuevas bolsas de *trabajadores de segunda* y de potenciar discriminaciones tradicionales, como las de mujeres y discapacitados. El tema es muy complejo y, en el curso del presente estudio se volverá sobre el mismo. Por ahora adelanto que el recurso al teletrabajo como forma de escapar al Derecho Social es difícil de evitar, sobre todo habida cuenta de que el teletrabajo está propiciando una nueva redistribución del trabajo a nivel planetario, contra la que no es fácil luchar. La excesiva insistencia en sujetar las

■⁵ "Suivi du livre blanc. Le télétravail. Le secteur informel". En Europe Sociale, suplemento 3. Luxemburgo, 1995.

■⁶ Jacques DELORS fue uno de los pioneros en el estudio del teletrabajo. Según comenta Alain VEYRET, en noviembre de 1980, DELORS, por entonces Director del Centro de Investigación Trabajo y Sociedad de la Universidad París Dauphine, ya había visto en el teletrabajo una fórmula para impulsar el equilibrio territorial en Francia.

■⁷ DI MARTINO, V. y WIRTH, L.: "Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida". En Revista Internacional del Trabajo, vol. 109, 1990, nº 4.

relaciones con los teletrabajadores nacionales al Derecho Laboral, puede propiciar el empleo de teletrabajadores de países en vías de desarrollo, con la consiguiente generación de desempleo en el propio Estado.

-Aumentos de la productividad. Como señalan los referidos DI MARTINO y WIRTH: "*Estos aumentos se atribuyen a la inexistencia de interrupciones y a una mejor concentración; a un incremento de la motivación y la satisfacción en el trabajo; a una entrega y disposición de ánimo superiores; y a un suplemento de energía en el trabajo gracias a la ausencia de tiempo perdido y de la tensión provocada por los desplazamientos cotidianos*". El panorama idílico descrito por DI MARTINO y WIRTH, quienes destacan los *pros*, pero no los *contras* del teletrabajo, ha de ser matizado en el sentido de que el teletrabajo en buena medida aumenta la productividad a cuenta de la desprotección social y del *stress* (asimismo comprobado) de madres de familia que no tienen otra forma razonable de trabajar, al menos de forma compatible con el cuidado de los hijos.

Más allá de lo expresado por DI MARTINO y WIRTH, la importancia de los aumentos de productividad debidos al teletrabajo es trascendental, pues uno de los grandes problemas de la sociedad postindustrial, es que hasta el momento no se ha dado una *revolución de la productividad* análoga a la que derivó de la aplicación de los esquemas manageriales tylorianos, al sistema fabril propio de las sociedades de *segunda ola*. El crecimiento continuo que permitió aquella *revolución de la productividad*, que a su vez hizo posible destinar amplios excedentes a la cobertura de necesidades sociales, no se ha reproducido hasta ahora en el sector terciario, característico de la sociedad postindustrial, hasta el punto de que DRUCKER ha llegado a afirmar que "*el nuevo reto al que se enfrenta la sociedad capitalista es la productividad de los trabajadores del saber y de los servicios*"⁸.

Aún cuando las cifras adolecen de un importante grado de imprecisión, los aumentos de productividad asociados al teletrabajo oscilan alrededor del 30%; de ahí que importantes multinacionales, como ATT, Pacific Bell, British Telecom, IBM Rank Xerox, o ICL, entre muchas otras, hayan apostado decididamente por el teletrabajo, que no para de extenderse por importantes sectores de la economía, ajenos a la informática y las telecomunicaciones, tales como banca, seguros, ventas, consultoría, formación, editorial, etc.; todo ello por no hablar de las

■⁸ DRUCKER, P. F.: "La sociedad postcapitalista". Ed. Apóstrofe, Barcelona, 1993. Pág. 89.

experiencias de teletrabajo en el seno de la Administración Pública, que se ha producido tanto en los Estados Unidos, como en los países más emblemáticos de la Unión Europea.

-Facilita la contratación y conservación del personal. Así por ejemplo, dicen los autores citados que permite retener a trabajadores que se plantean la posibilidad de dejar de trabajar, como algunas mujeres una vez que han sido madres, o insertar en el mercado laboral a trabajadores con pocas posibilidades de desplazamiento, como los que viven en zonas rurales. Igualmente se puede plantear como un *punte*, transitorio o no, para los trabajadores que desean independizarse, sin que ello suponga una radical desvinculación de su anterior empresa.

-Empleo para los minusválidos. Es cierto que incrementa sus posibilidades de encontrar trabajo; pero también lo es, en mi opinión, que ello fomenta una clara tendencia a hacer del teletrabajo un *ghetto* para trabajadores de *segunda categoría*, en el que se concentrarían minusválidos físicos y amas de casa. En mi opinión el teletrabajo es muy positivo, a condición de que se adopten las medidas necesarias para contrarrestar, en lo posible sus efectos marginalizantes, para determinadas capas de la población.

-Desarrollo rural. Sin duda el teletrabajo permite compatibilizar la residencia en el medio rural, con el desempeño de múltiples trabajos en los sectores terciario y cuaternario. Sobre este extremo existe un breve artículo de FRANCESCH y BARRERA⁹, vinculados el primero a la Xunta de Galicia y el segundo al Foro del Teletrabajo de la Comisión Europea, en el que se da cuenta del proyecto de creación de un telecentro, en los municipios de Silleda-Vila de Cruces, en el marco del proyecto SABRE de la Unión Europea. Por lo demás, he de apostillar que el teletrabajo, al vincularse al desarrollo rural, tiene una importancia medioambiental máxima, al evitar la despoblación de tales zonas.

-Reducción del tiempo de desplazamiento. Es una ventaja evidente. Y debo apostillar que añade otros puntos positivos de orden ecológico, al exigir un menor consumo de energía. El efecto ecológico de la extensión del teletrabajo es

■⁹ FRANCESCH, O. y BARRERA, E.: "Teletrabajo y desarrollo rural". En la revista El Campo, 1993.

ciertamente significativo, en cuanto a reducir las emisiones de CO², que es el causante del efecto invernadero. En el libro de GRAY, HODSON y GORDON, se cita un párrafo de un discurso de George BUSH, del año 1990, muy significativo sobre las causas del impulso del teletrabajo, por parte de la Administración USA: *"Veinte minutos diarios de desplazamiento hacia y desde la oficina suponen al cabo del año la pérdida en la carretera de dos semanas estresantes de 40 horas laborables cada una. Si el 5% de los trabajadores que se desplazan diariamente en Los Angeles lo hicieran un solo día a la semana, se ahorrarían 205 millones de millas de viaje al año y se evitaría que 47.000 toneladas de productos contaminantes entraran en la atmósfera. El teledesplazamiento supone, pues, un ahorro de energía, una mejora de la calidad del aire y un aumento de la calidad de vida. No es un mal negocio"*.

Datos parecidos, en este caso relativos a Madrid (1992), figuran en el proyecto TELEURBA, de la D.G. XIII de la Unión Europea. Se estima que si el 5% de la población madrileña empleada en el sector de la información y del conocimiento, practicara el teletrabajo, dejarían de emitirse 800 toneladas de gases contaminantes a la atmósfera y se ahorrarían 215.000 millones de pesetas, en cuanto coste del tiempo que se pierde en desplazamientos.

La positiva correlación entre teletrabajo, calidad de vida en las ciudades y medio ambiente, se extiende a otros aspectos, tales como la mejora de imagen de las empresas que lo adoptan, precisamente por su favorable repercusión ambiental, o la desaceleración en las necesidades de construcción de nuevas infraestructuras, para los transportes urbanos e interurbanos.

-Flexibilidad de la jornada laboral de los teletrabajadores. Sin duda se trata de una ventaja, que se da tanto más cuanto mayor es la cualificación de los teletrabajadores.

-Otros puntos positivos no referenciados por los autores aludidos, son la reducción de los costes fijos de la empresa, y de los gastos del propio teletrabajador, la menor repercusión de situaciones externas graves, como huelgas del transporte, etc. Veamos algunos de ellos:

-Reducción del tamaño de las oficinas. Si en Madrid, por ejemplo, en una zona céntrica, el coste del metro cuadrado de oficina, se sitúa alrededor de 250.000 ptas. y se estima que un trabajador medio ocupa 20 m², resulta que por cada trabajador que pase a régimen de teletrabajo, los costes de establecimiento disminuyen en 5 millones de pesetas, si es en propiedad, o en unas 500.000

ptas./año, aproximadamente, si el régimen es de alquiler. Es cierto que el teletrabajador también ocupa espacio en su propia casa, o que el espacio fuera del centro de las grandes ciudades, también tiene unos costes; pero ni mucho menos comparables a los anteriores.

-Menos gastos por parte del teletrabajador. No se trata sólo de ahorrar en gastos de desplazamiento, sino también en múltiples aspectos, que van desde el menor coste de las comidas o la reducción de exigencias en cuanto a vestimenta. Tales ahorros se estiman en aproximadamente un diez por ciento del salario bruto.

2.2.- Inconvenientes del teletrabajo.

Frente a los *pros* que se acaban de comentar, sobre todo al hilo de la obra de Vittorio DI MARTINO y Linda WIRTH, el teletrabajo tiene aspectos negativos igualmente numerosos. Aparte de los reseñados como contrapeso a las ventajas apuntadas por los autores referidos, cabe añadir los siguientes:

-Poca proclividad de los sindicatos. Lo que en si mismo es un inconveniente, pues todo aquello que en el ámbito laboral no cuente con el beneplácito de los sindicatos es problemático. Una de las posturas más radicales fue la expresada por la Confederación Alemana de Sindicatos en su 13º Congreso (1986), que llegó a postular la prohibición del "*trabajo a domicilio por ordenador*". Los sindicatos achacan al teletrabajo el aislamiento del trabajador, lo que en el fondo se traduce en mayores dificultades para su sindicación tradicional. Sin duda es cierto; pero los sindicatos, al igual que las demás organizaciones sociales, también han de evolucionar para adaptarse a los nuevos retos de la sociedad de la información, de acuerdo con el viejo dicho: "*renovarse o morir*". Es importante, entre otras cosas, que también los sindicatos incorporen a su organización, las nuevas herramientas y posibilidades que ofrece la sociedad de la información. Para la mayor tranquilidad sindical, diré que en Dinamarca el nivel de afiliación sindical de los teletrabajadores, es idéntico al del resto de los empleados por cuenta ajena.

-Seguridad e higiene en el trabajo. Es un *handicap* compartido con las demás formas de trabajo a domicilio, puesto que en ocasiones las dependencias de la casa tienen un acondicionamiento escaso o nulo para el trabajo. Parece claro que en aquellas dependencias del propio domicilio donde se desarrolla teletrabajo, debiera estar autorizada a entrar la Inspección de Trabajo. El control de tales

actividades es importante, por cuanto que es difícil determinar incluso quién trabaja; si bien reitero que no se trata de problemas específicos del teletrabajo y ni siquiera se dan en todas las formas de éste. Son más bien *contras* del trabajo a domicilio en general, que están llamados a adquirir mayor amplitud, por la expansión del teletrabajo.

-Tendencia a potenciar la discriminación de sectores sociales desfavorecidos. En los países donde el teletrabajo a domicilio es usual, así como en general sucede con el trabajo a domicilio, lo usual es que en tales tareas, el 80% de la población ocupada pertenezca al sexo femenino. Es bien conocido que ello puede dar lugar a una tendencia a hacer del teletrabajo un *trabajo periférico*, a modo de una especie de *trabajo de segunda* para amas de casa, a partir de una cierta idea de complemento de ingresos, más que de salario igual. Un esquema parecido podría reproducirse con los minusválidos físicos. Es obvio que el Legislador y la Administración deben estar prevenidos y adoptar las medidas oportunas frente a posibles efectos indeseables del teletrabajo. De todas formas insisto que el teletrabajo, por sí mismo es un avance con efectos globales claramente positivos. Sus mayores inconvenientes son los clásicos; pero por eso mismo conocidos y evitables, del trabajo a domicilio.

En el teletrabajo existe una peligrosa tendencia dual, en el sentido de que los efectos positivos tienden a acentuarse más en los profesionales de alta cualificación, mientras que los negativos aparecen con mayor frecuencia entre los trabajadores menos cualificados.

-Riesgo de discriminaciones laborales. No ya sólo en el clásico sentido salarial, sino también en otros, pues no cabe duda de que el alejamiento de los teletrabajadores de la sede física de la empresa, es un inconveniente para que se les aplique en condiciones de igualdad un sistema de promoción profesional y de recompensas materiales o morales por el trabajo bien hecho. La Dirección debe ser especialmente cuidadosa a este respecto. Otros aspectos críticos son la justicia en la asignación de tareas y la participación efectiva del teletrabajador en las ventajas sociales de la empresa.

-En general, tiene el riesgo de producir un aislamiento de los trabajadores; si bien en algunos casos, como en el teletrabajo móvil de los viajantes de comercio, se produce el efecto contrario de aumentar su vinculación a la empresa, al mejorar los medios de comunicación que tienen con la misma. En general, el inconveniente del aislamiento se reduce si se establece la obligación de

que el teletrabajador acuda con periodicidad regular a la sede de la empresa, lo que se debe aprovechar para convocar reuniones de equipos y, como muy bien precisa Francisco ORTIZ; para llevar a cabo actos *rituales* destinados a mantener viva la implicación recíproca entre el teletrabajador y la empresa.

-Difícil separación entre trabajo y vida privada.

-Necesario replanteamiento de los sistemas de gestión, sobre todo en cuanto a supervisión de recursos humanos. En la obra, ya citada, de GRAY, HODSON, GORDON y otros, se dan algunos interesantes consejos para la dirección a distancia, que en síntesis se resumen en asegurar un intercambio eficaz de información entre la empresa y sus teletrabajadores. Básicamente se trata de planificar los contactos, lo que tiene efectos positivos tales como el mantenimiento e intensificación del rendimiento de los teletrabajadores, así como impedir que éstos se sientan aislados, lo que refuerza el sentimiento de pertenencia y lealtad a la empresa. De hecho no hay ningún consejo especial, como no sea que se debe aprender a adaptar las actividades ordinarias de dirección y control al entorno del trabajo a distancia. Incluso permite a los managers aprender que tampoco en el trabajo de factoría pueden permitirse no controlar conscientemente los flujos de información, extremo que en demasiadas ocasiones pasa desapercibido.

En todo caso las viejas técnicas de Dirección y control por supervisión directa, se ven forzosamente desplazadas por la moderna Dirección por Objetivos, apta para controlar el trabajo a través de los resultados; así como por el desarrollo de sistemas teleinformáticos de control y el desplazamiento progresivo de las tradicionales formas jerárquicas de organización, a las nuevas formas de organización reticular o matricial. La vinculación del teletrabajo a la Dirección por objetivos, hace que su éxito dependa en buena medida de las aptitudes de la Dirección de la empresa para gestionarlo. En el fondo el teletrabajo requiere la potenciación de la mayor parte de las funciones de la Dirección, incluido su liderazgo.

Todo lo anterior tiene multitud de implicaciones, como la reducción de cargos intermedios, imprescindibles en formas tradicionales de organización jerárquica; pero superfluos en las modernas organizaciones reticulares.

De hecho, el teletrabajo condiciona la entera estructura laboral de la empresa, que al derivar hacia estructuras reticulares, disminuye el tamaño de su

organización física, tanto en cuanto a edificios, como por lo que hace referencia a personal. La tendencia apunta hacia una estructura más compleja, que directa o indirectamente afecta a los recursos humanos. El personal de oficina decrece, al tiempo que aumenta el teletrabajo en régimen laboral y el *outsourcing*, tanto con empresas subcontratadas, como con trabajadores (normalmente teletrabajadores) autónomos.

El teletrabajo también condiciona importantes cambios organizativos, en el sentido de introducir mayor racionalidad en el aprovechamiento del espacio físico de la empresa, que ya hemos visto como tiende a reducirse, pero también a utilizarse mejor. La presencia de los teletrabajadores en la empresa, sólo determinados días a la semana, condiciona que los espacios y recursos materiales y humanos a ellos asociados (personal de secretaría, p. e.), ya no se asignen *en propiedad*, sino que se convierten en recursos compartidos. Ello redundaría en un nuevo inconveniente del teletrabajo, derivado de la pérdida de lo que muchos directivos mediocres, pero no por ello menos abundantes, consideran símbolos de *status*.

-El teletrabajo forma parte de una cultura de *tercera ola*, todavía no suficientemente arraigada. El teletrabajo no solo requiere de organizaciones innovadoras, sino que se basa muy directamente en la responsabilidad y autonomía del trabajador, así como en la flexibilidad de la prestación laboral. Son muchas cosas las que hace falta renovar, incluido lo que técnicamente se llama "*el ambiente*" de la Jurisdicción de lo Social, en el que la cultura de *segunda ola* es dominante, lo que facilita, por ejemplo, que cualquier atisbo de flexibilidad en las condiciones de trabajo, por parte de la empresa, se vuelva contra ella, bajo forma de derechos adquiridos de los trabajadores. Y eso es rigurosamente incompatible con las necesidades de la postcontemporánea Economía del Conocimiento. De todas formas, la más importante de las barreras a superar, es la falta de una cultura tecnológica ampliamente extendida entre la población. Se trata probablemente de un obstáculo del mismo nivel que el que ha representado, hasta tiempos recientes, el coste exagerado de las telecomunicaciones, derivado de las periclitadas estructuras monopolísticas.

En concreto, el Informe BRETON (Francia), destaca la inercia social y organizativa, como uno de los principales obstáculos al desarrollo del teletrabajo. Estas inercias existen tanto en las empresas como en los trabajadores y sobre todo en los mandos intermedios y empleados menos cualificados.

3.- TELETRABAJO Y DERECHO LABORAL.

Ya se ha visto cómo el teletrabajo, por su propia naturaleza, es conflictivo desde el punto de vista de la difícil calificación de las relaciones jurídicas que genera, sobre todo cuando se presta única y exclusivamente a domicilio. Otros problemas son los que tienen que ver con aspectos de seguridad e higiene y no se puede olvidar que la extensión del teletrabajo, propiciada por el impulso tecnológico, así como su internacionalización, pueden poner en entredicho el planteamiento mismo del Derecho Social, en los países más desarrollados. Vayamos por partes:

3.1.- Teletrabajo y trabajo a domicilio.

La regulación del trabajo a domicilio, a falta de otra más específica, resulta aplicable en determinadas condiciones al teletrabajo; pero no siempre y ni siquiera siempre que se desarrolla en el domicilio del teletrabajador. Antes de entrar en mayores precisiones, conviene poner de manifiesto la regulación básica del trabajo a domicilio que, como es sabido, se halla en el artículo 13 del TR del ET, que reza como sigue:

Artículo 13. Contrato de trabajo a domicilio.

- 1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.*
- 2. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.*
- 3. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.*
- 4. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas*

acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

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

Sin perjuicio de que más adelante aclare por qué he subrayado algún requisito del trabajo a domicilio, establecido por el artículo 1 ET, es previo señalar que no es nada fácil determinar cuándo estamos en presencia de un trabajador a domicilio y cuándo de un trabajador autónomo. La Jurisprudencia existente, que no es especialmente abundante, se verá muy enriquecida con la expansión del teletrabajo, materia sobre la que todavía no he tenido ocasión de analizar ninguna sentencia dictada en España. No obstante sí existe Jurisprudencia sobre el trabajo a domicilio, y en ella se observa la dificultad de deslindar lo Civil/Mercantil de lo Laboral, en estos supuestos, en los que pesan mucho las circunstancias de cada caso concreto. En principio a favor de la relación laboral juegan la existencia de circunstancias tales como un salario más o menos fijo, mientras que en su contra pesa, por ejemplo, la afiliación de los trabajadores a domicilio al régimen de Autónomos de la Seguridad Social, o el hecho de que el trabajo sea llevado a cabo por varias personas. Véanse, por ejemplo, la Sentencia del extinto Tribunal Central de Trabajo de 9 de marzo de 1994 (base de datos de Jurisprudencia de La Ley), o la STS de 12 de septiembre de 1988 (base de datos de Jurisprudencia de Aranzadi).

A la vista de tales Sentencias parece razonable concluir que una empresa adecuadamente asesorada desde el punto de vista jurídico, casi siempre estará en condiciones de evitar la calificación laboral de las relaciones de trabajo a domicilio, y por ende de las de teletrabajo que se inscriban en dicha categoría. En este sentido, el empresario tendrá que cuidar que quede bien documentada la situación, puesto que el artículo 8.2 del TR del ET, exige la forma escrita de los contratos de trabajo a domicilio y no hay que olvidar que el párrafo 11 del mismo artículo presume la existencia de contrato de trabajo, *entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro que lo recibe, a cambio de una retribución a aquél.*

A colación del subrayado del artículo 13.1 ET, diré que no está ni mucho

menos claro que el teletrabajo llevado a cabo en el propio domicilio, tenga siempre y en todo caso la consideración jurídico-laboral de *trabajo a domicilio*. Antonio FERNANDEZ-BORRELLA¹⁰ pone de manifiesto Jurisprudencia de otros países, con legislación parecida a la española, de la que interesa destacar el caso de Alemania, donde se aplica la legislación de trabajo a domicilio, cuando este es el caso, a teletrabajo realizado *fuera de línea*, como suele suceder, aunque no siempre, en el supuesto de proceso de textos; si bien en el caso de trabajadores que efectúan tareas *on-line*, y por lo tanto directamente controlables por el empleador, se considera aplicable la legislación laboral general y no la del trabajo a domicilio. Este criterio ha sido el mantenido en una sentencia del año 1984, dictada por el Tribunal Central de Trabajo de Munich.

Que la calificación jurídico-laboral del teletrabajo como trabajo a domicilio o no, dependa de algo tan legal y a la vez tan peregrino, como que determinada actividad se realice *en línea* o *fuera de línea* nos hace ver la necesidad de ir a una regulación específica de la materia, con la expresa advertencia de que deben evitarse, en una economía global, los afanes hiperreguladores, tan característicos de la legislación laboral. Incluso entiendo que la iniciativa debiera partir de otros ámbitos y señaladamente de la Unión Europea, bajo forma de Directiva; o mejor aún de la OIT, con carácter de Convenio Internacional y no de mera recomendación. De hecho problemas muy parecidos, como señala el propio FERNANDEZ-BORRELLA, se han planteado en países ajenos a la UE, como Suiza, donde se ha dispuesto expresamente la ampliación de la Ley sobre trabajo a domicilio, a los teletrabajadores, o Japón, donde en principio el proceso de textos tampoco entra en la Ley sobre industrias domésticas, salvo en casos especiales (p.e. cuando el trabajador recibe el material en soporte informático). Las vacilaciones que ello origina, han hecho que en Japón también se haya abogado por la extensión de la referida Ley a los teletrabajadores.

No se trata aquí de entrar en mayores detalles sobre el trabajo a domicilio, cosa que pueden hacer y hacen sin duda mejor los especialistas en Derecho del Trabajo. Me limitaré a hacer unas breves indicaciones que resultan de especial interés a nuestros efectos:

■¹⁰ FERNANDEZ-BORRELLA BALLESTEROS, A.: "El teletrabajo". Tesina presentada en el I Master en Informática y Derecho, dirigido por el que suscribe, en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, 1996. Pág. 23.

-En esta materia, la Ley de Contratos de Trabajo de 1944 se entiende vigente, si bien degradada al rango reglamentario. Dada la ancestralidad y contexto de la referida norma, razón de más para que se proceda a una regulación, aún cuando sea somera, del teletrabajo.

-Cuando el teletrabajo tenga la calificación jurídica de trabajo a domicilio, es especialmente importante cumplir con la obligación de su formalización escrita, pues de no ser así y salvo prueba en contrario, se presume celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido. Por lo demás, en principio se estima que el trabajo a domicilio puede llevarse a cabo bajo cualquier modalidad de contratación legalmente prevista; si bien se considera incompatible con los contratos de prácticas o aprendizaje, al estar lógicamente unidos con la vigilancia y control directos por parte del empresario, que como antes se ha dicho, excluye el trabajo a domicilio.

-Por lo que a seguridad e higiene se refiere, el teletrabajo que se lleva a cabo en el propio domicilio, por más que no tenga, en ocasiones, la calificación técnica de trabajo a domicilio, presentará una problemática idéntica a la del trabajo a domicilio en sentido técnico, por lo que le serán de aplicación los criterios jurisprudenciales ya asentados en este ámbito. El cuanto al régimen del teletrabajo en telecentros, no parece que presente dificultades dignas de mención, en el aspecto ahora considerado.

-Cuando el teletrabajo tenga la consideración técnica de trabajo a domicilio, al no ser de aplicación a éste las reglas sobre jornada y horarios (artículo 3 del Real Decreto 2001/1983), en caso de que se requiera la telecomunicación con la empresa en determinados días y/o horas, es de fundamental importancia hacerlo constar así en el contrato de trabajo.

3.3.- Otras cuestiones a tener en cuenta en los contratos de teletrabajo.

Conforme se ha precisado, lo primero es tener claro si se desea establecer una relación regida por el Derecho Laboral o no. De no ser así es más importante todavía algún tipo de formalización escrita de la relación, normalmente a través de la emisión de presupuestos y facturas de los trabajos realizados, por parte del teletrabajador, que deberá reunir las demás características habituales en los Autónomos, como hallarse afiliado al correspondiente régimen especial de la Seguridad Social, trabajar para varias empresas, no estar retribuido con conceptos

fijos que pudieran ser interpretados como *salario*, sino por obra determinada, en la que deberá facturar el IVA que corresponda, etc.

En el supuesto de que la relación sea con un trabajador autónomo, es lógicamente incompatible con otros conceptos, tales como jornada o vacaciones retribuidas, a fin de que no se estime que la correspondiente relación jurídica se haya establecido en fraude a la Ley laboral.

Cuando la relación que se establezca sea efectivamente laboral, las cláusulas del contrato deberán contener estipulaciones al menos sobre los siguientes extremos:

-Aunque no se suele indicar, acaso lo primero sea plantearse la conveniencia o no del teletrabajo transfronterizo y, en consecuencia, incluir o no cláusulas acerca de la legislación aplicable.

-Determinar a quién corresponde la provisión del material necesario para el teletrabajo, que normalmente será al empresario. Este material no tiene la consideración de retribución en especie. Por lo demás, las obligaciones de seguridad e higiene, afectan sin duda al empresario en razón de la calidad y seguridad del material que éste entregue al teletrabajador.

-Definir las condiciones de uso de tal material, sobre todo en relación con el material informático. No se olvide que el software, por ejemplo, sólo puede ser usado en las condiciones previstas en el correspondiente contrato de licencia.

-Dejar claro que la responsabilidad por el mal uso de los programas corresponde al teletrabajador, quien además estará obligado a adoptar precauciones razonables contra los virus informáticos, y en general sobre seguridad de la información; si bien el coste de los medios y procedimientos de seguridad, es razonable que corra a cargo de la empresa, pues no en vano se establece en su interés.

-Determinar asimismo la imputación de costes de la línea telefónica, al ser esta susceptible de una pluralidad de usos.

-Ver si la empresa se hace cargo de parte de los suministros del domicilio del teletrabajador, cual puede ser el caso de la electricidad.

-Dejar claras las obligaciones del trabajador, en cuanto a desplazamientos a la sede de la empresa, y si los costes del mismo corren o no a cargo del teletrabajador.

-Establecer el derecho de la empresa a visitar e inspeccionar el lugar de teletrabajo, que deberá estar determinado dentro del domicilio. Si bien estas cláusulas tienen el riesgo de que la empresa puede incurrir en responsabilidad si el teletrabajo se efectúa en condiciones de seguridad que no puedan estimarse adecuadas. Igualmente pueden establecerse previsiones sobre posibles cambios en el lugar donde se desarrolla el teletrabajo, salvo que se trate de *trabajo a domicilio* en sentido técnico, pues ya se ha visto que la determinación del lugar de la prestación es de la exclusiva competencia del teletrabajador.

3.4.- Teletrabajo y Derecho Internacional Privado del Trabajo.

Como suele ser habitual en los procesos de globalización económica, los Estados tienen poco margen de maniobra para obstaculizar legalmente el desarrollo del teletrabajo, pues las medidas restrictivas que eventualmente pudieran adoptar, tienen un riesgo cierto de volverse en contra de la Economía Nacional. Es, pues, muy difícil que cunda el desafortunado ejemplo portugués de prohibición del teletrabajo transnacional.

Hoy por hoy resulta de aplicación a las relaciones de teletrabajo transnacional, el artículo 5 del Título Preliminar del Código Civil, que señala: "*Se aplicarán a las relaciones contractuales la ley a que las partes se hayan sometido expresamente, siempre que tenga alguna conexión con el negocio de que se trate; en su defecto, la ley nacional común a las partes; a falta de ella, la de la residencia habitual común, y en último término, la ley del lugar de celebración del contrato*".

Es evidente que cuando un país, lejos de obstaculizar, promueve legalmente el desarrollo del teletrabajo, emprende una acción que tiende positivamente a la creación de empleo, pues mejora las condiciones de competitividad del teletrabajo de sus nacionales; mientras que en caso contrario fuerza a las empresas a contratar teletrabajadores extranjeros, a fin de escapar de una legislación restrictiva. En todo caso, de lo que no hay duda, es de que el efecto económico de la legislación, será tanto más negativo, cuanto más restrictiva sea aquella para el teletrabajo.

Cuando el teletrabajo se sujeta específicamente al Derecho Laboral, la

Ley aplicable al correspondiente contrato, viene dada por el artículo 10.6 del Código Civil, cuyo criterio prevalente sigue siendo el sometimiento expreso de las partes: *"A las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, en defecto de sometimiento expreso de las partes y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 8, les será de aplicación la ley del lugar donde se presten los servicios"*.

Por lo demás, sólo corresponde señalar que el artículo 8.1 proclama el principio de territorialidad de las leyes de *policia*, circunscritas a materias concretas, tales como seguridad e higiene o Inspección de trabajo.

3.5.- El teletrabajo como motor del replanteamiento del Derecho Social.

El mundo desarrollado y sobre todo los países que integran la Unión Europea viven cada día la discordancia que se produce entre sus avanzados sistemas de protección social, todavía muy vinculados al trabajo por cuenta ajena y el handicap de competitividad que ello supone, en el marco de una economía global. Se trata de una cuestión difícil de resolver adecuadamente, tanto por sus implicaciones políticas, en el marco de la dialéctica entre liberalismo y socialismo, como por cuanto que sustancialmente en ella se dilucidan intereses. De una parte el capitalismo salvaje, considera el trabajo como un estricto factor de la producción al que quisiera ver plenamente sometido a la ley de la oferta y de la demanda. De otra el sindicalismo clásico se ha especializado en proteger a la élite de trabajadores fijos a toda costa, e incluso a sabiendas de que la hiperprotección social es un freno para la competitividad de la economía nacional y, por ende, para la generación de empleo.

Conciliar tales intereses no es fácil, sobre todo habida cuenta de sus implicaciones políticas y de las no poco importantes dosis de irracionalidad que todos tienen en la defensa de sus respectivas posturas. La realidad y expansión del fenómeno del teletrabajo, no hace sino agudizar estas contradicciones. Por una parte las empresas recurren y recurrirán todavía más a esta fórmula, porque abre una vía de escape a la legislación laboral y no tanto por sus ventajas intrínsecas, que sin duda las tiene. Por otra parte, si se quiere someter al teletrabajo al régimen general del Derecho Social, se producirá el efecto, poco deseable desde el punto de vista de la economía nacional, de que más y más actividades van a ser realizadas allende nuestras fronteras. En la sociedad de la información el

teletrabajo es una realidad, destinada a un continuo crecimiento.

Michael CHARPENTIER¹¹, ofrece las siguientes cuentas, que son suficientemente significativas al respecto. Dice:

"Mas del 50% del empleo en Europa tiene que ver actualmente con el sector de la información. El 80% de los nuevos empleos se crean por pequeñas empresas en los sectores de la información y de los servicios. Los conceptos habituales de agricultura, industria y servicios no ayudan a clarificar el cambio que se ha producido. Incluso en los sectores primario y secundario el mayor porcentaje de valor añadido deriva de procesos de información, relacionados con la sociedad del conocimiento".

Cifras parecidas las ofrece Francisco ORTIZ CHAPARRO, quien precisa, al respecto del sector servicios en las sociedades avanzadas y singularmente en Estados Unidos:

"En ellas, el número de los trabajadores ocupados en el sector terciario supone, como mínimo, el 50 por 100 de la población ocupada y, dentro de ellos, el número de los que trabajan en la información supera al de los que trabajan en las demás profesiones. Esta desproporción a favor de los trabajadores de la información se incrementa día a día"¹².

"Actualmente el 80 por 100 de la fuerza laboral estadounidense trabaja en este sector. (...) La oficina de estadísticas laborales americana pronostica que todo el trabajo neto creado hasta el año 2005 lo será en el sector de los servicios"¹³.

Frente a esta realidad, el problema, como muy bien apunta SAENZ DE MIERA, en el prólogo a una importante obra sobre la cuestión¹⁴, es que *"el paradigma de la revolución industrial puede estar ya sobrepasado en términos tecnológicos y*

■¹¹ CHARPENTIER, M.: "Networked Europe". Actas del Congreso Europeo sobre Teletrabajo y Nuevas Formas de Trabajar, Berlín, 1994.

■¹² ORTIZ CHAPARRO, F. Op. cit. Pág. 3.

■¹³ ORTIZ CHAPARRO, F. Op. cit. Pág. 10.

■¹⁴ GRAY, M.; HODSON, N.; GORDON, G. Y OTROS: "El Teletrabajo". Ed. BT Telecomunicaciones, ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1995.

económicos, pero sigue vivo, en buena medida, en términos sociales". El propio SAENZ DE MIERA observa que en el nuevo paradigma "las telecasas, como en la época de las sociedades agrícolas, surgen ahora como unidades de producción económica y no sólo como unidades de consumo".

En otro orden de cosas y ya en relación con la redistribución internacional del trabajo que se opera a raíz del teletrabajo, debo decir que se trata de un hecho, en el que se han especializado varios países caribeños y asiáticos, fundamentalmente, así como Irlanda en el ámbito de la Unión Europea, debido en todo caso a sus menores costes salariales (en ocasiones hasta diez veces inferiores a los de los países más desarrollados), y en el último supuesto a la identidad idiomática con el mayor demandante internacional de teletrabajo, que lógicamente es Estados Unidos. La internacionalización del teletrabajo tiene la ventaja adicional que las diferencias horarias entre países, facilitan que se pueda trabajar por este procedimiento, las 24 horas del día.

Como respuesta a los nuevos retos que surgen del todavía incipiente mercado global del trabajo, se está pensando ya en el entero replanteamiento del sistema de protección social, que lo simplifique, y sobre todo, lo desvincule definitivamente del trabajo por cuenta ajena; puesto que los sistemas de protección social directamente vinculados a éste, son un factor distorsionante para la buena marcha de la economía. De hecho si la universalización de las prestaciones sanitarias públicas ha terminado desvinculándolas del trabajo por cuenta ajena, al igual que ha sucedido con las pensiones no contributivas, o en la práctica con el PER, por ejemplo, no hay razón para que no se pueda pensar en una desvinculación del entero sistema asistencial con respecto al trabajo por cuenta ajena, lo que redundaría además en una enorme simplificación del mismo

La Comisión Europea, en apenas una página de su informe, antes citado, sobre el teletrabajo¹⁵, incluye una sugerente referencia esta idea, que por su moderada extensión, reproduciré de forma literal:

"Un estudio en profundidad del contexto prestacional de los teletrabajadores, así como de otros trabajadores flexibles, confirma la opinión de un creciente número de responsables políticos de todas las partes de Europa según la cual ha llegado el momento de poner en marcha

■¹⁵ Op. Cit. Pág. 61.

una reforma radical y una simplificación de los sistemas de protección social.

La individualización de los derechos sociales sería el elemento clave de toda reforma (...).

Una iniciativa más decidida y más radical consistiría en suprimir todos los subsidios y controlar los recursos, para sustituirlos por una renta mínima de base, entregada a modo de derecho de ciudadanía a todo hombre, toda mujer y todo niño, cualquiera que sea su edad o nivel de renta. Los estudios preliminares llevados a cabo en el Reino Unido por el Grupo de Investigación sobre la Renta de los Ciudadanos, dan a entender que un cambio de esta envergadura es realista desde un punto de vista económico, a condición de que se supriman las deducciones fiscales y asimismo permitiría un importante ahorro en el ámbito administrativo.

Una renta mínima garantizada favorecería el proceso de flexibilización de los mercados de trabajo, al permitir a los trabajadores entrar y salir con mucha mayor facilidad de la población ocupada, así como cambiar su horario de trabajo de un día a otro o de una semana a otra. Igualmente permitiría entrar y salir con mucha mayor facilidad de la enseñanza a tiempo completo o parcial a cualquier edad, y contribuiría así al objetivo de la educación permanente para todos¹⁶."

Personalmente entiendo que la propuesta es suficientemente sugestiva y provocadora, como para que no haga falta abundar más en ella. Es obvio que habría que matizar bastantes cosas; pero prefiero que cada cual saque sus propias conclusiones. En cualquier caso, no es descabellado plantearse un sistema único y autónomo de protección social, que lógicamente habría de estar vinculado al sistema fiscal y, por lo tanto, sería dependiente del nivel de renta de cada país. A mi juicio, en los Estados más desarrollados es plenamente factible y tiene la enorme ventaja de no provocar distorsiones en el mercado de trabajo.

4.-INICIATIVAS DE LA UNION EUROPEA SOBRE TELETRABAJO.

El 12 de mayo de 1995 (DOCE nº C213/51, de 17 de agosto), el Diputado del PPE Joaquín SISÓ, formuló una pregunta escrita a la Comisión, a

■¹⁶ La traducción es del autor.

colación de las encuestas realizadas en el marco del proyecto TELDE¹⁷, que revelaban que la penetración del teletrabajo en las organizaciones europeas se sitúa alrededor del 5%, mientras que el número de teletrabajadores en el ámbito de la Unión se estima en 1.250.000. En la pregunta se ponía de manifiesto también que la expectativa de la Unión es que en el año 2000 existan 10.000.000 de teletrabajadores en su ámbito. A colación de lo anterior SISÓ CRUELLAS preguntaba sobre los sectores con mayores posibilidades de creación de empleo bajo forma de teletrabajo, así como sobre los esfuerzos que está haciendo la Comisión para informar a las organizaciones europeas sobre el potencial del teletrabajo y para ayudar al necesario cambio de organización.

En su respuesta, el Comisario Sr. FLYNN, señalaba que más que sectores específicos del teletrabajo, existe una penetración horizontal del mismo en diferentes sectores. No obstante, apuntaba una serie de actividades muy características del teletrabajo, tales como el tratamiento de datos y de textos, la programación, las tareas de secretaría y administración, la contabilidad, las ventas, la comercialización, la investigación y la asesoría.

Por lo demás apuntaba el Sr. FLYNN que desde 1993 la Comisión estudia las acciones necesarias para estimular el teletrabajo transfronterizo, e igualmente el teletrabajo fue definido como prioridad por el Consejo Europeo de Corfú (junio de 1994) en el informe "*Europa y la sociedad global de la información*". Idéntica idea está presente en el plan de acción de la Comisión sobre el camino de Europa hacia la sociedad de la información.

A lo dicho por el SR. FLYNN, hay que añadir que estas iniciativas de la Comisión y del Consejo, arrancan del Libro Blanco de DELORS¹⁸ (diciembre de 1993). De hecho, la antes citada reunión del Consejo de Corfú, en la que se aprobó el informe "*Europa y la sociedad global de la información*", es el resultado de los trabajos en desarrollo del Libro Blanco, llevados a cabo por la Comisión Bangemann, que debe su nombre al Comisario de Industria Martin BANGEMANN.

■¹⁷ TELDE¹⁷ es un Consorcio Europeo, cuyo nombre es acrónimo de "Telework developments and trends".

■¹⁸ "Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI". 1994.

En el Informe BANGEMANN se insiste en la necesidad de fomentar el teletrabajo, con el objetivo de que al finalizar el año 1996, esta fórmula afecte al 2% de los trabajadores del sector terciario y en el año 2000 existan en Europa diez millones de teletrabajadores.

Sí destaca el Sr. FLYNN, que desde 1992 la Comisión ha impulsado un foro para la promoción del teletrabajo a nivel comunitario (ECTF), en cuyo marco se llevó a cabo la Conferencia europea "*Teletrabajo 1994. Nuevas maneras de trabajar*", que se celebró en Berlín el 3 y 4 de noviembre de 1994. Igualmente, en el contexto del programa de acción social a medio plazo 1995-1997, se prevé la presentación por la Comisión de una comunicación sobre el impacto social y en la salud del teletrabajo.

De todas formas, la promoción europea del teletrabajo es más antigua de lo que señala el Comisario FLYNN en su respuesta al europarlamentario español Joaquín SISO, puesto que arranca del programa ORA ("*Opportunities for Rural Areas*"), iniciado en 1991, en el que se inscribe el III Programa Marco de I+D, en cuyo proyecto SYNERGY se recomendó la creación del antes aludido Foro Europeo de Telemática y Teletrabajo (ECTF).

Por lo que se refiere a otros proyectos y programas que inciden sobre la materia, y también al margen de lo indicado por el Comisario FLYNN, hay que destacar que en el marco de las propuestas del Libro Blanco de DELORS, se ha llevado a cabo el proyecto TELEURBA, en el que se estudia la relación entre tráfico rodado y teletrabajo, en cuatro grandes capitales europeas, entre las que se encuentra Madrid.

Hay que mencionar asimismo el proyecto PRACTICE, en el que figuran recomendaciones para la regulación del teletrabajo por los Estados miembros; mientras que en el proyecto ATTICA existe una clara referencia a la coordinación de las legislaciones nacionales, por lo que no es descartable, a medio plazo, que se promulgue una Directiva sobre la materia.

Por último, a nivel de programas de la UE que contemplan el teletrabajo, hay que mencionar el programa RACE, sobre comunicaciones avanzadas, o las importantes subvenciones a la implantación del teletrabajo, previstas en el IV Programa-marco (843 millones de Ecus).

El teletrabajo es, pues, una cuestión de extrema importancia en los modernos procesos de globalización, cuya clave se halla en el sector cuaternario. Por lo tanto, en el desarrollo del sector de la información y del conocimiento, se dilucida quiénes, por la seriedad de sus planteamientos y no por vaporosas aspiraciones, van a ser “*vagón de cabeza*” de la economía global, o por el contrario se van a tener que conformar con lugares más mediocres, e inclusive con la *cola del convoy*. “*Ser alguien*”, en el mundo de hoy, no depende tanto de tamaños o de “*potencial bruto*”, como de saber situarse estratégicamente en la Economía del Conocimiento. La Unión Europea lo tiene razonablemente claro. España, por su cuenta, también dispone de un considerable margen de maniobra; por ejemplo para dotarse de una legislación bien calibrada, que lejos de impedir, facilite nuestra competitividad, en el mercado global del teletrabajo.