

INFORME

TELETRABAJO Y GLOBALIZACIÓN: EN BUSCA DE RESPUESTAS AL DESAFÍO DE LA TRANSNACIONALIZACIÓN DEL EMPLEO

Wilfredo Sanguineti Raymond
Profesor Titular de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

Informe realizado para el Proyecto Europeo sobre Teletrabajo, desarrollado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de España bajo la dirección de D. Ángel Luis Sánchez Iglesias

Salamanca, junio de 2002

* Este trabajo ha sido publicado en 1993 por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, a instancias de la Dirección General de la Inspección de Trabajo. En el formato de libro tiene una extensión de 112 páginas

INDICE

1. Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y sus efectos sobre las formas de organización y la localización del trabajo	3
2. La externalización del empleo a escala global y sus riesgos: teletrabajo, prestación de servicios transnacionales y <i>dumping</i> social	14
3. La política comunitaria en materia de teletrabajo y la deslocalización del empleo en el ámbito europeo: peculiaridades y potencialidades de un fenómeno en ascenso	32
4. Posibles líneas de intervención desde una perspectiva europea	45
5. La limitación del recurso al teletrabajo y la prestación de servicios transnacionales como opción	52
6 La alternativa basada en la imposición de las condiciones de trabajo vigentes en el lugar de destino de la prestación y sus límites	57
7. Otros mecanismos de carácter voluntario susceptibles de hacer posible el mismo resultado	88
8. Conclusiones	96
Bibliografía	104

1. Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y sus efectos sobre las formas de organización y la localización del trabajo

Desde sus inicios, hacia finales de los años setenta, el fenómeno del surgimiento de formas inéditas de trabajo a distancia facilitadas por el empleo de instrumentos informáticos y telemáticos ha sabido captar el interés de expertos y analistas de las más diversas orientaciones, incluida la jurídica. Ello incluso a despecho de su importancia, que no llegaría a ser significativa hasta etapas bastante recientes. Característica de esta literatura ha sido, sin embargo, la de centrar su atención en una concreta modalidad de desarrollo “virtual” o no presencial de las labores, a la que se asigna el carácter de prototipo o manifestación paradigmática del fenómeno objeto de estudio. Esta modalidad, que recibe en la mayor parte de los casos la genérica denominación de “teletrabajo”, se caracteriza por añadir a los elementos de los que resulta indispensable hablar para estar delante de una prestación laboral a distancia del tipo descrito (es decir, la alteración del lugar habitual de su desenvolvimiento y la utilización de medios informáticos y telemáticos), la necesidad de la misma sea desarrollada por una persona física, en virtud del establecimiento de una relación jurídica directa entre ella y quien se beneficia de su ac-

tividad. No es preciso pasar revista a la amplísima variedad de definiciones de teletrabajo propuestas, tanto a nivel doctrinal como de las instituciones que han prestado atención al fenómeno, para llegar a la conclusión de que, más allá de las diferencias de matiz, el concepto de teletrabajo se vincula de exclusivamente con quienes, de forma originaria o como fruto de un acuerdo de externalización de funciones previamente desarrolladas de forma presencial, desarrollan un trabajo en beneficio de uno o más empresarios, bien desde su domicilio o bien desde otro lugar distinto del habitual u ordinario, sirviéndose de medios o equipos informáticos y de telecomunicaciones para su ejecución y eventualmente para entrar en conexión con el destinatario de su actividad ¹.

Naturalmente, todas estas propuestas de definición poseen un valor más instrumental que ontológico. Ello es así en la medida en que, como se ha indicado, parten de una cierta elección en cuanto a los contornos del fenómeno cuyo encuadramiento pretenden, la cual es adoptada en función de una previa opción en el te-

¹ Sin ánimo de exhaustividad, pueden citarse aquí como exponentes de esta tendencia las definiciones de teletrabajo propuestas por Di Martino y Wirth, 1990, pág. 470 (“el teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar con ellos por medio de las nuevas tecnologías”); Banplain, 1997, pág. 5 (“teletrabajo es el trabajo realizado por un teletrabajador –empleado, autoempleado, trabajador a domicilio, etc.- principalmente o en una parte importante, desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, para un empleador o clientes, implicando el uso de las telecomunicaciones”); o Gaeta, 1995, pág. 550 (“puede denominarse teletrabajo a la prestación de quienes laboran, con un instrumento telemático, topográficamente fuera de la empresa por cuyo encargo o en interés de la cual la prestación es desarrollada”). No obstante, incluso cuando se recurre a la hora de la enunciación del concepto a formulaciones aparentemente más amplias, estas terminan por ser reconducidas en lo esencial al ámbito antes descrito. Este es el caso de la noción propuesta por Thibault Aranda, 2001, pág. 32. Si bien este autor entiende que el teletrabajo puede definirse como “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”, lo hace luego de aclarar que éste “debe llevarse a cabo por una persona física, ya sea por cuenta propia o ajena, sin que pueda ser prestado por una persona jurídica”. En la misma dirección puede verse también la opinión de Escudero Rodríguez, 2000, págs. 764-765. Finalmente, no está demás poner de relieve el concepto de operativo de teletrabajo empleado por la Encuesta Eurobarómetro sobre eTrabajo realizada en noviembre de 2000. Según ésta “el teletrabajo ocurre cuanto trabajadores asalariados realizan todo o parte de su trabajo fuera del sitio habitual de actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las TICs (tecnologías de la Información y de la Comunicación)” (Cfr. Comisión Europea, 2002, pág. 27 de la traducción al castellano).

rreno jurídico y de política del Derecho ². En concreto, estas definiciones, que podrían ser calificadas de “antropocéntricas” en la medida en que se construyen en función de la situación del sujeto que trabaja, resulta instrumentales al cometido, propio de la disciplina del Derecho del Trabajo, de procurar una respuesta a la misma en términos de tutela singular e individualizada. Su finalidad no es, desde esta perspectiva, tanto la de desvelar la “esencia” del trabajo a distancia habilitado por las nuevas tecnologías, como aislar aquellos supuestos en relación con los cuales se hace necesario dilucidar la aplicabilidad o no de las normas laborales, así como determinar el contenido que la tutela de quien así labora habría de revestir, en caso de que se responda afirmativamente a la pregunta anterior. De allí que, por lo general, los estudios desarrollados partiendo de esta perspectiva giren esencialmente en torno a estos dos ejes temáticos: la calificación jurídica y el régimen laboral del teletrabajo previamente calificado como dependiente ³.

Este clase de análisis tiene un valor central desde la perspectiva de la disciplina iuslaboralista y su aplicación a la singular forma de trabajo a distancia así caracterizada. No obstante, como resulta evidente, el tipo de actividad sobre el que centran su atención no agota las posibilidades de transformación de las formas de organización del trabajo abiertas por el nuevo contexto tecnológico. En realidad, los avances en el área de la información y las comunicaciones tienen un efecto bastante más amplio e incisivo que el de facilitar la externalización de funciones susceptibles de ser desarrolladas aisladamente desde una localización remota o la contratación de expertos o *freelances* a distancia. Como se ha observado, dichos avances no sólo permiten la puesta en marcha de estas formas elementales de descentralización, sino que hacen posible que la producción, entendida de forma

² Vid., desde esta perspectiva, las observaciones de Nogler, 2000, especialmente págs. 521-524, a diversos intentos de definición propuestos dentro de la doctrina italiana.

³ Buenos ejemplos de ello constituyen los cuatro estudios de carácter monográfico publicados hasta el momento en España sobre la problemática jurídica del teletrabajo: Gallardo Moya, 1998; Pérez de los Cobos Orihuel y Thibault Aranda, 2001; Thibault Aranda 2001; y Sellas y Benvingut, 2001.

global, “pueda muy fácilmente deslocalizarse y fragmentarse, distribuyéndose en un amplio número de lugares, y a pesar de ello mantener la integración de las distintas actividades productivas en un proceso global que no se vería afectado por la distinta ubicación física de sus componentes” ⁴. La “dispersión espacial y potencial ubicuidad del trabajo” ⁵ posibilitada por las nuevas tecnologías trasciende, así, el plano del teletrabajo individual para extenderse a fases o etapas enteras de los procesos de producción o comercialización de bienes o servicios.

Ello ha permitido el surgimiento, al lado del emblemático y en el fondo no tan frecuente supuesto en el que la prestación se realiza en el domicilio o en otro lugar libremente elegido por el teletrabajador, de formas “colectivas” de teletrabajo ⁶, como las realizadas a través de oficinas satélites o centros remotos (*back offices*). Estos son unidades productivas separadas geográficamente de la sede principal de la empresa, pero que se mantienen en constante comunicación con ésta por vía electrónica para la realización de sus cometidos. Por lo general este tipo de establecimientos, que carecen de la autonomía que permitiría atribuirles la condición legal de centro de trabajo, suelen establecerse en lugares que presentan algún tipo de ventaja comparativa respecto de la situación de la matriz, contando con el equipamiento necesario para el desarrollo desde su remota ubicación de la función que les compete. En ellos, el poder de dirección se ejerce normalmente de forma telemática, quedando los trabajadores implicados funcionalmente adscritos al establecimiento de la empresa desde el que se emiten las órdenes y al que se dirige el resultado productivo ⁷. Naturalmente, para cumplir con su prestación, los

⁴ Durán López, 1998, pág. 870.

⁵ En palabras de Escudero Rodríguez, 2000, pág. 766.

⁶ Di Martino y Wirth, 1990, pág. 490.

⁷ Serrano Olivares, 2001, pág. 108. Sobre las oficinas satélite o centros remotos, son de especial interés las observaciones de Thibault Aranda, 2001, págs. 36-37.

trabajadores han de desplazarse a la sede de estas unidades, de la misma forma que si de un centro de trabajo tradicional se tratase ⁸.

La decisión corporativa de relocalizar determinadas parcelas del ciclo productivo global no tiene, sin embargo, porqué conducir de modo necesario a la creación de este tipo de unidades. Al lado de esta posibilidad, existe también la de recurrir a un contratista, para que sea éste quien desarrolle, contando con su propia organización de medios y personal, la actividad de la que se trate. No debe perderse de vista que uno de los efectos más relevantes de la aplicación de los avances tecnológicos en el terreno de la información y las comunicaciones a los procesos productivos ha sido el de facilitar, e incluso puede decirse que incentivar, “la división del trabajo entre empresas y la exteriorización de funciones” ⁹. Es decir, la puesta en marcha de procesos de descentralización productiva u *outsourcing*.

Ha de tenerse en cuenta que las nuevas tecnologías, a la vez que hacen posible la descentralización de un creciente número de funciones que antes eran realizadas internamente (piénsese en la publicidad, la comercialización, el marketing, la atención al cliente, el procesamiento de datos, la asistencia técnica, etc.), facilitan de forma notable la cooperación a distancia entre las empresas, al permitirles una mejor y más fácil comunicación, a la vez que hacen posible, cuando ello resulta necesario, la transferencia instantánea al comitente de los resultados de la actividad encargada y el control de su ejecución en tiempo real. De este modo se hace posible el funcionamiento integrado del entero proyecto empresarial, no sólo al margen de la localización geográfica de sus distintos componentes, sino también del tipo de vínculo jurídico que una a quienes los llevan a cabo con la principal. Es-

⁸ Una variante de esta forma de organización remota de la producción es la que opera a través del denominado “sistema distribuido”, dentro del cual, como observa Cámara Arilla, 2000, pág. 232, “distintas unidades descentralizadas, ubicadas en distintos lugares geográficos, desarrollan de forma interdependiente las diversas fases de un solo proceso de trabajo, comunicándose entre ellas por vía telemática”.

⁹ Como pondría de relieve tempranamente Pérez de los Cobos Orihuel, 1990, págs. 17-19.

to ha determinado que los procesos de *outsourcing* se extiendan, del ámbito de la informática, para el que fueron inicialmente concebidos, a cada vez más actividades relacionadas con el tratamiento o la transmisión de información y las tareas de oficina ¹⁰, siendo previsible que la cada vez mayor difusión de Internet traiga consigo una aceleración de esta tendencia en el futuro ¹¹.

Lo anterior supone que la aplicación de los avances de la informática y las comunicaciones a los procesos de trabajo es capaz de generar un doble efecto sobre su localización, consistente en: a) la externalización de puestos de trabajo o funciones susceptibles de ser desarrolladas de forma individual por teletrabajadores desde un lugar distinto del habitual; y b) el desplazamiento de actividades cuya realización, si bien precisa de la organización del trabajo de una pluralidad de sujetos, es susceptible de llevarse a cabo de forma remota en centros preparados al efecto. En ambos casos, además, las opciones organizativas a disposición de la empresa principal pasan por el posible mantenimiento del poder de dirección, ya sea por la vía de la contratación en régimen de dependencia del teletrabajador encargado de la atención de la actividad o a través de la creación de una oficina satélite integrada a todos los efectos dentro de su propio proceso de producción, o por su sustitución por formas externas de vinculación con quien ha de atender el desarrollo de la actividad productiva, recurriendo con este fin a la contratación de un teletrabajador autónomo o de un contratista o empresa de teleservicios que opere con su propio personal.

El siguiente cuadro ¹² podría esquematizar esta situación:

¹⁰ En general sobre estos procesos, con ilustrativos ejemplos de su forma de operar, vid. Bibby, 1996.

¹¹ Cfr. OIT, 2000, pág. 15.

¹² Que constituye una recreación del diseñado por el Programa EMERGENCE para explicar la tipología del eTrabajo, que aparece publicado en Comisión Europea, 2002, pág. 37.

		Variaciones contractuales	
		En plantilla	Subcontratados
Variaciones del lugar de trabajo	Individuales	Teletrabajadores dependientes a domicilio, en telecentros o móviles	Teletrabajadores autónomos a domicilio, en telecentros o móviles
	Colectivas	Trabajadores de oficinas satélite o centros remotos	Contratistas y empresas de tele-servicios

Un buen ejemplo de la manera como pueden jugar estas distintas posibilidades de organización a distancia del trabajo en función de las decisiones que se adopten a nivel corporativo, incluso tratándose de una misma actividad, viene dado por la experiencia de funcionamiento de los denominados centros de atención telefónica (*call centres*). Estos son unidades especializadas que se crean con el objeto de hacer posible la externalización de los servicios de atención telefónica de determinadas empresas, especialmente del sector servicios. Para ello se procede a la creación de un ambiente de trabajo en el que, mediante la integración entre teléfono y ordenador y el uso de la tecnología de distribución automática de llamadas (*ACD*)¹³, un grupo de trabajadores entra en contacto con los clientes de la empresa matriz mediante la realización o la recepción de llamadas, con el objeto ofrecer

¹³ Como indica Bibby, 1996, ap. 3, los *call centres* se han hecho posibles gracias al desarrollo del sistema *ACD* (*automated call distribution*); una tecnología que se encarga de transferir automáticamente las llamadas telefónicas entrantes al personal disponible, a la vez que permite a los patronos supervisar la actuación de los trabajadores de forma igualmente automática, mediante controles secretos de carácter aleatorio. Las innovaciones en este terreno, sin embargo, se extienden a la integración de todas las modalidades de atención al cliente (telefónica, a través de Internet y física) en una misma plataforma, a través de la tecnología *CEM* (*customer experience management*). Vid, en este sentido, Iribar, 2002.

a éstos o a aquella los más diversos servicios: desde la gestión de reservas hoteleras o de transporte aéreo hasta la asesoría legal y fiscal, pasando por la venta por teléfono, la gestión de servicios de emergencia o de reclamaciones a compañías de seguros, la realización de investigaciones de mercado o incluso la recaudación de fondos para entidades benéficas ¹⁴.

Desde el punto de vista organizativo, estos centros pueden configurarse de muy diversas maneras. Así, además de la colocación de este tipo de unidades en los lugares de trabajo ordinarios de la empresa principal, cabe también la posibilidad de que se organicen como oficinas satélite de la misma, que decide así deslocalizar su funcionamiento pero manteniendo el control directo sobre su gestión, o que sean encargados a contratistas especializados. Mientras para la adopción de la primera y la segunda de tales decisiones pueden influir de decisiva consideraciones vinculadas con la especialidad o la complejidad del servicio telefónico que se presta, no susceptible de ser confiado a cualquier sujeto (piénsese en la gestión de los servicios de urgencias médicas o de banca telefónica); en favor de la opción contraria pesarán normalmente factores vinculados con la especialización del contratista o el menor coste de gestión externa de estos servicios ¹⁵. Al lado de estas tres opciones básicas, sin embargo, existe incluso la posibilidad de crear un "centro de atención telefónica virtual", sirviéndose de las modernas tecnologías de transmisión veloz de datos para encauzar las llamadas recibidas hacia los hogares u otros emplazamientos de los trabajadores, que no tienen así necesidad de acudir a nin-

¹⁴ En general sobre estos centros, vid. Bibby, 1996, ap. 4, y 2000, ap. 4, con abundantes ejemplos y documentación. Debe observarse, en cualquier caso, que es característica de este sistema el tratamiento global de la llamada, desde su atención hasta la tramitación de la gestión solicitada por el cliente o usuario.

¹⁵ Sobre la situación y los modos de operar de los centros de atención de llamadas en España, vid. García, 2000, págs. 14-18, e Iribar, 2002, pág. 37. Según esta última, en España existen actualmente 405 centros de este tipo, que dan empleo a unos 50.000 empleados. De estos, sin embargo, según datos proporcionados por el primero de los autores citados, no son mucho más de una veintena los externalizados mediante procesos de *outsourcing*, prefiriendo por el momento la mayoría de las empresas que los requieren proceder a la creación de sus propios *call centres*.

gún centro para desarrollar su labor ¹⁶. Naturalmente, en este supuesto, la condición de teletrabajadores en régimen de subordinación de quienes así laboran se encuentra fuera de toda duda.

En cualquier caso, conviene remarcar que todas las modalidades descritas en el cuadro anterior constituyen formas de trabajo a distancia facilitadas por las nuevas tecnologías. Aún así, varias de ellas no resultan fácilmente encuadrables dentro de la noción de teletrabajo comúnmente aceptada.

En este sentido, aunque por lo general el trabajo en oficinas satélites o centros remotos suele ser considerado como una modalidad más de teletrabajo, existirían razones para dudar de que ésta opción resulte ser la más adecuada, al menos de acuerdo con los parámetros al uso, en la medida en que en este caso no se cumple el requisito esencial de realización de la prestación fuera de las instalaciones de la empresa ¹⁷. Del mismo modo, en el supuesto de la subcontratación a distancia de actividades, no resulta posible atribuir de forma automática la condición de teletrabajadores a quienes laboran para las empresas que asumen la posición de contratista. Ello es así, tanto porque su prestación puede estructurarse de forma similar a la de una empresa tradicional ¹⁸, como porque quien asume frente al comitente la obligación de realizar un trabajo a distancia es la contratista y no el trabajador del que ésta se sirve. Puede decirse, en consecuencia, que aquí el teletra-

¹⁶ En relación a estos centros "virtuales", con referencias a estudios de casos concretos, vid. nuevamente Bibby, 2000, ap. 4.a. La principal ventaja que proporcionan este tipo de centros radica en el hecho de que el personal que labora en su domicilio suele ser más flexible en cuanto a la adecuación de sus horas de trabajo a las necesidades de la empresa. Esto permite que los trabajadores así organizados puedan empezar a trabajar muy rápidamente cuando se reciben aumentos inesperados en los niveles de llamadas.

¹⁷ En este sentido, Mateo, 2000, pág. 30. Desde esta perspectiva material, resulta correcta la observación de Gallardo Moya, 1998, pág. 60, en el sentido de que este tipo de oficinas constituyen "auténticos centros de trabajo, que tienen como única especialidad la utilización de medios informáticos en el desarrollo de la actividad".

¹⁸ Como observa Thibault Aranda, 2001, pág. 32.

bajo –o, si se prefiere, los “teleservicios”- lo realiza la empresa y no propiamente el trabajador ¹⁹.

Pese estas diferencias, se trata de situaciones que comparten un mismo origen, fundado sobre la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones a los procesos de trabajo, desempeñan un papel común de facilitación de la realización a distancia de las labores relacionadas con el tratamiento y la transmisión de información, y tienen además efectos similares sobre la localización y la geografía tradicionales del empleo. De allí que empiece a sustentarse la necesidad de apelar a conceptos de mayor amplitud que el de teletrabajo, con el objeto de englobar en una categoría unitaria el conjunto de modalidades de desarrollo de tareas a distancia facilitadas por los avances de la técnica.

Entre las diversas propuestas existentes, quizá la de mayor interés sea la formulada en el marco del Programa EMERGENCE, patrocinado por la Comisión Europea con el objeto de proporcionar información fiable sobre la nueva localización del empleo favorecida por los fenómenos que se viene estudiando, de recurrir a la noción de *eWork* (traducible como “trabajo electrónicamente habilitado”, cibertrabajo o simplemente *eTrabajo*) en sustitución de la de teletrabajo ²⁰. De acuerdo con los autores de este planteamiento, el concepto de *eWork* comprende todo trabajo realizado fuera del establecimiento de una sociedad pero coordinado con ésta mediante la utilización de las tecnologías de la información y un enlace de telecomunicaciones para su recepción o entrega ²¹. Por ello, se sitúa en condiciones de abarcar “cualquier forma de trabajo a distancia efectuado mediante un enlace de

¹⁹ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 9. Este tipo de empresas, pues, “ejecutan un servicio o trabajo a distancia, pero no por ello teletrabajan las personas que realizan la prestación en su interior”, como observa Thibault Aranda, 2001, pág. 32.

²⁰ De la influencia creciente de este planteamiento da cuenta el hecho de que el tradicional informe anual encargado por la Comisión Europea sobre el estado del teletrabajo en Europa, lleve en su edición correspondiente al año 2001 el título de “eWork 2001. Informe de situación sobre los nuevos métodos de trabajo en la economía del conocimiento”.

²¹ Vid. Hucks y O'Reagan, 2001. Igualmente, Comisión Europea, 2002, pág. 38.

telecomunicaciones, independientemente de que sea realizado por empleados o por personal subcontratado”, y de si tiene lugar “en oficinas de la compañía, en el hogar del trabajador o en y desde varios sitios” ²². Todas las modalidades de realización de tareas a distancia mencionadas en las páginas encontrarían así acomodo dentro de una misma categoría, sin que ello suponga además forzar el concepto de teletrabajo manejado hasta el momento.

Naturalmente, otra posibilidad es llevar a cabo una ampliación de dicho concepto, haciéndolo extensivo a todo trabajo realizado de forma remota con el auxilio de las tecnologías de la información y las comunicaciones ²³. Esta opción, sin embargo, tiene el inconveniente de restar especificidad a la noción de teletrabajo desde la perspectiva iuslaboralista, en función de la cual, como se dejó dicho, ha sido diseñada, pese a que seguramente la singular forma de trabajo a distancia que a través de ella se identifica precisa de una atención especial desde ese punto de vista.

Partir de un entendimiento amplio de los contornos del trabajo a distancia habilitado por el nuevo contexto tecnológico, capaz de abarcar todas las modalidades que el mismo puede asumir, resulta esencial para situarse en condiciones de comprender y afrontar el fenómeno de la transnacionalización del empleo propiciado los cambios en curso. Tema sobre el que se centrará nuestra atención a continuación.

²² Nuevamente, Comisión Europea, 2002, pág. 37.

²³ Esta opción es defendida por Bibby, 1996, ap. 3. Asimismo, Nogler, 2000, págs. 511-520, parte de una comprensión amplia de esta categoría, que le permite comprender diversas modalidades de trabajo a distancia que sobrepasan la noción de teletrabajo al uso, para luego establecer distinciones entre ellas en función de su calificación jurídica como constitutivas de supuestos de contrata (*appalto*) de servicios o de trabajo a domicilio autónomo o dependiente.

2. La externalización del empleo a escala global y sus riesgos: teletrabajo, prestación de servicios transnacionales y *dumping* social

Posiblemente constituya una exageración afirmar que el teletrabajo es, "por su propia naturaleza, transregional, transnacional y transcontinental" ²⁴. Aun así, lo cierto es que los cada vez más intensos avances en el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones están haciendo posible que una gama cada vez más amplia de actividades relacionadas con el procesamiento de la información y su transmisión por vía electrónica puedan ser localizadas, no ya en lugares distintos aunque finalmente próximos a la sede de la empresa matriz, sino en cualquier rincón del globo donde exista la infraestructura apropiada y se encuentren los trabajadores con las habilidades necesarias ²⁵. La "ruptura de los tradicionales y prototípicos cánones de presencia física de los trabajadores en las sedes y centros productivos" ²⁶ introducida por el teletrabajo no conoce, en este sentido, más fronteras que las vinculadas con la falta de medios materiales o humanos para

²⁴ Como observa críticamente Lo Faro 1998, pág. 213, en relación a esta afirmación, contenida en la presentación del Proyecto DIPLOMAT de la Comisión Europea.

²⁵ Huws y O'Reagan, 2001.

²⁶ Dicho con palabras de Escudero Rodríguez, 2000, pág. 766.

su puesta en práctica. De allí que se haya afirmado que esta peculiar forma de trabajar “hace desaparecer para muchas actividades productivas” las “barreras geográficas y los condicionamientos temporales” ²⁷, al permitir a quienes recurren a ella “contratar mano de obra en cualquier parte del mundo, sin tener que desplazarse, sin necesidad de establecimiento en el país de destino, y con la ventaja de la práctica irrelevancia del tiempo de transmisión del resultado productivo” ²⁸. Naturalmente, en un contexto económico internacional marcado por la mundialización de la competencia y la tendencia a la segmentación de los procesos productivos, esta potencial “fungibilidad geográfica de la prestación” ²⁹ permite a las empresas “avanzar aún más en su proceso de internacionalización y deslocalización de al menos algunas fases de su proceso de producción y distribución, aprovechando las ventajas comparativas de las distintas ubicaciones y las enormes posibilidades de gestión de unidades productivas dispersas que permiten los avances de las comunicaciones” ³⁰.

Desde luego, el desarrollo de formas de teletrabajo y teleprestación de servicios en régimen de *outsourcing* a escala internacional, para las cuales se acuñarían rápidamente las denominaciones de *offshore telework* o *transborder telework* ³¹, no es nuevo. En su forma embrionaria, constituida por el procesamiento en ciertas islas angloparlantes del Caribe de datos que eran remitidos físicamente en vez de por vía electrónica, este se remonta nada menos que a finales de los años se-

²⁷ Thibault Aranda, 2001, pág. 261.

²⁸ Como afirma Serrano Olivares, 2001, pág. 107.

²⁹ En expresión de Lo Faro, 1998, pág. 233.

³⁰ Durán López, 1998, pág. 870.

³¹ Entre ambos conceptos existe, sin embargo, una diferencia de matiz. Mientras el de *transborder telework* remite a situaciones en que las partes se encuentran en países diferentes, pero que comparten una frontera común; el de *offshore telework* suele hacer referencia a los supuestos en que el mismo es transferido a localidades geográficamente distantes, con el objetivo de obtener ventajas del bajo costo del trabajo o la menor regulación. En este sentido, vid. Capponnetto 2001, pág. 626; y De Andrés Gil, Olano Ocariz y Lete Murrugarren, 2001, pág. 30.

senta ³². Sin embargo, sus posibilidades de desarrollo se han visto notablemente incrementadas como consecuencia de la digitalización de los datos y el uso de sofisticadas redes internacionales de telecomunicaciones ³³; a la vez que incentivadas por el avance de los procesos de internacionalización económica y generalización de la competencia a escala global.

Esta combinación entre globalización y nuevas tecnologías está actuando como un poderoso incentivo para la formación de un importante mercado internacional de prestación de servicios relacionados con la información, dentro del cual emergen con cada vez más fuerza economías basadas en este tipo de trabajo o florecen dentro de ciertos países sectores dedicados específicamente él ³⁴. Los ejemplos del desarrollo de la industria de procesamiento de datos transfronterizo en países como Jamaica, Barbados o Filipinas ³⁵; de los centros de llamada internacional en el Reino Unido e Irlanda ³⁶; o del *software* en la India ³⁷, resultan bas-

³² Vid. Di Martino, 2001, pág. 49, y Bibby, 1996, ap. 4, ambos con referencia a los inicios de la industria de procesamiento de datos en Jamaica y Barbados.

³³ Como pone de manifiesto Bibby, 1996, ap. 4, y, entre nosotros, Thibault Aranda, 2001, pág. 262.

³⁴ Di Martino, 2001, págs. 45-46.

³⁵ Según datos recogidos por Di Martino, 2001, pág. 52, el empleo dentro del sector de tratamiento de datos creció en Barbados, de 61 empleados en 1980 a 2.972 en 1997; mientras que en Jamaica la industria empleaba en ese mismo año a 3.500 personas. Estas cifras pueden parecer modestas, sin embargo no lo son dentro del contexto en el que operan. Así, debe tenerse en cuenta que los trabajadores empleados por esta industria representan nada menos que el 4.6 % de la población activa del primero de los mencionados países. Con todo, según un estudio realizado en 1992 por el Banco Mundial, al que hace referencia Bibby, 1996, ap. 4, es Filipinas el país que se alinea primero en el mercado de la introducción de datos remota, al poseer alrededor de 2.000 centros especializados en esta labor, que procesan encima de los 100 millones de pulsaciones por año. Para más información, vid también Bibby, 1997 y 1998.

³⁶ Como observa Bibby, 1996, ap. 4, los *call centres* están operando cada vez más a escala internacional, especialmente en Europa, donde son numerosas las compañías han decidido establecer un solo centro de llamadas para ocuparse de la atención de los clientes de varios países del mercado común europeo. Esto supone que un cliente que llama, por ejemplo de Francia, Alemania o Gran Bretaña, puede sin saberlo recibir la contestación en su propio idioma desde otro país en el que la suya no sea la lengua nativa. En este ámbito, el Reino Unido e Irlanda se configuran como los líderes a nivel europeo y mundial. Según la información proporcionada por Werdigier y Niebuhr, 2000, casi 6.000 *call centres* tienen su sede en Gran Bretaña, absorbiendo el 38% del mercado mundial. Para más información sobre este sector, vid. Bibby, 1996, ap. 4 y 2000, ap. 4.b; así como Di Martino, 2001, págs. 54-56.

tante ilustrativos de esta tendencia, que ha sido calificada de “globalización del sector servicios” ³⁸.

Una tendencia que, se prevé, pueda ampliarse significativamente en el futuro debido a las mejoras en cuanto a la facilidad con que puede efectuarse la transmisión de datos entre continentes y el abaratamiento de los costes de las comunicaciones internacionales ³⁹. Para darnos una idea de la magnitud de estos cambios, así como de la velocidad con la que se están llevando a cabo, baste con señalar que, según datos proporcionados por el PNUD en su “Informe sobre Desarrollo Humano” correspondiente a 2001, en ese año era posible enviar más información por un solo cable en un segundo que la que se enviaba en 1997 por todo Internet a lo largo de un mes o que el costo de transmitir un billón de bites de información desde Boston a Los Ángeles ha disminuido de 150.000 dólares en 1970 a 0,20 dólares en la actualidad, mientras que una llamada telefónica de tres minutos de Nueva York a Londres, que en 1930 costaba más de 300 dólares, hoy se hace por menos de 0,20 céntimos ⁴⁰.

En principio, pudiera pensarse que la problemática que plantea esta extensión más allá de las fronteras nacionales de las formas de organización del trabajo a distancia abierta por los avances tecnológicos no difiere en lo sustancial de la que afecta a su desarrollo en el ámbito local. O lo hace exclusivamente desde la perspectiva de la necesidad de proceder en tales casos a la determinación de la legislación que resultaría aplicable a las relaciones jurídicas a través de las cuales

³⁷ De acuerdo con la información suministrada por Di Martino, 2001, pág. 52, es posible considerar a la industria india del *software* como una de las más dinámicas y de más rápido crecimiento de ese país. Baste para tomar cuenta de ello con señalar que sus volúmenes de negocio crecieron, de 150 millones de dólares americanos anuales, en 1990, a un estimado de más de 6.000 en el 2000. Por lo que respecta al empleo, se calcula que el sector ocupó en 1999 a más de 250.000 personas. Vid. también Bibby 1996, ap. 4; y PNUD, 2001, pág. 39.

³⁸ Por Bibby, 1998.

³⁹ Nuevamente, Bibby, 1996, ap. 4. La misma valoración es hecha por Di Martino, 2001, págs. 51-52; y, entre nosotros, por Thibault Aranda, 2001, pág. 262.

⁴⁰ Cfr. PNUD, 2001, pág. 33.

se viabiliza realización, sean éstas de carácter laboral o incluso civil o mercantil, al contener éstas elementos de internacionalidad. Semejante apreciación de las implicaciones del fenómeno, sin embargo, parte de subvalorar las consecuencias que sobre el trabajo tiene su transferencia a un espacio nacional distinto de aquel en que es aprovechado. En realidad, si se observa el fenómeno desde esta perspectiva, no es difícil advertir que la transnacionalización del teletrabajo y la prestación remota de servicios plantea al jurista problemas, no sólo más intensos, sino en buena medida distintos a los que de ordinario proyecta su faceta doméstica ⁴¹.

Para estar en condiciones de apreciar esta diferencia es preciso partir del examen de la peculiar racionalidad económica y de gestión que normalmente sostiene la opción empresarial en favor de estas formas extremas de deslocalización del trabajo. Una racionalidad que se aparta en buena medida de la que conduce al empleador a recurrir a la las mismas dentro del ámbito nacional.

Como es fácil de intuir, la elección de cualquiera de las modalidades de organización no presencial del trabajo de las que se viene tratando responde a una estimación de la relación costo/beneficio de su empleo, tanto respecto al trabajo interno como entre sí. De este modo, la decisión de proceder a la externalización de un concreto puesto de trabajo mediante la contratación de un teletrabajador que opere individualmente en régimen de subordinación desde su domicilio u otro lugar distinto de la sede de la empresa obedece por lo general a una ponderación de las ventajas que puede reportar esta opción, fundada sobre factores tales como el incremento de la flexibilidad y la productividad que a través este sistema puede conseguirse, la reducción de costes inmobiliarios derivada de la liberación de espacios en la sede central, la posibilidad de acceder por esta vía a trabajadores dotados de

⁴¹ Esta singularidad de la problemática planteada por el teletrabajo transnacional es destacada especialmente por Lo Faro, 1998, págs. 214-215. Entre nosotros, igualmente Thibault Aranda, 2001, pág. 264.

una especial cualificación pese a situarse en lugares alejados, etc.⁴². Este mismo tipo de razones, bien que matizadas por la conveniencia o necesidad de mantener un cierto nivel de organización o presencia colectiva, son también las que pueden conducir a la creación de oficinas satélites o centros remotos, en los se agrupe la prestación de una pluralidad de trabajadores dependientes. Esto significa que, en los dos supuestos en los que la externalización de la prestación se lleva a cabo a través de modalidades de teletrabajo situadas dentro de los contornos del Derecho del Trabajo, la apreciación de sus ventajas e inconvenientes obedece en línea de principio a motivaciones de tipo organizativo o de gestión⁴³ antes que vinculadas con la atribución al personal afectado de un mayor o menor nivel de tutela. Al estar vinculados a la empresa en régimen de subordinación, a estos teletrabajadores les son de aplicación la misma legislación y el mismo convenio colectivo de la que rige las relaciones de los trabajadores "internos", sin que el hecho mismo de la externalización tenga porqué suponer una degradación de sus condiciones de trabajo. Si acaso, aquí pueden jugar como factores coadyuvantes razones vinculadas con la existencia de mayores espacios para la actuación de la autonomía individual en la determinación del contenido de las condiciones de trabajo, derivada de la ausencia dentro de la mayor parte de ordenamientos de un tratamiento normativo específico de las peculiaridades del teletrabajo, o con la menor propensión de este tipo de trabajadores a sindicarse o recurrir a formas colectivas de presión, consecuencia del aislamiento en que se desenvuelve su labor, al menos cuando hablamos de teletrabajadores a domicilio.

⁴² En general, como observa Cámara Arilla, 2000, pág. 244, "los autores destacan las ventajas que tiene el teletrabajo para la empresa en cuanto a la reducción de costes, incremento de la productividad, mayor competitividad y flexibilidad" Para una síntesis de los beneficios e inconvenientes de estas formas de teletrabajo, bien que enfocada desde el punto de vista de las dos partes de la relación, vid. Escudero Rodríguez, 2000, págs. 863-871; y Pérez de los Cobos Orihuel y Thibault Aranda, 2001, págs. 25-30.

⁴³ Como pone de manifiesto Lo Faro, 1998, pág. 214, aunque en relación al teletrabajo "nacional" en general.

La opción a favor de externalización de la actividad mediante el recurso a empresas contratistas dotadas de personal propio o el reclutamiento de trabajadores autónomos, en cambio, responde a una lógica en buena medida distinta, dentro de la cual pueden ejercer un peso decisivo, sobre las ventajas que conllevaría el mantenimiento del ejercicio directo del poder de dirección, otro tipo de motivaciones, no sólo vinculadas con la mayor especialización y eficiencia de la organización o el sujeto a los que se recurre, sino también con el menor coste que puede suponer valerse de estas formas de *outsourcing* informático en sustitución de la contratación de trabajadores en régimen de dependencia. Un menor coste para el cual resulta de la mayor relevancia el hecho de que al personal de la contratista no le sean de aplicación las condiciones de trabajo convencionalmente establecidas para los trabajadores de la principal, pese a que su prestación se dirige en última instancia a satisfacer las necesidades de esta última, o la circunstancia de que los trabajadores autónomos a los que se recurre no se encuentren sujetos a ninguna de las garantías previstas por la legislación laboral, debiendo asumir además ellos mismos los costes derivados de su protección por parte del sistema de Seguridad Social ⁴⁴. Esto permite que la externalización de la actividad productiva mediante su encargo a terceros pueda operar, en el sector de la informática y las comunicaciones lo mismo que en muchos otros, como un mecanismo dirigido a facilitar la minoración de las cargas sociales de las empresas que recurren a ella ⁴⁵. Natural-

⁴⁴ Desde esta perspectiva, en el Informe para la Comisión Europea sobre "Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa", coordinado por A. Supiot, (1999, pág. 59), se señala que "la subcontratación de actividades anteriormente realizadas en el seno de una empresa tiene consecuencias evidentes para los trabajadores implicados, que ya no se benefician de las condiciones de trabajo derivadas de los convenios colectivos de dicha empresa y verán cómo su nueva empresa les impone unas condiciones de trabajo generalmente menos ventajosas que aquellas a las que tenían inicialmente derecho". Para una aproximación general a la incidencia de las estrategias de descentralización productiva sobre el sistema del Derecho del Trabajo, vid. Sanguineti Raymond, 2002.

⁴⁵ No se conocen estudios que permitan establecer comparaciones entre las condiciones de trabajo de los trabajadores de plantilla (ya se trate de "internos" o teletrabajadores) y los que operan al servicio de empresas especializadas en la prestación de este tipo de servicios a distancia. En cualquier caso, la información disponible permite deducir que se registran diferencias importantes incluso tratándose de actividades semejantes. Este es el caso, según Iríbar, 2002,

mente, en este contexto, las nuevas tecnologías no son más que el instrumento que hace posible que este tipo de estrategias empresariales descentralizadoras se sitúen en condiciones de operar con mayor eficiencia y en relación con un mayor número de actividades vinculadas con el tratamiento y transmisión de la información.

Esta aptitud de los avances de la informática y la telemática para actuar como herramientas al servicio de las estrategias empresariales de deslocalización productiva en clave de reducción de los costes de la fuerza de trabajo se ve fuertemente potenciada cuando la prestación trasciende las fronteras nacionales y se sitúa en el territorio de un Estado distinto de aquél en el que opera la empresa principal. Por lo pronto, este solo hecho, en principio no necesariamente trascendente desde la perspectiva del desarrollo remoto de la actividad contratada, permite que las labores del personal del contratista se coloque fuera del alcance, no ya solamente de los convenios colectivos aplicables a quienes trabajan para la empresa principal, sino de la propia legislación laboral que rige la actividad de ésta ⁴⁶. El que la prestación se desplace fuera del ámbito nacional permite, sin embargo, que este mismo efecto pueda ser conseguido igualmente, esta vez sí, por la empresa principal, sin necesidad de recurrir a expediente alguno de subcontratación, mediante el empleo de teletrabajadores en régimen de dependencia, bien indivi-

del trabajo en centros de llamada españoles, donde el salario medio de un trabajador contratado por una empresa que opera en régimen de *outsourcing* puede experimentar una diferencia de más del 16 % respecto del que se abona a estos trabajadores cuando los indicados centros se mantienen bajo el control de la empresa principal. Asimismo, Bibby, 1996, ap. 3, recoge información aportada por organizaciones sindicales españolas acerca de las consecuencias laborales de la externalización de las actividades de procesamiento electrónico de datos y venta por teléfono llevada a cabo por la Banca española, destacando las peores condiciones de trabajo, los bajos salarios y la inseguridad laboral como efectos más relevantes.

⁴⁶ Como observa Serrano Olivares, 2001, págs. 142-143, en estos casos no se discute la aplicación a la relación entre la contratista y sus trabajadores de la legislación del Estado en el que desarrollan su labor, al aparecer la empresa principal únicamente como destinataria de la prestación de los servicios de procesamiento informático.

dualmente o incluso organizados a través de oficinas satélites ⁴⁷. En ambos casos, la deslocalización es susceptible de producir finalmente el mismo efecto, consistente en la superación del ámbito "natural" de aplicación de la normativa laboral del lugar donde la empresa tiene su sede, pese a que este hecho no supone en sí mismo una diferencia cualitativa en cuanto al desarrollo de la prestación. Las diferencias entre *outsourcing* informático y teletrabajo, tan relevantes en cuanto a sus efectos sobre al régimen laboral cuando operan en el ámbito nacional, como se acaba de ver, se acortan así sensiblemente -e incluso es posible pensar que prácticamente desaparecen- cuando éstos trascienden al plano internacional.

Lo anterior supone que la potencial ubicuidad de la prestación laboral posibilitada por las nuevas tecnologías para una gama cada vez más amplia de labores no sólo facilita el empleo del *outsourcing* informático como instrumento de elusión de aplicación de la normativa laboral del Estado en el que la empresa principal desarrolla su actividad nuclear, sino que hace posible que ese mismo resultado pueda ser alcanzado mediante la utilización del teletrabajo en régimen de dependencia. A fin de cuentas, como se acaba de ver, a través de cualquiera de estos dos mecanismos se permite al empresario disfrutar, desde el territorio de un Estado, de una prestación de servicios situada y sometida a la legislación de otro. La libre fijación del lugar de desarrollo de la labor habilitada por el nuevo entorno tecnológico favorece, así, una elección "a la carta" del régimen de la prestación laboral ⁴⁸, y por tanto de los costos a ella asociados. O, dicho con otras palabras, una "importación

⁴⁷ Debe tenerse en cuenta a estos efectos que, como destaca Morgenstern 1987, pág. 44, el criterio de aplicación de la ley del lugar de prestación de servicios (*lex loci laboris*) constituye la regla básica comúnmente aceptada a nivel internacional para la determinación de la ley aplicable a las relaciones de trabajo que, como ocurre en este caso, contienen algún elemento de internacionalidad. A falta, pues, de una interpretación correctora o solución normativa específica, pensada en función de las peculiaridades de esta singular forma de trabajo, sobre cuya pertenencia se reflexionará más adelante, ésta será la solución que ordinariamente resultará de aplicación en supuestos como éstos, incluso en el ámbito Europeo, dado que las reglas previstas por el Convenio de Roma no se apartan sustancialmente de este criterio, como se podrá comprobar.

⁴⁸ O, en palabras de Lo Faro, la aparición de prácticas de "*regime shopping*".

virtual” del trabajo al precio del Estado que ofrece mayores ventajas desde esta perspectiva ⁴⁹.

Ello abre la posibilidad de que las empresas situadas en los países económicamente más avanzados aprovechen las ventajas ofrecidas por aquellos países donde los costes laborales y de protección social son inferiores, mediante la relocalización de ciertas parcelas de su actividad por alguna de las dos vías mencionadas. Y también de que los contratistas dedicados a la prestación de servicios de procesamiento informático ubicados en estos últimos ofrezcan sus servicios bajo tales condiciones con destino a países donde el nivel de costes es decididamente más elevado ⁵⁰. El teletrabajo, de la misma manera que las modalidades de subcontratación u *outsourcing* informático, facilita con ello, como indicaría el Director General de la OIT en su memoria sobre “El trabajo decente en la sociedad de la información”, “la reubicación de empleos en otros países donde los costos laborales son menores y donde los trabajadores quizá no disfruten de los mismos niveles de protección social” ⁵¹; a la vez que estimula -debe añadirse- la creación en éstos últimos de una oferta de servicios relacionados con el procesamiento de la información “cuya base económica está compuesta por mano de obra con condiciones de trabajo mínimas” ⁵². Todo ello supone que el teletrabajo está en condiciones de transformarse, al trascender su faceta nacional, “de instrumento de emancipación, que libera al teletrabajador de la tiranía de los tiempos y los lugares de producción”, “en un instrumento de elusión, que sustrae al propio trabajador de la tutela

⁴⁹ En este sentido, Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1993, pág. 369, aunque con referencia a los efectos de los desplazamientos temporales de trabajadores entre Estados de la Unión Europea antes de la aprobación de la Directiva 96/71/CE.

⁵⁰ Esta contemplación dual del fenómeno, desde la perspectiva de la empresa principal que externaliza parte de su actividad y del contratista que ofrece los servicios desde el país de destino, es hecha por Gaeta, 1995, pág. 553.

⁵¹ OIT, 2000, pág. 49.

⁵² En este sentido, Thibault Aranda, 2001, pág. 268, en relación a las que denomina empresas de “maquila informática”.

que le sería reconocida por el ordenamiento jurídico del país en el que su prestación es efectivamente aprovechada”⁵³.

A la luz de estas consideraciones no puede sino coincidir con quienes ven en el teletrabajo *offshore* y la subcontratación a distancia de la prestación de servicios relacionados con el tratamiento de la información y las comunicaciones auténticos mecanismos favorecedores del *dumping* social⁵⁴. Este viejo problema, siempre limitado en sus efectos por la necesidad de superar las distancias que separan unos países de otros, cobra así una nueva e inquietante dimensión al trasladarse a un terreno dentro del cual carecen de relevancia ese tipo de factores espaciales. Las consecuencias que ello es capaz de generar son, por lo demás, semejantes a las conocidas tratándose de esta clase de fenómenos. Estas se traducen en una potencial reducción del empleo y los salarios y las condiciones de trabajo en los países dotados de un nivel superior de protección; motivados por la deslocalización de actividades empresariales, que permite eliminar puestos de trabajo “en el origen”, y la necesidad de mantener niveles competitivos frente a ella, que genera presiones a la baja en cuanto a los estándares de protección. Debe tenerse en cuenta aquí que “las empresas pierden competitividad en beneficio de quienes por la vía del teletrabajo transfronterizo, como antes lo era por la vía de la economía sumergida, han conseguido sustraerse al cumplimiento de las disposiciones laborales comunes”⁵⁵; y que ello puede convertirse en un importante aliciente, tanto para sumarse a la tendencia deslocalizadora, como para presionar a favor de una minoración de las condiciones de trabajo del personal a su servicio⁵⁶. Las conse-

⁵³ Lo Faro, 1988, pág. 215.

⁵⁴ La referencia a esta posibilidad es una constante de prácticamente todos los autores que se ocupan del fenómeno. Puede verse en este sentido, haciendo referencia expresa a dicho concepto, entre otros, Banplain, 1997, pág. 32; Bibby, 1996, ap. 4, y 2000, ap. 4.b; Lo Faro, 1998, pág. 215; Pérez de los Cobos Orihuel y Thibault Aranda, 2001, pág. 109; Romero Burillo, 2000, pág. 1147; Serrano Olivares, 2001, pág. 107; Thibault Aranda, 2001, pág. 267.

⁵⁵ Como observan Pérez de los Cobos Orihuel y Thibault Aranda, 2001, pág. 109.

⁵⁶ Un ejemplo puede servir para ilustrar esta situación. Según datos aportados en 1996 por la revista francesa *Teletravail*, de los que da cuenta Bibby, 1996, ap. 4, la decisión de las edi-

cuencias no son, sin embargo, del todo favorables para los países que se colocan en la condición de receptores de este tipo de trabajo. Como se ha observado, “por más que se facilite el desarrollo económico y aumenten las posibilidades de empleo, existirá una presión continuada para mantener bajos salarios y condiciones de trabajo”, la cual es susceptible de traducirse “no sólo en peores condiciones laborales, sino en otros efectos tan negativos como el escaso desarrollo de la Seguridad Social -para impedir el aumento de los costes sociales- la reducción de los derechos colectivos -para impedir presiones sindicales sobre los salarios-, el aumento de la siniestralidad laboral o la degradación del medio ambiente”⁵⁷. Es más, tratándose aquí de labores relacionadas con el procesamiento y la transmisión de la información, dichas de presiones pueden resultar incluso más intensas que en los supuestos de deslocalización de actividades industriales. No debe perderse de vista que este tipo de tareas requieren de una inversión relativamente baja para su puesta en marcha y resultan además muy fáciles de relocalizar cada vez que su ubicación actual deje de resultar atractiva o aparezcan otras capaces de reportar mayores ventajas. Es decir, se trata de un tipo de trabajo susceptible de ser desplazado de un país a otro en busca de destinos siempre más baratos, aprovechando incluso por tiempos relativamente cortos las oportunidades ofrecidas por cada ubicación⁵⁸. Se crean así las condiciones para el desarrollo de un terciario “apartida y nómada”⁵⁹, con capacidad para operar con criterio depredatorio allí donde resulte conveniente en cada momento, y de retirarse con la misma rapidez con la que llegó.

toriales francesas de recurrir a compañías de composición situadas en Mauricio, Marruecos y Madagascar condujo a que los costos de esta actividad decrecieran en dos terceras partes en un período de siete u ocho años, con el consiguiente descenso de los niveles salariales en Francia.

⁵⁷ Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1996, pág. 1337.

⁵⁸ Como observaría en 1999 el Institute for Employment Studies, una de las instituciones más atentas al desarrollo de estos fenómenos. Un buen ejemplo de lo que se viene diciendo está constituido por la emigración del trabajo relacionado con el tratamiento de datos desde Barbados a países como China, en atención a sus inferiores costos laborales. En este sentido, vid. Bibby, 1998.

⁵⁹ Thibault Aranda, 2001, pág. 268.

A la larga, el hecho de que las leyes y reglamentos de un país dado puedan convertirse “ya sea en el eslabón débil o en el eslabón fuerte” de las “cadenas de valor” generadas por este tipo de trabajo, “alentando al factor trabajo a instalarse en ellas, o por el contrario favoreciendo su alejamiento” ⁶⁰, es capaz de generar una carrera internacional a la baja en cuanto a la tutela jurídica y la protección social de quienes se dedican a estas actividades, de nocivos efectos para todos.

La utilización de las posibilidades abiertas por el desarrollo de la informática y la telemática para facilitar el desplazamiento hacia destinos menos exigentes laboralmente de numerosas actividades relacionadas con el tratamiento y la transmisión de información es, por lo demás, un fenómeno suficientemente documentado. Baste aquí con destacar, a título puramente ilustrativo, cómo el control de las cámaras de seguridad de los bancos ginebrinos es ejercido por “guardias” que se encuentran nada menos que en África septentrional ⁶¹; la gestión de los boletos de *Swissair* se lleva a cabo desde oficinas situadas en Bombay ⁶²; las labores de grabación, composición y catalogación de libros para las editoriales y bibliotecas francesas han sido encargadas en muchos casos a empresas especializadas situadas en Marruecos, Mauricio o Madagascar ⁶³; la atención de las llamadas de *France Telecom* y la empresa francesa de ferrocarriles *SNCF* tiene lugar en *Call Centres* ubicados en Marruecos ⁶⁴; la tramitación de las reclamaciones de diversas compañías de seguros médicos norteamericanas, lo mismo que la gestión de las reservas de hoteles de varias grandes cadenas hoteleras internacionales y otras muchas ac-

⁶⁰ Como observaría el Director General de la OIT en la Memoria citada en las páginas anteriores (OIT, 2000, pág. 14).

⁶¹ OIT, 2000, pág. 15. Otro tanto ocurre, según Bibby, 1996, ap. 4, con las cámaras de seguridad de los centros comerciales norteamericanos. Este tipo de actividad remota resulta cada vez más factible en la medida en que se incrementan las posibilidades de transmitir e intercambiar señales de vídeo sin cargar excesivamente las redes de telecomunicaciones.

⁶² Amayas, 1996, pág. 34. Según refiere esta autora, esta decisión permitió en su momento “ahorrar a la firma suiza unos 828 millones de pesetas por medio de numerosos recortes de plantilla”. Vid. también Bibby, 1996, ap. 4; y OIT, 2000, pág. 15.

⁶³ Bibby, 1996, ap.4; y Thibault Aranda, 2001, pág. 262;

⁶⁴ Di Martino, 2001, pág. 56.

tividades similares, se lleva a cabo a través de centros de ese tipo situados en la República de Irlanda ⁶⁵; la preparación de programas informáticos para clientes de muy diversas nacionalidades se realiza, incluso *on line*, por técnicos situados en Bombay o Bangalore ⁶⁶, etc.

Naturalmente, la decisión de deslocalizar una actividad determinada, así como de hacerlo con un cierto destino, es una de carácter complejo, en la que pesan factores diversos, entre los cuales pueden ser mencionados, entre otros, la existencia de infraestructuras adecuadas o personal suficientemente cualificado en el país de acogida, el dominio de determinados idiomas por parte de su población, bien como primera o segunda lengua, la coincidencia o complementariedad del huso horario en el que se sitúa respecto del que corresponde al país de origen, etc ⁶⁷. No obstante, resulta evidente que para la adopción de esta decisión poseen un

⁶⁵ Bibby, 1996, ap. 4; Thibault Aranda, 2001, pág. 262. En estos casos, el personal tiene acceso a las bases de datos de las empresas titulares de la actividad principal a través de cables de fibra óptica y está en condiciones de procesar y autorizar las solicitudes o reservas de los clientes *on line*.

⁶⁶ Bibby, 1996, ap. 4. Este autor describe la forma de operar en estos casos a través de un ejemplo: en las oficinas de Software de Bangalore de la empresa BAeHal, un programador informático lleva a cabo un cambio en un programa que para un cliente situado en el Reino Unido. El ordenador que utiliza se encuentra conectado vía satélite con la oficina del cliente. Dado que es mañana en Bangalore pero todavía de noche en Inglaterra, hay pocos usuarios conectados y el ordenador le responde más rápidamente a él que lo que haría a otro usuario situado en el lugar del cliente cuando es de día allí. Cuando el cliente llega a trabajar a la mañana siguiente, los cambios se han ya completado y probado.

⁶⁷ Amayas, 1996, pág. 34. En sus trabajos en el marco del Programa EMERGENCE, Huws, Jagger y Bates, 2001, destacan hasta ocho factores que parecen influir en la situación del *eWork*. Entre ellos, además de los salarios del sector, se cuentan la disponibilidad de personal capacitado, el idioma, el huso horario, la infraestructura de telecomunicaciones, la confianza y los contactos precedentes, el manejo de Internet y el desarrollo económico y las oportunidades detectadas. Es indudable que en muchos casos este tipo de factores tienen un peso casi tan importante como el salarial para la adopción de la decisión deslocalizadora o decidir su situación. Así, por ejemplo, como observa Peiró, 2000, pág. 39, parece que difícilmente hubiera podido desarrollarse la industria del *software* en la India sin el gran dominio del inglés y el elevado nivel de conocimiento de las matemáticas existentes en este país. Ni los *call centres* al servicio del mercado norteamericano hubiesen proliferado en Irlanda al margen de su mayor proximidad geográfica a dicho continente y el manejo por sus habitantes de la misma lengua que en Estados Unidos; de la misma forma que tampoco estos centros, aunque dirigidos hacia el mercado europeo, se hubieran extendido en el Reino Unido, sin la existencia de un gran volumen de población que domina idiomas distintos del inglés. Por su parte, como se observa en el Documento "Notas

peso tanto o más relevante los costes laborales. Así, no es ni mucho menos indiferente para que sean destinos privilegiados de este tipo de trabajo, el hecho de que, por ejemplo, en Marruecos los salarios de los empleados de los centros de llamada sean menos de la mitad de su equivalente francés ⁶⁸; que en Barbados los costes del trabajo relacionado con la introducción de datos sean de un tercio de los de Estados Unidos y un cuarto que los de Canadá, pudiendo llegar a ser de la mitad en otras islas del Caribe, como Jamaica ⁶⁹, o incluso menos en países como Filipinas ⁷⁰ o China ⁷¹. Estas diferencias pueden ser tan profundas, al menos en ciertas actividades, que se ha llegado a afirmar que el pago del trabajo relacionado con la informática oscila en los países en desarrollo entre la mitad y la décima parte de los niveles norteamericanos ⁷². Es más, incluso en el caso de Irlanda, destino privile-

sobre el teletrabajo dentro y fuera de España" (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 10), la complementariedad de husos horarios parece haber cumplido un papel de la mayor importancia para que diversos bancos estadounidenses o alemanes decidiesen enviar al cerrar la jornada la documentación generada a Irlanda o la India, con el fin de que les sea devuelta ya tratada al inicio de la siguiente. Igualmente, Bibby, 1996, ap. 4, da cuenta de cómo *British Airways* se ha servido de la tecnología para aprovecharse de husos horarios diferentes, que permiten que los *call centres* de Estados Unidos y el Reino Unido, asuman automáticamente las llamadas efectuadas en el otro destino fuera de sus horas de atención.

⁶⁸ Di Martino, 2001, pág. 56.

⁶⁹ Bibby, 1998. Por su parte, Di Martino y Wirth, 1990, pág. 481, destacaban hace poco más de una década que el salario abonado por estas tareas en Jamaica era doce veces menor del que se abonaría en Estados Unidos por un trabajo similar. El hecho de que, pese a la indicada diferencia, Barbados siga siendo un destino atractivo para estas actividades se relaciona, según la opinión de las autoridades locales, recogida por Di Martino, 2001, págs. 50-51, con la presencia de otros factores que permitirían compensar las diferencias salariales con otros destinos. Entre ellos, la alta productividad, obtenida mediante una mano de obra experimentada y fácilmente disciplinable, el sistema de comunicaciones, la estabilidad social, política y económica, la existencia de infraestructuras para el desarrollo de estas actividades y husos horarios equivalentes con el litoral oriental de Estados Unidos y Canadá. Aún así, como se dejó dicho en *supra* nota 58, Barbados está perdiendo en favor de otros destinos, como China.

⁷⁰ Según Bibby, 1996, ap.4, mientras que en Norteamérica se pagan 65 dólares por 10.000 pulsaciones, el mismo trabajo tiene un coste de entre 4 y 6 dólares en Filipinas, y además manteniendo un muy elevado nivel de exactitud (99,7 %).

⁷¹ Tanto es así que en China, donde por lo general los trabajadores se encuentran familiarizados con el alfabeto inglés pero no con el idioma, resulta rentable encargar la introducción del mismo texto a dos o incluso tres trabajadores, con el objeto de poder comparar luego sus versiones y detectar errores. En este sentido Bibby, 1997 y 1998.

⁷² Según una información recogida por Di Martino, 2001, pág. 52. En cualquier caso, es posible que las proporciones ofrecidas no sean todo lo exactas u homogéneas que pudiera espe-

giado de este tipo de trabajo en Europa, los estudiosos destacan como uno de sus principales alicientes, al lado de los beneficios tributarios, el hecho de que ofrezca una mano de obra no sólo bien educada y políglota, sino flexible y a más bajo precio ⁷³. Puede, pues, afirmarse que, a despecho de otros factores, la fuerza económica principal que impulsa el desarrollo del teletrabajo transnacional u *offshore* es claramente los inferiores costes del trabajo ⁷⁴.

Con todo, aunque la dinámica del fenómeno es conocida, no lo son en la misma medida sus alcances y significación a nivel global. El teletrabajo y la prestación de servicios remotos a nivel transnacional son en buena medida fenómenos ocultos ⁷⁵. Ello se debe en parte al interés de algunos de los sujetos que se benefician de ellos de que no se conozca su existencia. Pero también a que no se han desarrollado aún herramientas que permitan investigar de forma empírica sus efectos sobre la distribución del empleo a nivel internacional ⁷⁶. Aún así, la información disponible parece indicar que, aunque la transnacionalización de la prestación remota de servicios y el teletrabajo no se ha desarrollado tan rápidamente como algunos anticiparon ni ha alcanzado aún niveles alarmantes, presenta en la actualidad una tendencia firmemente creciente ⁷⁷ y empieza a ejercer su influencia sobre la ordenación espacial del empleo a nivel mundial.

Ello es así en la medida en que, aunque las nuevas tecnologías traen consigo un inaudito encogimiento de las distancias entre todas las regiones, los Estados y los continentes, favorecen también una división muy especializada del trabajo a nivel global, dentro de la cual determinadas naciones, por sus peculiares ca-

rarse, o que hayan variado desde que fueron calculadas, pero el mensaje que traslucen no deja lugar a dudas.

⁷³ Bibby, 1996, ap. 4. Como indica este autor, en la conjunción de estos factores se encuentra la explicación de porqué este país es el *call centre* más eficaz de Europa.

⁷⁴ En ello coinciden, matices aparte, Bibby, 1997 y 1998, y Di Martino, 2001, pág. 45.

⁷⁵ Como observa Di Martino, 2001, pág. 45.

⁷⁶ Huws, Jagger y O'Reagan, 1999.

⁷⁷ Nuevamente, Di Martino, 2001, pág. 45.

racterísticas, se sitúan en mejores condiciones que otros para atraer un tipo determinado de teletrabajo ⁷⁸. Es así como, países con un buen número de técnicos en informática y unos salarios relativamente bajos se convierten en fuertes candidatos para ser destino de la actividad de desarrollo de *software* (es el caso, además de la India, de Rusia, Bulgaria, Rumanía, Indonesia, Brasil o Costa Rica, entre otros); en tanto que aquellos que, compartiendo niveles salariales no elevados, poseen una buena infraestructura de comunicaciones, husos horarios convenientes y una población con dominio ciertos idiomas, tienen mayores opciones de atraer a su territorio centros de llamada remota (aparte de Irlanda y el Reino Unido, piénsese en Sudáfrica, Australia, Nueva Zelanda o Tasmania, para el mercado en inglés; o en Marruecos o Grecia, donde el francés opera como segunda lengua, respecto del mercado en este idioma); mientras que, finalmente, los que ofrecen una mano de obra con menor cualificación pero bien disciplinada y con condiciones retributivas bastante inferiores, poseen una buena posición competitiva para la captación de las tareas más elementales de introducción y procesamiento básico de datos (Filipinas, Barbados, Jamaica o China comparten esta posibilidad, bien que en condiciones de precariedad dada la fácil deslocalización de estas actividades, con países como Corea, Sri Lanka, Malta, Chipre, México, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Granada, St. Kitts y Nevis, Santa Lucía, Marruecos, Mauricio, Madagascar, etc.) ⁷⁹. Esto ha permitido que haya empezado a hablar de la existencia de una “una nueva división del trabajo” a nivel internacional en lo que a “los procesos de información remota” se refiere ⁸⁰.

⁷⁸ Huws, Jagger y Bates, 2001.

⁷⁹ Coinciden en hacer referencia a esta triple clasificación de países receptores de *eWork* Bibby, 1996, ap. 4; Huws, Jagger y O'Reagan, 1999; y Di Martino, 2001, págs. 49-56; así como el Informe patrocinado por la Comisión Europea sobre el Teletrabajo en Europa correspondiente al año 1999 (Comisión Europea, 1999, págs. 116-117).

⁸⁰ En este sentido, Comisión Europea, 1999, pág. 117. En la misma dirección Huws, Jagger y O'Reagan, 1999. En el documento “Implicaciones sociales del Teletrabajo”, preparado por un grupo de expertos por encargo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, se señala también que “el teletrabajo extranjero subcontratado introduce una nueva dimensión en la división internacional del trabajo” (1997, pág. 180).

En cuanto a las formas de organización del trabajo, todos los indicios apuntan a un claro predominio de las formas de colaboración interempresarial para la realización de este tipo de tareas, y en especial de las modalidades de *outsourcing* informático, desarrolladas con sociedades contratistas de teleservicios situadas en los países en los que se lleva a cabo materialmente la actividad ⁸¹. Frente a éstas, las modalidades de prestación de teletrabajo en régimen de subordinación, y muy especialmente las de carácter individual, se presentan como “un fenómeno del todo marginal” ⁸². Si acaso, la atención en este ámbito debe centrarse en las formas colectivas de teletrabajo, representadas por las oficinas satélite, que pueden servir de cobertura para la apertura de centros de atención de llamadas, procesamiento de datos o atención de servicios relacionados con el desarrollo o la aplicación de programas informáticos en el extranjero por las propias corporaciones titulares de la actividad principal.

Finalmente, aunque el teletrabajo y los teleservicios *offshore* levanta para muchos la perspectiva de que los países menos avanzados puedan desarrollar sus sectores de alta tecnología y mejorar los niveles de formación de sus trabajadores ⁸³, en la práctica, con la sola excepción de la industria del *software* de la India, la mayor parte del empleo creado por esta vía mantiene niveles muy bajos de cualificación y ofrece por lo general a los trabajadores en él involucrados pocas oportunidades para mejorar su formación ⁸⁴. De allí que desde instancias diversas se haya advertido de que su expansión, al socaire del avance de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, es capaz de profundizar la polariza-

⁸¹ Puede verse para corroborar esta información los datos suministrados por el conjunto de autores citados en *supra* nota 79, todos los cuales insisten en la importante participación que tienen las compañías subcontratistas situadas en los países de desarrollo de la actividad.

⁸² En este sentido Nogler, 2000, págs. 615-616. En la misma dirección, Bibby, 1996, ap. 3, apunta que las oficinas remotas y los *call centres* son bastante más importantes como problema que el escasamente desarrollado teletrabajo en casa.

⁸³ Así, por todos, Pérez de los Cobos Orihuel y Thibault Aranda, 2001, pág. 108.

⁸⁴ Bibby, 1996, ap. 6.

ción entre las diversas regiones del planeta ⁸⁵ e incluso dar lugar a formas nuevas de colonialismo ⁸⁶.

3. La política comunitaria en materia de teletrabajo y la deslocalización del empleo en el ámbito europeo: peculiaridades y potencialidades de un fenómeno en ascenso

La deslocalización de actividades relacionadas con el tratamiento y la transmisión de información facilitada por la aplicación de las nuevas tecnologías a los procesos de trabajo afecta también, como no podía ser de otro modo, al ámbito europeo. Pese a ello, este fenómeno no ha sido objeto de atención por parte de las instituciones comunitarias, ni ha dado lugar a estudios de carácter específico, hasta hace muy poco tiempo. Es cierto que son muchos y muy diversos los documentos,

⁸⁵ Huws, Jagger y Bates, 2001.

⁸⁶ Gaeta, 1995, pág. 553, quien añade que no es casual que los países que externalizan actividades se vuelvan hacia los mercados de sus antiguas colonias, que ofrecen además la ventaja de la homogeneidad lingüística. Esta observación es hecha también, entre nosotros, por Thibault Aranda, 2001, pág. 261. Naturalmente, estas situaciones puede ser apreciadas también como oportunidades, al menos desde la perspectiva de las economías centrales. Este es el sentido de las siguientes palabras de Peiró, 2000, pág. 39: "en el futuro las relaciones entre España y Latinoamérica tienen que jugar un papel muy importante, ya que, si seguimos el caso de estos tres ejemplos (se refiere a Irlanda, India e Israel), España tiene una gran ventaja: comparte una misma lengua con Latinoamérica y hay una gran diferencia económica".

informes y estudios promovidos o producidos desde principios de la década de los noventa por iniciativa de las autoridades de Bruselas que incluyen referencias explícitas al teletrabajo, primera y emblemática manifestación, como se sabe, de dicha realidad. Al extremo que se ha llegado a decir, no sin ironía, que si la fortuna de los teletrabajadores comunitarios pudiese medirse por la frecuencia con la que el término "teletrabajo" recorre dichos instrumentos, la Comunidad Europea se llevaría la palma como institución más sensible a la necesidad de ofrecer al mismo un régimen jurídico adecuado ⁸⁷. No obstante, la gran mayoría de tales documentos, además carecer de cualquier vinculabilidad jurídica e inscribirse dentro de la tendencia de la Comisión a recurrir a formas de *soft law* para el tratamiento aquellas cuestiones para las cuales no estima maduras aún las condiciones para una intervención de alcance normativo ⁸⁸, se ha caracterizado por centrar su atención en los perfiles tecnológicos del fenómeno, y en especial en las dificultades que desde esta singular perspectiva se plantean para su difusión, considerada por lo demás como un bien en sí misma, olvidando o dejando de lado la consideración de la problemática que el mismo plantea desde la perspectiva social y jurídica. Naturalmente, ello incluye la omisión de toda referencia a la peculiar configuración que adquieren dichos problemas cuando el teletrabajo asume una dimensión transnacional, a pesar de que ésta debería ser, en línea de principio, la perspectiva propia de cualquier acción comunitaria ⁸⁹. De allí que se haya dicho que, durante toda esta pri-

⁸⁷ Lo Faro, 1998, pág. 216.

⁸⁸ Como indica González, 1999, págs. 63-64, todo el trabajo desarrollado por la Comisión en relación con la sociedad de la información se inscribe dentro de esta línea de intervención "blanda", encaminada a cumplir una "labor catalizadora", dirigida, más que a la producción de instrumentos con valor normativo, a crear "un marco de reflexión, de diálogo, de intercambio de experiencias, de investigación, de debate, de creación de consensos".

⁸⁹ Lo Faro, 1998, pág. 218. No deja de ser significativo que, conforme observa este autor, op. cit., págs. 218-219, en esta primera etapa la mayor parte de los documentos comunitarios sobre teletrabajo hayan sido promovidos por la DG XIII de la Comisión Europea (la Dirección General para las Telecomunicaciones, la Información y la Tecnología Informática). Entre esta amplia y compleja maraña pueden ser citados, como referidos de forma específica al teletrabajo transnacional, entre otros, los documentos "Constraints to transborder telework in the European Community" (1993) y "Actions for stimulation of transborder telework and reserarch cooperation in Europe" (1996), ambos impregnados claramente por esta perspectiva de análisis e interesados

mera etapa, la Comisión transmitió una imagen de la acción comunitaria en materia de teletrabajo “más interesada en promover el ‘tele’ que en disciplinar el ‘trabajo”⁹⁰.

Luego de esta primera oleada de producción comunitaria, inspirada en una suerte de exaltación apologética de las virtudes de esta forma de trabajar⁹¹, irán abriéndose poco a poco espacio dentro de la misma instrumentos que demuestran la existencia de un interés y preocupación cada vez mayores por los problemas sociales y jurídicos planteados por el teletrabajo. Ello incluirá, ya entrada la segunda mitad de la década de los noventa, también referencias explícitas a las consecuencias, no siempre vistas ya como positivas, que puede tener su empleo traspasando las fronteras nacionales. Entre dichos documentos puede ser citada, en primer lugar, la Comunicación de la Comisión sobre “La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas. Las próximas etapas”⁹², en la que por vez primera se toma nota de la preocupación de los trabajadores y sindicatos en el sentido de que la introducción de las nuevas tecnologías “podrían tener como resultado una mayor inseguridad laboral y peores condiciones de trabajo”, añadiendo que “aunque algunos trabajadores (por ejemplo, trabajadores cualificados, teletrabajadores y las mujeres en general) han manifestado especialmente su inquietud”, “los trabajadores muy cualificados (por ejemplo, los programadores informáticos) también pueden verse afectados, ya que las tecnologías de la información y las comunicaciones permiten la deslocalización de tareas hacia otras partes del mundo”. Es más, en función de ello, amén de otras consideraciones, la Comisión asume en este mismo documento el compromiso de iniciar consultas con los interlocutores sociales “acerca de si la acción comunitaria

esencialmente por poner de manifiesto la posibilidad de desarrollo a nivel transnacional del teletrabajo y contribuir a la eliminación de trabas para su expansión.

⁹⁰ Nuevamente, Lo Faro, 1998, pág. 219.

⁹¹ Sobre cuyos peligros llamará tempranamente la atención Gaeta, 1995, pág. 549.

⁹² Documento COM (97) 390, de 17 de julio de 1997.

para proteger a los teletrabajadores es aconsejable y hasta qué punto". Igualmente relevante es la indicación contenida en el Libro Verde sobre "Cooperación para una nueva organización del trabajo", promovido igualmente por la Comisión ⁹³, en el cual se afirma que "la dimensión transnacional" de las tecnologías de la información y las comunicaciones "saca a relucir la cuestión del teletrabajo transnacional, el derecho privado internacional y las relaciones laborales transnacionales" y se incluye la cuestión relativa a "las implicaciones sociales del teletrabajo transfronterizo" entre aquellas de carácter prioritario a ser examinados por las autoridades públicas y los interlocutores sociales para la elaboración de una futura disciplina comunitaria del mismo ⁹⁴.

Esta adquisición de conciencia sobre los posibles efectos negativos de la difusión del teletrabajo, tanto a nivel interno como transnacional, ha determinado un cambio en la política del derecho comunitaria sobre esta forma de trabajo ⁹⁵, perceptible en relación a ambas facetas del mismo, como se verá a continuación.

En lo que al tratamiento general del teletrabajo se refiere, los esfuerzos han estado encaminados a promover la adopción de algún tipo de regulación, ya sea a nivel comunitario o de los Estados miembros, que permita superar el estado de "anomia normativa" ⁹⁶ en el que se debate esta forma de trabajo. Este tipo de iniciativas se inspiran en la idea, expuesta en la Comunicación de la Comisión sobre "Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información" ⁹⁷, de que la utilización del teletrabajo "sólo aumentará si hay un marco adecuado que

⁹³ Documento COM (97) 128, de 16 de abril de 1997.

⁹⁴ Más directas aún son las afirmaciones contenidas en el Documento "Implicaciones sociales del teletrabajo", elaborado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo por encargo de la Comisión, en el cual se señala que el teletrabajo "introduce una nueva división internacional del trabajo" y "presenta un cierto número de problemas, tanto a nivel europeo como internacional, en relación con la economía sumergida, el *dumping* social, etc." (1998, pág. 180).

⁹⁵ Conforme pone de relieve Lo Faro, 1998, pág. 225.

⁹⁶ Como la califica Escudero Rodríguez, 2000, pág. 801.

⁹⁷ Documento COM (2000) 48, de 4 de febrero de 2000.

garantice los derechos y las obligaciones de los teletrabajadores y de sus empleadores". Entre ellas pueden contarse la aprobación por la Comisión de la Recomendación 98/370/CE, de 27 de mayo de 1998 ⁹⁸, por la cual se insta a los Estados miembros a ratificar el Convenio núm. 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, un instrumento inspirado en la necesidad de garantizar un trato igualitario a quienes se dedican a este tipo de labores y en el que pueden incluirse sin dificultad al menos las formas individuales de teletrabajo realizado en el domicilio u otro lugar elegido por el trabajador ⁹⁹; el ya mencionado compromiso de iniciar consultas con los interlocutores comunitarios sobre la conveniencia de una acción comunitaria dirigida a la protección de los teletrabajadores, ratificado en 2000 a través del Plan de Acción eEurope; o la recomendación general a los agentes sociales de todos los niveles para "establecer condiciones marco y acuerdos prácticos que permitan una amplia difusión del teletrabajo", efectuada en el último de los documentos citados. Unas iniciativas que, debe reconocerse, han resultado hasta hace poco tiempo escasamente fructíferas ¹⁰⁰.

⁹⁸ DOCE L 165/32, de 10 de junio de 1998,.

⁹⁹ Como indica Gallardo Moya, 1998, pág. 98, la redacción del artículo 1º de este convenio "permite incluir al trabajo industrial y al teletrabajo a domicilio porque especifica que la prestación puede consistir, bien en la elaboración de un producto, bien en la prestación de un servicio". En el mismo sentido, vid. también Pérez de los Cobos Orihuel y Thibault Aranda, 2001, pág. 111. Que la intención de la Comisión ha sido servirse de este Convenio para incidir sobre el tratamiento a nivel de los Estados miembros del teletrabajo se deduce con toda claridad del hecho de que ésta destaque en uno de los considerandos de esta recomendación que "la naturaleza del trabajo a domicilio está evolucionando rápidamente con la introducción de nuevas tecnologías de la información, lo que hace más necesaria una protección adecuada".

¹⁰⁰ De momento el Convenio núm. 177 de la OIT ha sido ratificado exclusivamente por Finlandia (el 17 de junio de 1998) e Irlanda (el 22 de abril de 1999). Por lo que respecta a la posibilidad de adoptar un acuerdo marco regulador del teletrabajo a nivel comunitario, destacarse que, luego de una inicial etapa de bloqueo de las negociaciones, motivada por las discrepancias existentes entre la CES y UNICE en torno su vinculabilidad, se ha alcanzado finalmente un acuerdo a fines del mes de mayo de 2002. Este trascendental instrumento se suma a la aprobación por el Comité de Diálogo Social Sectorial de Telecomunicaciones de unas "Líneas directrices para el Teletrabajo en Europa" (febrero de 2001); y de un "Acuerdo Europeo sobre orientaciones relativas al teletrabajo en el sector del comercio", en este caso por las organizaciones EuroCommerce y Uni-Europa Commerce (abril de 2001). Mientras éstos dos últimos son pactos que establecen únicamente recomendaciones para la contratación colectiva e individual del teletrabajo en sus respectivos sectores, el acuerdo marco europeo prevé su puesta en práctica por

Por lo que atiene a la dimensión transnacional del fenómeno, la Comisión ha optado por poner en marcha mecanismos aún menos incisivos de intervención, que dejan entrever que ésta se sitúa todavía en una fase preliminar de aproximación al mismo, dentro de la cual se consideran objetivos prioritarios una estimación de sus perfiles y dimensiones a nivel comunitario y la generación de ámbitos de reflexión sobre sus potenciales efectos negativos sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Característica de esta línea de actuación es, asimismo, la ampliación de su perspectiva, que se traslada del ámbito exclusivo del teletrabajo al de las diversas formas de prestación de trabajo a distancia facilitadas por la aplicación de las nuevas tecnologías, para las que se ha acuñado la denominación común de *eWork* (eTrabajo) como se dejó dicho en su momento ¹⁰¹.

Expresión de ello es el patrocinio de tres programas europeos dedicados al estudio y la reflexión sobre la transnacionalización del empleo a nivel comunitario. Se trata de los Programas EMERGENCE, TOSCA y VIP, todos en la actualidad en fase de ejecución y cuya conclusión se encuentra prevista para finales del año 2002. Mientras el primero parte de la convicción de que el conocimiento del impacto que las nuevas tecnologías están teniendo sobre la situación del empleo resulta de capital importancia para la elaboración de políticas adecuadas, y se propone, en consecuencia, obtener información cuantitativa y cualitativamente fiable sobre los alcances de los procesos de deslocalización en marcha, mediante la realización de una encuesta internacional y el estudio de casos; el segundo tiene como objetivo poner en marcha un observatorio de las condiciones sociales de los *call centres*, una de las principales modalidades, como se sabe, de exteriorización y subcontratación de tareas relacionadas con la información a nivel europeo, sobre la base de

los miembros de las organizaciones firmantes, bien que "según los procedimientos y prácticas específicas de los interlocutores sociales en los Estados miembros" y no a través de la aprobación de una norma comunitaria que recoja su contenido. Finalmente, debe destacarse que la negociación colectiva se viene mostrando activa en la regulación del teletrabajo al interior de ciertos países europeos, como Italia. Sobre el particular, con amplias referencias, vid. Rodríguez-Piñero Royo et al., 2001, págs. 277-297 y 309-321; y Sellas i Benvingut, 2001, págs. 165-185.

¹⁰¹ En este sentido, vid. Comisión Europea, 2001, pág. 25.

un inventario de los centros de este tipo existentes en los países miembros y la elaboración de una tipología de los empleos que se desarrollan en los mismos. Finalmente, el tercero persigue contribuir al desarrollo de una competencia global más justa y responsable socialmente mediante la elaboración, contando con la participación de importantes empresas internacionales, de un código ético que sea asumido y respetado por éstas cuando recurran a formas de teletrabajo o prestación de servicios a distancia más allá de las fronteras nacionales ¹⁰². No cabe duda de que el desarrollo de estos Programas permitirá recabar una información de capital importancia para el desarrollo futuro de la política comunitaria sobre estas cuestiones.

A la espera de resultados definitivos, no obstante, los avances de investigación desarrollados en el marco del Programa EMERGENCE están resultando de especial importancia para superar la situación actual de falta de información sobre los perfiles y alcances del fenómeno a escala europea. Una carencia sin la cual el debate sobre las implicaciones sociales del teletrabajo y la prestación de servicios *offshore* corre el riesgo de verse decisivamente influenciado por ciertos ejemplos bien publicitados de uso abusivo de esta forma de organización del trabajo, que no necesariamente representan la realidad global del fenómeno, al menos a escala europea ¹⁰³. Es importante advertir, con todo, que la información suministrada por el Programa EMERGENCE ¹⁰⁴, no viene referida de forma directa al volumen de utilización del teletrabajo o la prestación remota de servicios a escala europea,

¹⁰² Para mayor información sobre estos programas europeos, vid. Comisión Europea, 2001, págs. 37-44, 218-219 y 33-36, respectivamente; así como los sitios de Internet de cada uno de ellos, a los que se hace referencia también en esta misma publicación.

¹⁰³ Desde esta perspectiva, tiene razón Nogler, 2000, pág. 616, nota 329, cuando pone de manifiesto que toda la discusión acerca del teletrabajo *offshore* sufre de la falta de estudios preliminares sobre casos concretos, del tipo de los desarrollados por la OIT sobre el trabajo a domicilio industrial.

¹⁰⁴ La información sobre los resultados de la investigación desarrollada en el marco del Programa EMERGENCE, de la que se dará cuenta a continuación, ha sido obtenida de las siguientes fuentes: Institute for Employment Studies, 2000; Institute for Employment Studies, 2001; Huws y O'Reagan, 2001; y Comisión Europea, 2002, págs. 37-44.

medido a través del número de trabajadores implicados en ella, ni busca establecer cuáles son las condiciones específicas a las cuales éstos se ven sometidos. Antes bien, partiendo de la definición amplia de lo que por *eWork* debe entenderse a la que se ha hecho referencia antes, ha buscado detectar cuáles son las pautas de su utilización por parte de las organizaciones empresariales, mediante la realización de una encuesta a 7.268 empleadores situados en dieciocho países europeos (los quince comunitarios, más Hungría, Polonia y la República Checa), a la que luego ha seguido el estudio de alrededor de sesenta casos de deslocalización.

En cualquier caso, los datos obtenidos a partir de dicha encuesta sirven para poner de manifiesto la amplia difusión de estas formas de externalización del trabajo, a las que admiten recurrir de una forma u otra prácticamente la mitad de las sociedades europeas consultadas (49 %), así como ratificar las sospechas acerca de la creciente importancia que asumen en este ámbito las formas de subcontratación a distancia (*outsourcing* informático) frente a las modalidades de teletrabajo basadas en la contratación de una plantilla propia. En realidad, sólo poco más de uno por cada diez empleadores europeos (12 %) reconoce servirse de estas formas dependientes de organización a distancia de la prestación, aunque con una clara preferencia dentro de ellas por las de carácter colectivo (centros u oficinas satélites) frente a las individuales (teletrabajo en casa), cuyo empleo es aceptado por un porcentaje sorprendentemente reducido de organizaciones (1,5 %) ¹⁰⁵. El resto del trabajo a distancia, en cambio, se lleva a cabo a través de empresas contratistas o, en menor medida, trabajadores autónomos (17,3 %). Unos y otros pueden proporcionar, por lo demás, servicios de los más diversos tipos, no necesariamente ni en su mayor proporción de escaso valor añadido. Así, la principal de todas ellas es el desarrollo y soporte de *software* (38,9 %), a la que siguen el denominado "trabajo creativo", dentro del cual se incluyen actividades diversas, entre

¹⁰⁵ Con todo, a fin de no minusvalorar este dato, ha de tenerse en cuenta que la referencia al 12 % de los empleadores europeos implica que nada menos que 6,5 millones de empresas se servirían de formas de teletrabajo en régimen de dependencia.

las que destaca el diseño y edición de contenidos multimedia (27,3 %), y las funciones relacionadas con la administración, la formación y la gestión de recursos humanos (19 %). A gran distancia se sitúan, en cambio, los servicios a clientes (6,3 %), el procesamiento de datos (5,3 %), los servicios financieros (5,3 %) y las ventas (2,5 %).

Ahora bien, por lo que respecta a la crucial cuestión de la redistribución geográfica del trabajo que por estas vías viene desarrollándose, las preferencias parecen inclinarse por las relocalizaciones dentro de la propia región de la empresa contratante (34,5 %) o en todo caso en otras regiones del mismo país (18,3 %). Frente a ello, es todavía reducido el número de organizaciones que admiten optar por la subcontratación o el teletrabajo más allá de sus fronteras nacionales (5,3 %). Este último dato parece indicar que, pese a las reiteradas referencias al peligro de que esta forma de trabajo se desplace masivamente hacia destinos extraeuropeos, la tendencia más relevante es a optar por localizaciones situadas dentro de las fronteras nacionales. Ello no impide, sin embargo, que se registre una cantidad significativa de tráfico electrónico de servicios interfronteras. Dentro de éste, sin embargo, los intercambios dentro de Europa tienen un peso superior a los efectuados con el resto del mundo. Aún así, la lista de destinos favoritos incluye también regiones extracomunitarias (como Rusia y los países del Este de Europa en fase de adhesión), e incluso localizaciones más remotas (la India, Australia, etc). Esta clara preferencia por los destinos nacionales o, en todo caso, europeos, permite poner en duda que, al menos por el momento, la diferencia de costes laborales opere como un factor decisivo para la adopción de las decisiones de deslocalización. Frente a ello, los gestores del Programa destacan la importancia de otro tipo de ventajas, como la disponibilidad de pericia técnica dentro de la región de la que se trate, seguida de la buena reputación del contratista y la garantía de una alta calidad en la prestación del servicio.

Desarrollos posteriores de este mismo Programa, basados esta vez en el estudio de casos, conducen, sin embargo, a relativizar en alguna medida estas conclusiones ¹⁰⁶. De ellos se deduce que, aunque la decisión de deslocalización no es para las empresas una cuestión de simples diferencias de costes, ya que sobre ella pesan otro tipo de factores, como la propia incertidumbre en cuanto a sus resultados, se encuentra decisivamente influenciada por éstos. En general, las consideraciones tomadas en cuenta para llevar a cabo este tipo de movimientos parecen ser esencialmente tres: los ahorros susceptibles de ser alcanzados mediante la conformación de economías de escala, las diferencias de costes entre las diversas regiones e incluso compañías de *outsourcing* a las que se recurre y, finalmente, la disponibilidad de mano de obra especializada. No obstante, incluso esta última, que en principio podría generar costes superiores a los de la localización original de la empresa, aparece por lo general vinculada a la generación de un efecto similar a partir de unas condiciones laborales inferiores. A la luz de estas observaciones, señalar que “los empleadores tampoco parecen retenidos por la existencia de fuertes regulaciones del mercado de trabajo o por la presencia de sindicatos” ¹⁰⁷, parece una afirmación en alguna medida precipitada ¹⁰⁸. Del mismo modo, en este estudio se pone de manifiesto cómo los procesos de deslocalización están suponiendo, de todas formas, ganancias de empleo en favor, no solamente de ciertas regiones dentro de cada uno de los países, sino de algunos países. Este es el caso de los países europeos centrales y orientales, así como de la India, especial-

¹⁰⁶ Vid. Flecker y Kirschenhofer, 2002.

¹⁰⁷ Como se hace, a partir de los datos expuestos en el párrafo anterior, en Comisión Europea, 2002, pág. 44.

¹⁰⁸ Sin embargo, es posible que existan diferencias, incluso notables, en cuanto a la incidencia del factor costo laboral dependiendo del tipo de actividad del que se trate. Así, seguramente los bajos salarios serán un poderoso incentivo para la deslocalización -e incluso sucesiva relocalización en destinos más baratos- de tareas como la introducción de datos o los servicios de atención telefónica a la clientela, mientras que el mismo seguramente no tendrá una incidencia semejante en actividades como las de desarrollo de *software* o las denominadas tareas creativas, de gran importancia, por lo demás, como se dejó dicho, en el ámbito europeo. Sobre el decisivo papel de los costos laborales en el desarrollo de los *call centres*, vid. Bertin, 2002, págs. 2-3.

mente en lo relativo al desarrollo de programas informáticos. En virtud de ello, resulta difícil negar que, aunque aún estas nuevas formas de organización remota del trabajo se encuentran todavía en la infancia y los datos ofrecidos proporcionan sólo un atisbo preliminar de su estado ¹⁰⁹, empiezan ya ejercer su impacto sobre la distribución espacial del empleo dentro del continente ¹¹⁰.

Por lo demás, el hecho de que nos encontremos todavía delante de un fenómeno situado preferentemente dentro de las fronteras nacionales de los distintos países europeos no debe hacer perder de vista las potencialidades de su desarrollo más allá de las mismas en un futuro no necesariamente mediato. A ello debe alertar el hecho de que, ya en esta etapa germinal, sean más del 5 % los empleadores que optan por la externalización que reconocen que recurren a él. Pero no solamente. En realidad, más allá de cualquier especulación, estas formas de transnacionalización del empleo encuentran en el propio escenario económico y social europeo un terreno abonado para su expansión. No debe perderse de vista que, como se ha observado, "Europa es un mosaico de realidades culturales y de mercado que se asemeja más a las características del mercado mundial que a las del monolítico mercado norteamericano" ¹¹¹. Estas diferencias constituyen, sin lugar a dudas, claros incentivos para la puesta en marcha de estrategias de deslocalización del empleo, dirigidas a obtener ventajas competitivas de las diferencias de protección, tanto fuera de la Unión Europea como incluso dentro de ésta.

En relación a lo primero, en la Memoria del Director General de la OIT sobre "El trabajo decente en la economía de la información" se ha llamado la atención sobre los desequilibrios existentes entre las regiones occidental y oriental de Europa, que otorgan a los países del centro y la parte oriental del continente importantes ventajas para convertirse en destinos de la reubicación del trabajo en forma di-

¹⁰⁹ Como reconocen los propios autores de los estudios en cuestión. Vid. Institute for Employment Studies, 2000.

¹¹⁰ Huws y O'Reagan, 2001.

¹¹¹ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 24.

gital, tanto por sus más bajos costes laborales como por sus tradicionales normas educativas de alto nivel en los ámbitos técnicos ¹¹². Ello hace presumir al autor de dicho documento que “la transferencia de actividades de cibertrabajo desde la región occidental a la región oriental de Europa”, una realidad de la cual existen ya evidencias, como se dejó dicho, “seguirá incrementándose” en los años venideros ¹¹³. No obstante, también entre los Estados miembros de la Unión Europea existe una importante brecha, tanto en lo que se refiere a los costes laborales como a la protección social, que es capaz de incentivar desplazamientos en el mismo sentido dentro de sus fronteras. Baste para dar una muestra palpable de ello con señalar que, según datos correspondientes a 1999, entre los países con una remuneración promedio por hora más alta y más baja puede registrarse una diferencia de nada menos que de 74 puntos porcentuales ¹¹⁴. Es cierto que, como se ha observado, en la Unión Europea los salarios no parecen ser “ni la única ni la más importante fuerza determinante de las decisiones de deslocalización industrial”, ya que si así fuese “los movimientos de ‘deslocalización’ serían mucho más importantes”, vistas las recién aludidas diferencias ¹¹⁵. No obstante, tampoco ha de perderse de vista que los citados movimientos resultan bastante más fáciles y baratos de realizar tratándose de actividades relacionadas con el tratamiento de la información, como las

¹¹² Vid. OIT, 2000, pág. 40. En este documento se añade que “los países que cuentan con gran cantidad de especialistas en informática y con salarios comparativamente bajos se afianzan firmemente en el mercado como países destinatarios del desarrollo de programas informáticos (por ejemplo, la Federación de Rusia, Bulgaria y Rumanía)”.

¹¹³ OIT, 2000, pág. 14.

¹¹⁴ Según Muñoz de Bustillo Llorente y Bonete Perales, 2002, pág. 231, el salario por hora de los trabajadores directos de los sectores industrial y de servicios de Portugal era tan sólo el 33 % del salario medio de la Unión, y nada menos que el 26 % del salario de Austria, el país con una mayor remuneración por hora. Países como Grecia, España, Irlanda o Italia, se sitúan por encima de estos niveles, pero alcanzando el 55 %, 71 %, 75% y 87 %, respectivamente, del promedio. A estos datos hay que añadirles, no obstante, como observan estos autores, *op. cit.*, págs. 232-233, las diferencias generadas en función del distinto peso que tienen los componentes no salariales, por lo general vinculados con la financiación de la protección social, sobre el coste laboral total. Aquí también la brecha es importante, en la medida en que, en sus extremos, va del 34 % de Italia al 9 % de Dinamarca; es decir, una distancia de nada menos que 25 %. La importancia de la diferencia de costes laborales a estos efectos es destacada, entre otros, especialmente por Gaeta, 1995, pág. 553; y Lo Faro, 1998, pág. 226.

¹¹⁵ Nuevamente, Muñoz de Bustillo Llorente y Bonete Perales, 2002, págs. 230-231.

que nos ocupan, que en el caso de las actividades industriales o de prestación de servicios que requieran algún tipo de presencia física del sujeto que los presta ¹¹⁶.

Esta potencialidad se ve, por lo demás, incrementada de forma exponencial si se tiene en cuenta que, como ha puesto de relieve la propia Comisión Europea en su Comunicación sobre "Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información", ya citada, "en menos de diez años, la mitad de todos los puestos de trabajo estarán en sectores que, o bien forman parte de los grandes fabricantes de productos y servicios de tecnología de la información o bien tienen un elevado índice de utilización de éstos"; es decir, se tratará de puestos de trabajo susceptibles de ser "externalizados" mediante el empleo de las nuevas tecnologías ¹¹⁷. Ello implica que el "potencial para la reubicación de empleos" es bastante más relevante dentro de la Unión Europea de lo que en un principio pudiera pensarse y está en condiciones de "generar cambios importantes en la división del empleo tanto dentro como fuera de Europa" en un futuro no demasiado lejano ¹¹⁸.

Nos encontramos, pues, delante de un fenómeno que debe ser examinado y atendido; y cuanto antes mejor.

¹¹⁶ Advierten sobre este riesgo, incluso dentro de la Unión Europea, Gaeta, 1995, pág. 553; Banplain 1997, págs. 32-33; y Pérez de los Cobos Orihuel, 2001, pág. 109.

¹¹⁷ En la misma dirección, aunque de forma más inespecífica, en OIT, 2000, págs. 49-50, se señala que "el sector terciario representa normalmente la mitad del empleo del país" en la mayor parte de las naciones europeas.

¹¹⁸ OIT, 2000, pág. 50.

4. Posibles líneas de intervención desde una perspectiva europea

La decisión de llevar a cabo algún tipo de intervención sobre las prácticas de deslocalización a escala internacional de las actividades vinculadas con el tratamiento y la transmisión de información, dirigida a conjurar o al menos moderar sus potenciales efectos perniciosos sobre los estándares laborales de tutela y la libre concurrencia empresarial, es una de política del Derecho, cuya adopción corresponde a las distintas instancias dotadas de competencias normativas sobre la materia, tanto a nivel estatal como comunitario. Serán, pues, éstas las que, teniendo en cuenta factores de diverso tipo, como las dimensiones que adquiera el fenómeno y su incidencia sobre la distribución geográfica del empleo, el peso que dentro de las decisiones de deslocalización pueda atribuirse al propósito de obtener ventajas competitivas mediante la búsqueda de un menor nivel de protección social, el grado de sensibilización existente en torno al carácter nocivo de estas prácticas, tanto por parte de las representaciones de los trabajadores, seguramente más preocupadas por su empleo como mecanismo de presión a la baja de los salarios y condiciones de trabajo, como de los empresarios, interesados en sus efectos distorsionadores de la competencia, etc., deberán decidir poner en marcha algún tipo de actuación normativa, así como determinar sus alcances.

Por el momento, como se ha visto, al menos a nivel comunitario, la acción de la Comisión se sitúa aún en una fase preliminar de aproximación al conocimiento de los alcances del fenómeno y sus posibles efectos. No obstante, empiezan a registrarse ya iniciativas en el ámbito de los países miembros de la Unión Europea, encaminadas a proporcionar algún tipo de regulación al teletrabajo transnacional. Expresión de ello es la aprobación, en junio del 1999, por la Comisión de Trabajo del Senado italiano, del texto unificado de una propuesta de ley reguladora de los derechos de los teletrabajadores, cuyo artículo 10 aborda de forma específica la problemática planteada por la vertiente exterior de esta forma de laborar ¹¹⁹. Es previsible que este tipo de propuestas se incrementen, en especial en el ámbito comunitario, conforme las consecuencias de los procesos de deslocalización de actividades se vayan haciendo patentes, y terminen por dar lugar a proyectos específicos de regulación de la materia. La experiencia registrada en relación con el tratamiento de un fenómeno en gran medida similar, aunque posiblemente de menor incidencia a mediano o largo plazo, como es el relativo a los desplazamientos temporales de trabajadores entre países comunitarios para la ejecución de una prestación transnacional de servicios, cuyos potenciales efectos negativos sobre la libre competencia empresarial y los derechos de los trabajadores implicados terminarían por dar lugar a la aprobación de una directiva comunitaria para su regulación ¹²⁰, así lo hace presagiar.

Con todo, articular una respuesta jurídica capaz de hacer frente con una mínima garantía de eficacia a los problemas generados por la expansión al terreno

¹¹⁹ A través de dicho texto se unificaron las Propuestas de Ley núms. 2305, 3123, 3189 y 3489, todas relativas a la materia. El texto completo del precepto referido puede ser consultado en Nogler, 2000, págs. 615-616, nota 329.

¹²⁰ Se trata de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre desplazamientos de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios, a la cual se hará amplia referencia más adelante. Sobre los motivos que dieron lugar a la aprobación de esta Directiva, dentro de los cuales asumió el protagonismo "la diferencia de costes de trabajo entre países", que determinó la emergencia de "un nuevo fenómeno", consistente en "el desplazamiento de trabajadores no cualificados, por su menor coste respecto a los salarios del país de acogida", vid. Rodríguez-Piñero, 1999, pág. 78 y sigs.

internacional de las modalidades de prestación de servicios a distancia posibilitadas por las nuevas tecnologías constituye una tarea dotada de una extrema dificultad desde el punto de vista técnico. Ello se debe a dos características peculiares de este fenómeno, sobre las cuales se ha venido llamando la atención en las páginas precedentes: de un lado, la simultánea aptitud de las modalidades de teletrabajo y de subcontratación de actividades para situar el desarrollo de las labores vinculadas con el procesamiento de la información fuera del alcance de las normas nacionales de tutela; y, del otro, la escasa relevancia que poseen las distancias físicas, lo mismo que los costes de instalación y conexión, para la adopción de las decisiones de deslocalización o relocalización de esta clase de tareas.

El hecho de que, al menos a los efectos que aquí se vienen considerando, el teletrabajo y las modalidades de *outsourcing* informático sean capaces de operar como fórmulas en buena medida intercambiables, conduce a descartar la conveniencia de una regulación centrada exclusivamente en el primero ¹²¹. Frente a ello, es preciso afirmar la necesidad de un tratamiento integrado -o al menos paralelo- de ambas modalidades de organización "virtual" del trabajo. Nos encontramos aquí, como se ha afirmado, delante de "fenómenos que solamente de artificiosamente pueden ser afrontados singularmente" ¹²². En virtud de ello, cualquier intento de ordenación del teletrabajo *offshore* pensado en clave de tutela que no integre o venga acompañado de otro de la subcontratación remota de servicios a nivel internacional, sólo serviría para desincentivar su empleo a favor de ésta última. Es más, vistas las cosas desde la perspectiva que aporta la información disponible sobre los alcances del fenómeno, tanto a nivel internacional como europeo, puede incluso afirmarse que en la actualidad la prioridad se encuentra en todo caso en la regulación, más del teletrabajo transnacional, de las contrataciones internacionales de teleservicios.

¹²¹ Como la propuesta, por lo demás muy meritoria, formulada por Serrano Olivares, 2001, págs. 135-136.

¹²² En palabras de Lo Faro, 1998, pág. 224.

El tratamiento integrado que se propone resulta, sin embargo, especialmente difícil de articular desde el punto de vista técnico, ya que nos sitúa delante de dos modalidades de contratación que, pese a desempeñar en común el papel de viabilizar la prestación a distancia de los servicios, no resultan formalmente asimilables. Para tomar conciencia de ello basta con recordar que, mientras en el primer caso existe un vínculo jurídico directo entre el sujeto que lleva a cabo las tareas contratadas y la entidad que se beneficia de ellas, sobre el cual es posible intervenir a los efectos que aquí interesan, en el segundo dicha relación se entabla con la empresa contratista, que asume la realización de la actividad a través efectivos propios, los cuales carecen de cualquier ligazón con la primera. Ello implica, como habrá la ocasión de comprobar más adelante, que incluso para la consecución de los mismos objetivos desde el punto de vista material, deba recurrirse necesariamente a instrumentos distintos en cada caso.

Al propio tiempo, ha de tenerse en cuenta que la fungibilidad del lugar de desarrollo de la prestación, unida al cada vez más limitado peso de los costes de establecimiento y conexión, restringen en gran medida la eficacia de las soluciones circunscritas a un ámbito territorial determinado, sobre todo si éstas tienen como consecuencia la introducción de limitaciones o cargas de importancia a la utilización de estas formas de trabajo, que permitan establecer diferencias relevantes de costes con respecto a otras localizaciones. La existencia de este tipo de restricciones puede suponer, antes que un freno a los intentos elusivos, un aliciente para su desplazamiento hacia otros destinos no sujetos a las mismas. Máxime cuando la intensidad de dichas restricciones permite neutralizar las ventajas comparativas de la localización inicial. Desde esta perspectiva, el hecho de que, de momento, el cibertrabajo transnacional se sitúe preferentemente dentro de las fronteras de la Unión Europea, como se ha visto, no debe hacer perder de vista la existencia de un importante tráfico de datos hacia destinos extracomunitarios, incluso bastante

lejanos. Un tráfico que puede verse claramente alentado en el futuro de adoptarse una legislación especialmente rigurosa a nivel europeo.

En este terreno, pues, se hace necesario partir del principio de que las soluciones, o cuentan con una amplia eficacia a nivel internacional, lo cual resulta como es evidente muy difícil de lograr, o han de caracterizarse por la prudencia si no quieren tener el pernicioso efecto de favorecer el desplazamiento de estas labores hacia destinos incluso menos protectores que aquellos que se quería evitar.

Naturalmente, a la luz de estas dificultades, cobra relevancia la propuesta de "convivir políticamente" con este fenómeno, intentando aprovechar en la medida de lo posible sus ventajas y soslayar sus inconvenientes más graves mediante el recurso a instrumentos que favorezcan o promuevan una progresiva convergencia de las condiciones de trabajo a nivel internacional ¹²³. El debate sobre la limitación de las consecuencias adversas de la transnacionalización del empleo se subsume entonces en el más general acerca de la conveniencia de introducir mecanismos de control de los efectos sociales negativos de la globalización ¹²⁴, asumiendo dentro de él un papel central instrumentos tales como la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, a través de la cual se declara el compromiso de todos los Estados miembros de esta organización de "respetar, promover y hacer realidad" aquellos "principios relativos a los derechos fundamentales" que son objeto de los principales convenios aprobados por la organización (en concreto, la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso e infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación); la inclusión en los acuerdos comerciales internacionales de cláusulas sociales, dirigidas a asegurar el respeto por

¹²³ En este sentido, Thibault Aranda, 2001, pág. 269.

¹²⁴ Sobre este debate, dentro de la doctrina española, vid. especialmente Baylos Grau, 1999; Durán López, 1998; Pérez de los Cobos Orihuel, 1999; y Rodríguez-Piñero, 2000.

parte de los Estados contratantes de ciertos derechos sociales considerados esenciales mediante la aplicación en caso de incumplimiento de sanciones comerciales; el otorgamiento de preferencias arancelarias a los Estados que respeten dichos derechos, con la consiguiente exclusión de aquellos que los desconocen; o, en fin, la adopción por parte de las empresas multinacionales de códigos de conducta, de forma unilateral o incluso negociada, en virtud de los cuales éstas asumen un conjunto de estándares justos de trabajo, que se comprometen a respetar -y a hacer respetar a los contratistas o suministradores con los que se relacionen- cuando operen en el extranjero.

Naturalmente, todos éstos son instrumentos de indudable utilidad para combatir los potenciales efectos adversos de los procesos de deslocalización que son objeto de nuestra atención, máxime si se los encauza directamente hacia este objetivo ¹²⁵. No obstante, la limitada efectividad que por el momento vienen demostrando poseer este tipo de soluciones, unida a las singulares características del fenómeno al que aquí se ha de hacer frente, tanto en lo que se refiere a la facilidad con la que puede expandirse como a la intensidad de sus efectos, hacen necesario explorar la posibilidad de recurrir a instrumentos específicamente diseñados con tal fin.

En principio, más allá de los mecanismos generales de presión o convencimiento antes aludidos, las respuestas susceptibles de ser adoptadas desde el punto de vista técnico para hacer frente al problema del *dumping* social en este ámbito se reducen a dos básicas ¹²⁶. La primera consiste en tratar de encauzar a través de prohibiciones o autorizaciones el teletrabajo y la subcontratación de servicios a distancia hacia a aquellos países en los que, por los niveles de tutela reconocidos

¹²⁵ Este es el caso del Programa VIP financiado por la Comisión Europea. Como se dio cuenta en las páginas precedentes, el propósito de éste es diseñar con participación de importantes compañías transnacionales de un código de conducta específico para el trabajo transnacional habilitado por las nuevas tecnologías.

¹²⁶ Conforme pone de manifiesto Lo Faro, 1998, pág. 235.

por las respectivas legislaciones nacionales, resulte infundada la sospecha de su uso en clave puramente evasiva de las normas laborales del país en el que se sitúa la empresa titular de la actividad descentralizada. Al lado de esta primera y más elemental línea de intervención, cabe también pensar en la posibilidad de articular medidas que impidan a quienes recurran a estas prácticas la consecución de dicho resultado. Para ello, el mecanismo más apropiado es el de garantizar, recurriendo en su caso a técnicas de Derecho Internacional Privado, la aplicación al personal afectado de todas -o al menos algunas- de las condiciones de trabajo vigentes en el lugar en que su prestación resulta efectivamente aprovechada. Es decir, del lugar en que se sitúa la empresa que recurre a estas modalidades de contratación para integrar sus procesos de producción, con el consiguiente desplazamiento de las aplicables en la sede donde se ubica físicamente el trabajador y se realiza materialmente su prestación.

A continuación se pasará a examinar la virtualidad de cada una de estas posibles opciones de regulación. Conviene advertir, sin embargo, que para ello se adopta como presupuesto la situación de una empresa ubicada en alguno de los Estados miembros de la Unión Europea que decide externalizar parte de sus actividades relacionadas con el tratamiento y la transmisión de la información mediante la contratación de teletrabajadores, tanto de forma individual como colectiva (a través de oficinas satélites), o de empresas contratistas de servicios, los cuales se sitúan, bien dentro de la propia Unión o incluso fuera de ella.

5. La limitación del recurso al teletrabajo y la prestación de servicios transnacionales como opción

La idea de restringir estas formas de contratación a distancia de la prestación laboral exclusivamente al ámbito de aquellos Estados que, aún contando con salarios y condiciones de trabajo no necesariamente equiparables a los del país de origen de la demanda, ofrezcan al menos una protección capaz de desalentar los intentos de deslocalización basados en el exclusivo propósito de obtener rebajas abusivas de costes laborales, no es nueva ¹²⁷. De hecho, la propuesta de ley aprobada por la Comisión de Trabajo del Senado italiano en 1999 a la que se ha hecho referencia antes basa todo el esquema de control del teletrabajo transnacional previsto en su artículo 10 en la supeditación de “la utilización en Italia del teletrabajo prestado en el territorio de países no pertenecientes a la Unión Europea” a la obtención de “la preventiva autorización del Ministro de Trabajo y de Previsión Social”, la cual se encuentra, a su vez, “subordinada a la garantía del respeto, en la prestación de teletrabajo en el territorio de los países extranjeros no pertenecientes

¹²⁷ Entre nosotros esta idea ha sido puesta de manifiesto, bien que con escasa convicción acerca de su carácter equitativo, por Serrano Olivares, 2001, pág. 135.

a la Unión Europea, de los derechos sociales fundamentales previstos por las normas internacionales”.

Frente a los procedimientos de los que más adelante se hablará, este tipo de soluciones tienen la indudable ventaja de poder ser impuestas de forma unilateral e inmediata por los Estados miembros de la Unión Europea que pudieran verse afectados de forma especialmente intensa por las prácticas deslocalizadoras, sin tener que coordinar su actuación con otros o verse en la necesidad de impulsar una acción a nivel comunitario. Para ello les bastaría en principio con aprobar normas que impongan condicionamientos del tipo aludido en el párrafo anterior a las empresas establecidas en su territorio que pretendan recurrir a tales prácticas. Es más, como se ha puesto de manifiesto, existe incluso la posibilidad de que esta clase de limitaciones “desde el origen” vengan establecidas a través de la negociación colectiva, cuando se alcance un consenso sobre este particular entre los representantes de los trabajadores y las entidades afectadas ¹²⁸. Naturalmente, estos compromisos carecerán, por su propia naturaleza, de fuerza normativa, desplegando sus efectos más bien en el plano obligacional ¹²⁹, pero sin que ello tenga porqué suponer una negación de su exigibilidad, tanto en el plano jurídico como social.

Igualmente, a través de esta técnica se hace posible una regulación conjunta del teletrabajo transnacional y la prestación de servicios a distancia por contratistas, siempre que se incurra en la precaución de incluir en la definición del supuesto de hecho ambas situaciones mediante una adecuada técnica normativa ¹³⁰,

¹²⁸ En este sentido, Rodríguez-Piñero Royo et al., 2001, pág. 336, indicando que este tipo de opciones tienen sentido “cuando se trata de prácticas claramente elusivas o abarataadoras”.

¹²⁹ Nuevamente, Rodríguez-Piñero Royo et al., 2001, pág. 336

¹³⁰ Cosa que no hace, por cierto, la propuesta italiana recién glosada, que se refiere exclusivamente al teletrabajo transnacional, con total olvido de la subcontratación de estas actividades. Esto ha motivado la fundada crítica de Nogler, 2000, pág. 616, nota 329, basada en la marginalidad del supuesto y en su fácil elusión a través de la subcontratación de la prestación teletrabajada.

y se posibilita la inclusión de cualquier destino en relación con el cual el peligro de *dumping* social pueda presentarse, al margen de su ubicación geográfica.

Esta última regla, sin embargo, conoce una muy importante excepción. Como es evidente, y se encarga además de recalcar la propuesta italiana, estas limitaciones no pueden ser impuestas a las prestaciones de servicios a distancia que se desarrollen dentro de la Unión Europea. La libertad de prestación de servicios dentro del mercado unificado, más que propiamente el principio de libre circulación de trabajadores a escala comunitaria, se sitúa en este caso como un obstáculo insalvable a la imposición de prohibiciones o restricciones ¹³¹, a pesar de que, como en su momento se pudo apreciar, también en este ámbito las diferencias de costes laborales y de protección social entre los Estados son en algunos casos lo suficientemente relevantes como para alentar prácticas elusivas. Nos encontramos, pues, delante de una forma de intervención que resulta operativa solamente en relación con los destinos extracomunitarios; y que, por tanto, no excluye *per se* el empleo de otros mecanismos a nivel de la Unión.

A esta exclusión del espacio ocupado por el mercado común, más relevante aún si se tiene en cuenta la perspectiva de su inminente ampliación hacia el este europeo, hay que sumarle la imposibilidad de que esta clase de iniciativas puedan ser puestas en marcha de forma conjunta por los Estados miembros a través de instrumentos comunitarios de carácter vinculante, como las directivas o los reglamentos. Como es fácil de intuir, la prohibición o limitación de la utilización de estas formas de contratación remota del trabajo más allá del territorio de la Unión resulta de muy dudoso, por no decir imposible, encaje dentro de las competencias de las instituciones comunitarias. Ello supone que los países que decidan introducir esta

¹³¹ Basta, para ello, con reparar en el texto de los artículos 39 y, sobre todo, 49 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. De acuerdo con este último, "quedarán prohibidas las restricciones a la libre prestación de servicios dentro de la Comunidad para los nacionales de los Estados miembros establecidos en un país de la Comunidad que no sea el del destinatario de la prestación".

clase de medidas estarán imponiendo restricciones a la actuación de las empresas establecidas en su territorio a las que no se encuentran en principio sometidas las que operan en los demás. Es evidente que este hecho es capaz de desalentar, salvo situaciones extremas, cualquier intento de adopción de las mismas de forma unilateral y aislada ¹³².

Además de este tipo de inconvenientes, es preciso tener en cuenta las trabas de carácter burocrático que son susceptibles de generarse a con ocasión de la puesta en marcha de estos sistemas, sobre todo si se articulan en torno a la regla de la autorización previa ¹³³, y también la dificultad que objetivamente existe para definir de forma general y abstracta un criterio que pueda cumplir eficazmente la función de identificar los supuestos en que es posible descartar el riesgo de *dumping* social. En relación con esto último, a falta de otro tipo de propuestas, no parece existir más remedio que recurrir a principios básicos y elementales, de común aceptación en el ámbito internacional, como pueden ser los relativos a los “derechos sociales fundamentales previstos por las fuentes internacionales”, a los que se refiere la propuesta italiana. Si acaso, esta genérica referencia, cuya vinculación con la Declaración aprobada por la OIT en 1998 parece evidente, puede ser objeto de concreción por la vía de la apelación a ciertos convenios de esta organización que se consideren especialmente relevantes a estos efectos, exigiendo que se encuentren ratificados por el país de destino ¹³⁴. Paradójicamente, entre estos últimos

¹³² Vid, en este sentido, respecto de la propuesta italiana, Nogler, 2000, pág. 616, nota 329.

¹³³ En la propuesta italiana los inconvenientes burocráticos se tratan de aligerar sobre la base de prever la posibilidad de que el Ministerio de Trabajo excluya del requisito de autorización previa “el teletrabajo prestado desde países que hayan ratificado y observen efectivamente los convenios internacionales que garantizan los derechos sociales fundamentales”.

¹³⁴ Este era el sentido, según refiere Lo Faro, 1998, pág. 234, de la propuesta inicial presentada por los senadores Mussi y Cortiana, que fuera luego refundida en el texto aprobado en la Comisión de Trabajo del Senado. En este caso, la referencia era a los Convenios de la OIT núms. 29 (trabajo forzoso u obligatorio), 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación), 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva), 100 (igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor), 105 (abolición del trabajo forzoso), 111 (discriminación en materia de empleo y ocupación) y 138 (edad mínima de admisión al trabajo).

difícilmente podrá encontrarse el Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio, a través del cual se trata de garantizar la igualdad de trato de las distintas modalidades de trabajo a distancia respecto de las labores prestadas de forma regular, dado el muy escaso número de ratificaciones que el mismo ha recibido, incluso por parte de los países comunitarios, pese a existir en este caso una recomendación expresa de la Comisión en este sentido.

Así las cosas, pese a la contundencia de la técnica utilizada, este tipo de respuestas sólo permiten hacer frente de forma unilateral a situaciones especialmente flagrantes de "esclavitud informática", susceptibles de ser puestas en práctica por empresas "maquiladoras" situadas en países extracomunitarios con una muy escasa protección laboral, incluso en función de estándares internacionales mínimos o básicos ¹³⁵.

¹³⁵ A la luz de esta conclusión no resulta posible compartir la observación de Serrano Olivares, 2001, pág. 135, en el sentido de que esta medida resulta "difícilmente justificable desde un punto de vista social", dados sus efectos negativos sobre las posibilidades de ocupación de los trabajadores de los países menos desarrollados.

6. La alternativa basada en la imposición de las condiciones de trabajo vigentes en el lugar de destino de la prestación y sus límites

Al lado de las técnicas que tratan de “encauzar” los procesos de deslocalización “virtual” del trabajo hacia destinos que no supongan un especial riesgo de *dumping* social, recurriendo para ello a autorizaciones o prohibiciones, existe también la posibilidad plantar cara a este problema impidiendo a quienes recurran a las prácticas en cuestión la consecución de un resultado elusivo. Ello se consigue, como se ha anticipado, garantizando al personal que realiza la prestación de trabajo más allá de las fronteras nacionales la aplicación de las condiciones laborales vigentes en el lugar en que la misma resulta efectivamente aprovechada en vez de las que resultarían exigibles de acuerdo con un criterio puramente territorial de aplicación de las normas laborales.

Este no es, sin embargo, un efecto fácil de conseguir, toda vez que en principio, tanto en el supuesto de la subcontratación transnacional de servicios relacionados con el procesamiento y la transmisión de información como del teletrabajo *offshore*, las relaciones laborales del personal encargado de la realización de las tareas correspondientes se rigen por las disposiciones legales y los convenios co-

lectivos que resulten de preceptiva aplicación en el lugar en el que éstas se desarrollan y no en aquél al que están destinadas.

Tratándose de la subcontratación, la elusión de la legislación laboral del país en el que opera la empresa principal se consigue mediante el establecimiento de una relación civil o mercantil con una sociedad situada en un destino remoto, en virtud de la cual se le encarga la realización de la actividad requerida, contando para ello con personal propio. Como consecuencia de esta operación, la primera aparece exclusivamente como destinataria de la prestación desarrollada por el contratista a través de sus trabajadores. De existir una relación laboral, pues, la misma se entablará entre este último y quienes haya decidido contratar para que ejecuten bajo su dirección las tareas en las que consista la labor a la que se ha comprometido ¹³⁶. Naturalmente, a no ser que se opte por conceder relevancia al lugar donde es aprovechada la prestación laboral a los efectos de la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, cuestión ésta sobre cuya pertinencia habrá ocasión de razonar más adelante, esa relación entre el contratista y sus trabajadores no presenta elemento alguno de internacionalidad o extranjería que permita postular una solución distinta de la consistente en la aplicación de la legislación del Estado en el que se sitúan las partes y se desarrolla el trabajo ¹³⁷.

¹³⁶ No obstante, ha de tenerse en cuenta que, como advierte Serrano Olivares, 2001, pág. 143, las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones, al neutralizar las distancias físicas y hacer posible el ejercicio remoto de los poderes empresariales, acrecientan el riesgo de que este tipo de operaciones encubran supuestos de cesión ilegal de mano de obra, en los que el contratista opere en realidad como un mero sujeto interpuesto entre quienes ocupan realmente la posición de trabajador y empresario en el marco de la relación laboral. Unos supuestos de cesión ilegal, por lo demás, cuya acreditación puede tonarse sumamente difícil al no producirse aquí, por la propia naturaleza de la prestación, la confusión de plantillas en el mismo lugar de trabajo que por lo general opera como indicio capital de su existencia. Este inconveniente puede solventarse en buena medida, sin embargo, si se sigue la recomendación de la autora antes citada de tener en cuenta como elemento de prueba equivalente la existencia de una conexión directa con el ordenador central de la empresa principal y la posibilidad de interactividad, que permiten entender que, pese a la distancia, “el trabajador se localiza ‘virtualmente’ en las dependencias de la empresa principal a los efectos del poder de dirección”.

¹³⁷ Nuevamente, Serrano Olivares, loc. cit.

No obstante, también en el supuesto del recurso al teletrabajo transnacional, donde sí existe un vínculo laboral directo entre quien desarrolla las tareas y quien las organiza y dirige a distancia, el cual presenta además claros componentes de orden internacional ¹³⁸, el juego de las reglas de Derecho Internacional Privado vigentes sobre conflictos de leyes conduce en última instancia a un resultado semejante, en la medida en que prescribe, salvo puntuales excepciones, la aplicación a dicha relación de la legislación laboral del Estado en el que se prestan los servicios (la denominada *lex loci laboris*), en vez de la de aquél en que se sitúa el establecimiento de la empresa que se beneficia de ellos, como se podrá comprobar con cierto detalle a continuación.

La determinación de la legislación aplicable a los contratos que presenten puntos de conexión con más de un ordenamiento jurídico se rige por las normas de conflicto vigentes en el Estado cuyos tribunales resulten competentes el conocimiento del litigio del que se trate (*lex fori*) ¹³⁹. De allí que deba pasarse revista, como cuestión previa a la anterior, a los criterios de atribución de competencia judicial internacional aplicables en materia de contrato de trabajo ¹⁴⁰.

Un breve repaso de los criterios comúnmente aceptados a estos efectos permite observar una clara preferencia, tanto dentro de las normas nacionales como de los tratados sobre la materia, por la concesión al trabajador de una doble opción: la de demandar al empresario en el domicilio de éste, haciendo uso a tales

¹³⁸ Como indica Serrano Olivares, 2001, pág. 114, aquí "al menos dos elementos relevantes de la relación laboral se localizan en distintos Estados, a saber, el lugar de ejecución del trabajo y el lugar del establecimiento empresarial".

¹³⁹ Sobre el principio de calificación *ex lege fori* y su fundamento puede verse, con carácter general, Fernández Rozas y Sánchez Lorenzo, 1993, págs. 446-447. Específicamente en relación con la importancia que este principio asume en materia laboral, vid. Morgenstern, 1987, pág. 81; y Serrano Olivares, 2001, pág. 114.

¹⁴⁰ Como indica Serrano Olivares, 2001, pág. 134, "sólo una vez que se ha resuelto la cuestión de la competencia judicial internacional, atribuyendo competencia para conocer del litigio a los Tribunales de un determinado Estado, podemos identificar las reglas de conflicto aplicables para determinar el derecho aplicable a un supuesto concreto; normas de conflicto que se corresponderán, por consiguiente, con las del Estado del foro".

efectos de la regla general de atribución de competencia a los tribunales del domicilio del demandado; y la de hacerlo ante los tribunales del lugar en el que presta sus servicios. Para el caso de los Estados miembros de la Unión Europea, esta alternativa se encuentra expresamente prevista por el artículo 19 del Reglamento 44/2001/CE, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil o mercantil ¹⁴¹. De acuerdo con este precepto, “los empresarios domiciliados en un Estado miembro podrán ser demandados”, bien ante los tribunales del Estado en que estuvieren domiciliados” (apartado 1.a), o bien “ante el tribunal del lugar en el que el trabajador desempeñare habitualmente su trabajo” (apartado 2.a) ¹⁴². Esta última regla reconoce como única excepción el supuesto en el que el trabajador no desempeña habitualmente su trabajo en un único Estado, caso en el que se le habilita para incoar la demanda ante el tribunal del lugar en que estuviere situado “el establecimiento que hubiere empleado” al mismo (apartado 2.b).

Aunque para la aplicación de este Reglamento es suficiente con que el empleador al que se pretende demandar se encuentre domiciliado en un Estado miembro, por lo que su aplicación puede ser considerada en principio universal, es preciso tener presente que las opciones por él previstas se limitan exclusivamente

¹⁴¹ Este Reglamento ha entrado en vigor para todos los Estados de miembros de la Unión Europea, con la sola excepción de Dinamarca (artículo 1.3), el 1 de marzo de 2002. Sus previsiones, pues, sustituyen a las del Convenio de Bruselas, de 27 de septiembre de 1968, que se ocupa de la misma temática, cuya vigencia se mantiene exclusivamente en relación con dicho Estado. En el ámbito europeo es preciso tener en cuenta además el Convenio de Lugano, de 16 de septiembre de 1988, cuya virtualidad se restringe a las relaciones entre los países miembros de la Unión Europea y Noruega, Islandia y Suiza. Por lo demás, aunque solamente el citado Reglamento contiene una sección especial dedicada a la competencia judicial internacional en materia de contratos individuales de trabajo, las soluciones contenidas en estos tres instrumentos resultan en lo esencial coincidentes en cuanto al tratamiento de las cuestiones que son objeto de estudio.

¹⁴² En relación con la primera opción, debe tenerse en cuenta que el artículo 18.2 del Reglamento puntualiza que “cuando un trabajador celebre un contrato individual de trabajo con un empresario que no tuviere su domicilio en un Estado miembro, pero poseyere una sucursal, agencia o cualquier otro establecimiento en un Estado miembro, se considerará, para todos los litigios derivados de la explotación de la sucursal, agencia o establecimiento, que tiene su domicilio en dicho Estado miembro”.

a la primera de las mencionadas (el domicilio del empresario demandado) cuando la prestación de servicios de lleva a cabo, aún con ese destino, pero desde un Estado no comunitario. Ello es así en la medida en que, en tal caso, además de sus previsiones, es preciso tener en cuenta las normas de atribución de competencias vigentes en el país de desarrollo de las labores, no vinculado como es evidente por el Reglamento, las cuales pueden entrar en juego si el trabajador decide interponer la demanda ante los tribunales del mismo. En la práctica totalidad de los casos, sin embargo, tales legislaciones contemplan también, amén de otros criterios, la competencia de sus propios tribunales, en tanto expresión de un elemental principio de control sobre las relaciones de trabajo desarrolladas dentro de su territorio ¹⁴³. La doble opción en favor del trabajador se mantiene, de este modo, incluso cuando la prestación remota de servicios se desarrolle extramuros de la Unión Europea en beneficio de un empleador comunitario, aunque en éste último caso por una vía distinta de la aplicación *strictu sensu* del Reglamento antes mencionado ¹⁴⁴.

La solución de los conflictos de leyes en materia civil, mercantil y laboral ha sido objeto de una regulación conjunta a nivel comunitario a través del Convenio de Roma, relativo a la ley aplicable a las obligaciones contractuales, suscrito el 19 de junio de 1980 y en vigor en España desde el 1 de septiembre de 1993. Este convenio tiene la virtualidad, no de derogar las normas de Derecho Internacional Privado establecidas por el Derecho interno de cada uno de los Estados miembros, pero si de “desplazar” su aplicación cada vez que se produzca una situación sometida a él ¹⁴⁵. De lo expresado en el párrafo precedente se desprende que las reglas

¹⁴³ En este sentido, Serrano Olivares, 2001, pág. 121.

¹⁴⁴ Para un análisis pormenorizado de esta problemática, que aquí sólo puede ser apuntada, bien que centrado aún en torno a las previsiones de los Convenios de Bruselas y Lugano, se remite a Caro Gándara, 1998, págs. 1-3; Sellas i Benvingut, 2001, págs. 119-123; y Serrano Olivares, 2001, págs. 114-127.

¹⁴⁵ Vid. Márquez Prieto, 1998, pág. 4. Como indica este autor, op. cit., pág. 6, “no se trata de una derogación. El principio de supremacía del Derecho comunitario no produce técnicamente la derogación, sino la inaplicación de la normativa desplazada por la comunitaria prevalente”. En contra, no obstante, Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1996, págs. 1343-1346.

de conflicto previstas por este Convenio, en cuyo detalle se entrará inmediatamente, son aplicables al teletrabajo transnacional, tanto en el supuesto en que el empresario y el trabajador se sitúen en diferentes Estados miembros, por tener el primero su domicilio o una sucursal o establecimiento en uno de ellos y desarrollar el segundo habitualmente su labor desde otro; como cuando, ubicándose el empresario en territorio comunitario y el trabajador fuera de él, éste último opte por interponer una demanda contra aquél ante los tribunales comunitarios de su domicilio ¹⁴⁶. Extramuros del ámbito de aplicación del Convenio quedarían, en cambio, las situaciones en que el teletrabajador, aún laborando para un empleador comunitario, decida incoar la reclamación ante la jurisdicción del Estado no comunitario desde el que presta sus servicios, ya que entonces se aplicarán los criterios de selección del Derecho aplicable previstos por el ordenamiento interno de país, al ser ésta -y no la comunitaria- la *lex fori* aplicable al contrato.

Un breve examen de las reglas de conflicto aplicables en uno y otro caso permite apreciar, sin embargo, que en ambos las soluciones comúnmente aceptadas basculan igualmente en torno a la aplicación de la *lex loci laboris* a los contratos de trabajo así concluidos.

El Convenio de Roma parte de reconocer a las partes libertad para elegir el Derecho aplicable a las obligaciones contractuales que impliquen un conflicto de leyes. A condición de que la opción sea expresa o resulte “de manera cierta de los términos del contrato o de las circunstancias del caso”, los contratantes pueden seleccionar la ley que regirá su relación (artículo 3). Es más, dicha elección puede

¹⁴⁶ Ha de tenerse en cuenta que la aplicación del Convenio de Roma es común a todos los Estados miembros, de forma que las reglas a aplicar para la solución de los conflictos de leyes no varían en función de que pueda resultar competente uno u otro foro estatal, siempre que éste sea uno comunitario, como ocurre en el primero de los supuestos aludidos; y además universal, en el sentido de que resultan de aplicación incluso cuando el otro Estado vinculado con el contrato no sea parte del mismo, como sucede en el segundo. Sobre estos extremos, con mayor amplitud, vid. Carrascosa Gonzáles y Rodríguez-Piñero Royo, 1993, pág. 386; González Campos et al., 1995, pág. 145; y Sellas i Benvingut, 2001, págs. 116-117.

venir referida “a la totalidad o solamente a una parte del contrato” ¹⁴⁷ y ser además modificada con posterioridad. Esta genérica libertad tiene como límite la imposibilidad de afectar “a la aplicación de las normas del país del juez que rijan imperativamente la situación”, las cuales resultan de este modo exigibles “cualquiera que sea la ley aplicable al contrato” (artículo 7.2) ¹⁴⁸. La efectividad de este principio general de autonomía en cuanto a la selección del Derecho aplicable, sin embargo, se ve fuertemente restringida a la hora de su aplicación al ámbito de la contratación laboral. En efecto, de acuerdo con el artículo 6.1 del Convenio, “la elección por las partes de la ley aplicable” al contrato de trabajo “no podrá tener por resultado privar al trabajador de la protección que le proporcionen las disposiciones imperativas de la ley que sería aplicable, a falta de elección”. Esto supone la expresa garantía de la aplicación al trabajador, no ya de las normas de policía del Estado del foro, sino de todas las disposiciones laborales del país cuya legislación resulte “objetivamente” aplicable “que la ley de ese país no permita derogar por contrato” (artículo 3.3), incluyendo dentro de las mismas a los convenios colectivos ¹⁴⁹. La libertad de opción de las partes queda, de esta forma, limitada a la designación de una ley que resulte más favorable que la aplicable al contrato a falta de elección

¹⁴⁷ Se admite así de forma expresa el “depeçage” o “troceado” del contrato, mediante su sometimiento a más de una legislación. Es importante observar, con todo, que ello no supone tanto la admisibilidad de una multiplicidad de elecciones como la posibilidad de la elección de la normativa aplicable a una parte del contrato, dejando que el resto se regule por la ley que corresponde aplicar. En este sentido, vid. Morgenstern, 1987, pág. 31.

¹⁴⁸ El convenio se refiere aquí, evidentemente, no a toda norma imperativa en el sentido de no derogable a través de contrato, sino exclusivamente a las denominadas leyes de policía, que son aquellas que, por representar objetivos básicos de política legislativa, resultan imperativas tanto para el Derecho interno como para el Derecho Internacional Privado, que garantiza su aplicación con independencia de la ley que pueda regir la relación contractual. En este sentido, vid. González Campos et al., 1995, págs. 177-178; así como Serrano Olivares, 2001, pág. 129.

¹⁴⁹ En este sentido, el Informe sobre el Convenio de Roma encargado por el Consejo a los juristas Giuliano y Lagarde, 1992, pág. 23, señala que del texto del artículo 6 se desprende que si la ley del país designado de acuerdo con las reglas del Convenio obliga al empresario “a respetar los convenios colectivos de trabajo, no se podrá privar al trabajador de la protección que le conceden dichos convenios colectivos mediante la elección de la ley de otro Estado en el contrato individual de trabajo”. Vid. también, entre nosotros, Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1996, págs. 1355-1356.

¹⁵⁰. Esta última opera así como “suelo” o mínimo de contratación, que permite al trabajador “defenderse” de la potencial aplicación de un Derecho menos desarrollado, a la vez que impide al empresario rehuir mediante pacto la protección dispensada al mismo por un ordenamiento más tutelar ¹⁵¹. Ello supone que, en última instancia, el alcance real de la autonomía de las partes depende en estos casos del contenido de la protección que el Derecho del país en cuestión establezca en favor del trabajador. Por ello se habla aquí de “autonomía dependiente”, en tanto que condicionada por la ley aplicable al contrato a falta de elección ¹⁵².

¿Cuál es dicha ley? El Convenio opta en este punto por conceder prioridad aplicativa a la *lex loci laboris*, declarando a través de su artículo 6.2.a) que, “a falta de elección” por las partes, el contrato de trabajo se regirá “por la ley del país en que el trabajador, en ejecución del contrato, realice habitualmente su trabajo, aún cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro país”. Esta preferencia por el criterio territorial solamente cede de forma excepcional, cuando “el trabajador no realiza habitualmente su trabajo en un mismo país”, caso en el que será de aplicación “la ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador” ¹⁵³; o bien cuando “del conjunto de circunstancias” resultare “que el contrato de trabajo tenga vínculos más estrechos con otro país”, situación en la que podrá aplicarse “la ley de este otro país”. Mientras en el primer supuesto la postergación de la *lex loci laboris* encuentra su fundamento en la imposibilidad de su aplicación a quienes realizan labores itinerantes o en localizaciones no sujetas a la soberanía de ningún Estado, a través del segundo lo que se hace es reconocer al juez la facultad de valorar las circunstancias concurrentes en cada caso, con el

¹⁵⁰ Como observan Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1993, pág. 390.

¹⁵¹ Vid. en este sentido, las observaciones de González Campos et al., 1995, págs. 176-178.

¹⁵² Nuevamente, González Campos et al., 1995, págs. 176-178.

¹⁵³ En este caso es preciso tener en cuenta que, como observa Serrano Olivares, 2001, pág. 131, por tal hay que considerar “el establecimiento al que el trabajador se haya organizativamente adscrito, con independencia del establecimiento que haya negociado y formalizado el contrato, puesto que sólo aquél constituye una conexión relevante”.

fin de detectar a través de ellas una eventual mayor conexión del contrato con un Estado distinto del de ejecución habitual del trabajo ¹⁵⁴. Se trata, en cualquier caso, de reglas de aplicación excepcional, que no permiten poner en cuestión el primado del principio de territorialidad en el ámbito de la Unión Europea ¹⁵⁵.

Las consecuencias, sin embargo, no son en lo sustancial diferentes cuando resultan de aplicación las normas de conflicto de un Estado no comunitario, por haber optado el trabajador que desarrolla en él su labor por demandar al empleador, ubicado conforme a nuestra hipótesis de partida en algún Estado miembro de la Unión Europea, ante los tribunales de ese país. Ello se debe a que, si bien casi todos los Estados e instrumentos internacionales sobre la materia reconocen a las partes un cierto margen de elección, es una regla amplia -por no decir universalmente- aceptada la de considerar que el lugar de trabajo es el factor de conexión más apropiado para establecer la ley aplicable a la relación laboral ¹⁵⁶.

La preferencia por este criterio territorial ha sido vista tradicionalmente como una opción tutelar, pensada en función de la defensa del trabajador como parte débil de la relación de trabajo, además de coherente con el reconocimiento de la potestad del Estado en el que se prestan los servicios de disciplinar el funciona-

¹⁵⁴ Vid. en este sentido Sellas y Benvingut, 2001, pág. 118.

¹⁵⁵ No está demás indicar en este punto que la aplicación de las reglas del Convenio de Roma conduce a una solución similar en lo esencial en el caso de los trabajadores autónomos. En este sentido, si en principio la libertad de elección de la ley aplicable prevista por el artículo 3 rige también respecto de los vínculos de carácter civil o mercantil que éstos puedan establecer con las sociedades que contraten sus servicios, en ausencia de la misma será de aplicación, conforme al artículo 4, la ley del país con el que el contrato "presente vínculos más estrechos", presumiéndose que los mismos existen "con el país en que la parte que deba realizar la prestación característica tenga, en el momento de la celebración del contrato su residencia habitual". Esta es una referencia que conecta normalmente, como es evidente, con el lugar de desarrollo del trabajo. La diferencia con los trabajadores dependientes radica, así, exclusivamente en la tutela de mínimos que el artículo 6 lleva a cabo a favor de los primeros, la cual no resulta por razones obvias extensible a los autónomos. Sobre el tema, vid. Banplain, 1997, págs. 31-32.

¹⁵⁶ Vid., con amplias referencias, Morgenstern, 1987, págs. 27-48.

miento de su mercado laboral con efectividad ¹⁵⁷. No obstante, más recientemente se ha puesto de manifiesto su falta de adecuación al nuevo contexto de mundialización económica y extensión de los procesos de deslocalización y descentralización productiva a escala internacional. Ha de tenerse en cuenta que su aplicación facilita al empresario, a través de la selección o el cambio del lugar de trabajo –lo cual puede hacerse además cada vez con mayor facilidad y menores costes– la elección de aquellos destinos que ofrecen un menor nivel de protección a los trabajadores ¹⁵⁸. El criterio de la *lex loci laboris* se convierte, de este modo, en una regla de conexión susceptible de ser instrumentalizada con gran facilidad al servicio de estrategias puramente evasivas, encaminadas a la obtener ventajas competitivas del aprovechamiento de las diferencias de tutela existentes entre los distintos ordenamientos laborales. Es decir, del llamado *dumping* social ¹⁵⁹.

Naturalmente, la aplicación de esta regla al teletrabajo transnacional, mediante la consideración como *locus laboris* del lugar donde el trabajador desarrolla físicamente la prestación, supondría un claro reforzamiento de su potencialidad elusiva. Para tomar conciencia de ello basta con recordar la gran facilidad que existe en estos casos para la localización y relocalización en destinos remotos del trabajo, sin que ello suponga además costes excesivos o una merma de los poderes empresariales de dirección y control. Estas son ventajas que no existen, evidentemente, cuando de lo que se trata es de deslocalizar actividades de carácter productivo, las cuales requieren por lo general de cuantiosas inversiones en in-

¹⁵⁷ Desde esta última perspectiva, vid. Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1996, pág. 1347, nota 30. El carácter tutelar para el trabajador de esta solución se funda, no obstante, más que en referencias al contenido de la protección, que no tiene porqué presumirse superior, en alusiones al mayor conocimiento que el mismo puede tener de la ley aplicable en el lugar en el que labora, a su normal coincidencia con la ley del foro y del domicilio del trabajador y a la conveniencia de garantizar la igualdad de trato. En este sentido, vid. Morgenstern, 1987, pág. 44; y Zabalo Escudero, 1983, págs. 128-129.

¹⁵⁸ Como observan, Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1996, pág. 1372.

¹⁵⁹ Vid. en este sentido, además de los autores citados en la nota anterior, Márquez Prieto, 1998, pág. 4; y Serrano Olivares, 2001, pág. 134.

fraestructuras, además de tener que afrontar luego los gastos de transporte de lo producido hacia los países de destino.

De allí que hayan surgido voces críticas que postulan la necesidad de llevar a cabo una relectura de las normas de Derecho Internacional Privado aplicables a la solución de los conflictos de leyes en materia laboral a la luz de las peculiaridades que presenta el teletrabajo desde esta perspectiva. El objetivo es, en todos los casos, tratar de conceder relevancia por vía interpretativa, a los efectos de la identificación del Derecho aplicable, al lugar desde donde la prestación de trabajo es dirigida y aprovechada por el empresario en sustitución de aquél en el que se la lleva a cabo, evitando con ello “un resultado de desprotección para aquellos trabajadores que hubieran sido elegidos por las empresas precisamente en atención a su ubicación geográfica en Estados de inferiores condiciones laborales” ¹⁶⁰.

Desde esta perspectiva, frente a la aplicación lineal del artículo 6.2.a) del Convenio de Roma al teletrabajo transnacional, sustentada por un sector de la doctrina sobre la base de considerar como lugar de realización habitual del trabajo a aquel en el que se sitúa el teletrabajador, de la misma forma que si de un trabajo presencial se tratase ¹⁶¹, se ha puesto de manifiesto la necesidad de “definir una noción de *locus laboris* que se adapte a las particulares modalidades técnicas a través de las cuales el teletrabajo es prestado”, y en concreto al hecho de que en estos casos el trabajo, lo mismo que el capital, se sitúa en condiciones de “circular libremente al filo del *byte* con prescindencia de la ubicación física de los individuos que lo prestan” ¹⁶².

¹⁶⁰ En palabras de Márquez Prieto, 1998, pág. 4.

¹⁶¹ En este sentido, De la Villa Gil, 1999, pág. 243, quien postula la “irrelevancia de que se trate de teletrabajo o de trabajo presencial” a los efectos que aquí interesan; y Thibault Aranda, 2001, pág. 264, para el cual “cuando nada se acuerda en el contrato, la ley aplicable (...) es la (...) ley del país en que el teletrabajador, en ejecución de su contrato, realiza su prestación”.

¹⁶² En este sentido, expresivamente, Lo Faro, 1998, págs. 232 y 229, respectivamente.

Para algunos autores, esta circunstancia permite que, al menos en el caso del teletrabajo *on line* o interactivo, en el que existe un contacto permanente pese a la distancia entre trabajador y empresario, que no sólo permite la emisión de instrucciones y el control de su cumplimiento en tiempo real, sino la transmisión inmediata de sus resultados, deba entenderse que la prestación es desarrollada, no en el lugar en que permanece el trabajador, sino en el que ésta se manifiesta y es aprovechada ¹⁶³. Esto es así –se afirma– en la medida en que es en ese lugar donde, más allá de cualquier veleidat geográfica, se produce la satisfacción del interés típico perseguido por el empleador a través del contrato y, por tanto, debe entenderse que tiene lugar de manera efectiva el cumplimiento de la obligación asumida por el trabajador. “El lugar donde se encuentra el trabajador” pierde de este modo relevancia dentro de los esquemas contractuales frente al espacio en el que “está colocado el terminal del empleador”, hasta el punto de terminar resultando “en sustancia indiferente” a tales efectos ¹⁶⁴. En última instancia, es como si laborase en el interior de la empresa, ya que la interactividad “neutraliza el distanciamiento geográfico” ¹⁶⁵ y permite entender que “hacer y resultado del hacer coinciden en sustancia” de forma tal que “el todo se encuentra en contacto directo con el empresario” ¹⁶⁶.

Lo anterior implica, como es evidente, que el *vero locus laboris* del teletrabajo transnacional es el “del lugar o el país donde tiene su sede el terminal del empleador”, desde el cual se dirige la prestación y en el que ésta se manifiesta y es aprovechada ¹⁶⁷. La ley aplicable al contrato de teletrabajo internacional habrá de ser, por tanto, conforme a lo previsto por el artículo 6.2.a) del Convenio de Roma, la que corresponda a la ubicación geográfica de dicho terminal y no la que pueda

¹⁶³ Nuevamente, Lo Faro, 1998, pág. 230. Este punto de vista, sin embargo, sería inicialmente sustentado por Magno, 1996, págs. 550-552.

¹⁶⁴ Magno, 1996, págs. 551, 552.

¹⁶⁵ Sellas y Benvingut, 2000, pág. 1133, y 2001, pág. 125.

¹⁶⁶ Magno, loc. cit.

¹⁶⁷ En palabras, una vez más, de Magno, 1996, pág. 552.

encontrarse vigente en la sede del trabajador ¹⁶⁸. Con ello, como es evidente, cualquier riesgo de *dumping* social resulta eliminado *ab radice*.

Para enjuiciar la validez de este planteamiento conviene partir de recordar que el punto de conexión utilizado por el artículo 6.2.a) del Convenio de Roma está constituido por el lugar en que el trabajador "realiza habitualmente su trabajo". A la luz de esta clara e ineludible referencia geográfica, vinculada además con el espacio de ejecución material de las tareas y no propiamente de cumplimiento de la obligación, parece ciertamente artificioso privar al mismo de toda relevancia. Máxime cuando su existencia al margen de la red resulta a todas luces innegable ¹⁶⁹. Sostener que el contrato se ejecuta y cumple exclusivamente en el terreno en el que se manifiestan telemáticamente sus efectos, con total prescindencia de aquél en el que se ejecuta, supone además forzar la naturaleza de la obligación asumida en estos casos por el trabajador, que es una de mera actividad, que se concreta en la realización de las tareas convenidas conforme a las órdenes o instrucciones del empresario, al margen del resultado que con su empleo se persiga. Por no hacer alusión detallada aquí a las consecuencias que esta interpretación tendría de aplicarse de forma paralela a las reglas en materia de competencia judicial internacional previstas por el artículo 19 del Reglamento 44/2001. Baste simplemente con señalar que, al considerar como lugar de ejecución del trabajo el de ubicación del establecimiento empresarial, esta tesis conduce a privar al trabajador de la posibilidad de demandar al empresario en el país donde labora, que normalmente es también el de su residencia, y lo obliga a hacerlo necesariamente en el primero, acabando así con el privilegio de dualidad de foros previsto su favor por las normas internacionales de forma prácticamente universal. Esta es una derivación de este criterio interpretativo que solamente podría ser paliada de preverse de

¹⁶⁸ Además de los dos autores italianos citados en las notas anteriores, adhiere a esta tesis, entre nosotros, Sellas i Benvingut, 2001, págs. 13-125.

¹⁶⁹ Conforme observa Serrano Olivares, 2001, pág. 133.

forma expresa como nuevo criterio de atribución de competencia judicial internacional el del foro del domicilio del demandante ¹⁷⁰.

Frente a ello es posible afirmar que, si acaso, la circunstancia de que en estos casos la actividad laboral se lleve a cabo y manifieste de forma simultánea en el lugar en que se sitúa el trabajador y en el que tiene su sede la empresa podría conducir a entender que la misma no se desarrolla exclusivamente en uno u otro, sino en ambos a la vez ¹⁷¹. De ser atinada esta observación, nos encontraríamos delante de supuesto distinto del previsto por el artículo 6.2.a) del Convenio de Roma, en la medida en que no existiría un único país de realización habitual del trabajo, sino dos. A este supuesto le sería de aplicación, en todo caso, el apartado 2.b) del propio precepto, dado que, finalmente, también aquí “el trabajador no realiza su trabajo en un mismo país”. Naturalmente, para ello habría que entender que dentro de este apartado se comprenden, no sólo las hipótesis de trabajos móviles o itinerantes en función de las cuales fue originalmente diseñado, sino también las de realización simultánea del trabajo en más de un Estado posibilitadas por los recientes avances tecnológicos. El resultado de esta operación hermenéutica sería la aplicación al teletrabajo transnacional *on line* o interactivo de la “ley del país en que se encuentre el establecimiento que haya contratado al trabajador”. Una referencia

¹⁷⁰ Por lo que respecta a la legislación aplicable en materia de Seguridad Social de los teletrabajadores, el criterio propuesto conduce también a la imposición de la normativa del país en que se sitúa el establecimiento empresarial en sustitución del de prestación de los servicios. En este caso, el precepto objeto de reinterpretación sería el artículo 13.2.a) del Reglamento 1408/71/CE, de acuerdo con el cual “la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en el territorio de un Estado miembro estará sometida a la legislación de ese Estado”. Esta lectura ha sido rechazada, sin embargo, por entender que “los sistemas de Seguridad Social (muy diversos entre sí) se construyen en torno al criterio de territorialidad”. En este sentido, Gala Durán, 2001, pág. 125. No está demás indicar, de todas formas, que tal y como aparece redactado el precepto, éste es susceptible también de ser instrumentalizado al servicio de estrategias de reducción de costes en materia de protección social, como ha puesto de manifiesto Pennings, 1997, ap. VIII.

¹⁷¹ En esta misma dirección, Thibault Aranda, 1998, pág. 106, señala que “las características del instrumento telemático determinan que el trabajo se realice simultáneamente en dos lugares diversos”. Esta apreciación, sin embargo, no es mantenida por el autor en su posterior monografía sobre el teletrabajo (2001).

que debe ser entendida vinculada, más que a aquél que haya formalizado el contrato de trabajo, a aquél al que se encuentra organizativamente adscrito, toda vez que sólo aquél constituye una conexión relevante ¹⁷². Con ello se habría conseguido, finalmente, el mismo resultado: garantizar la aplicación al teletrabajo transnacional de aquella legislación que se buscaba evitar.

Lo que ocurre es que este criterio, además de poseer los mismos efectos no deseados respecto de la competencia judicial ¹⁷³, se torna en los hechos de muy problemática aplicación, en especial por lo que supone de forzamiento de la interpretación del precepto con el fin de hacerlo operativo para una realidad distinta de la que en su momento justifico su introducción.

Con el fin de superar los inconvenientes de estos intentos de adaptar el concepto de *locus laboris* a la particular configuración técnica del teletrabajo transnacional se ha propuesto también recurrir a la cláusula de excepción basada en la existencia de “vínculos más estrechos” del contrato con un país distinto del de prestación de los servicios, a la que hace referencia la parte final del propio artículo 6 del Convenio de Roma. En esta dirección, se ha afirmado que “pese a la separación existente entre las partes de la relación laboral, el teletrabajo transnacional conectado presenta una vinculación más estrecha con el país del establecimiento del que el trabajador depende funcionalmente o, en otros términos, donde se espera y manifiesta el resultado productivo, resultando accidental el lugar físico de prestación habitual de los servicios” ¹⁷⁴. El corolario es, naturalmente, aquí también el

¹⁷² Serrano Olivares, 2001, pág. 131. En la misma dirección, vid. también González Campos et al, 1995, pág. 175; y Morgenstern, 1987, págs. 51-52.

¹⁷³ Téngase presente que el artículo 18.2.b) del Reglamento 44/2001 atribuye competencia en los supuestos en que el trabajador no desempeña su trabajo habitualmente en un único Estado, a los que se reconduciría la situación contemplada conforme a esta propuesta, al tribunal del “lugar en el que estuviere o hubiere estado situado el establecimiento que hubiere empleado al trabajador”.

¹⁷⁴ Serrano Olivares, 2001, pág. 134. No obstante, con anterioridad, Márquez Prieto, 1988, pág. 4, afirmaría en la misma dirección que “podría también entenderse que la conexión de

mismo, consistente en la aplicación de la ley del país en el que se sitúa el establecimiento en cuestión.

Ciertamente, aunque quizá en menor medida que en el caso anterior, también puede objetarse a esta propuesta su falta de certeza, toda vez que a través de ella se remite para la solución del problema a una cláusula general, abierta e indeterminada, cuya interpretación y aplicación depende en última instancia del criterio judicial. Ello supone que, más allá de cualquier especulación inicial, sólo será posible conocer con seguridad cuál es la ley objetivamente aplicable al contrato de trabajo *a posteriori*, "en el momento en que se plantee el litigio ante el juez" y éste tenga que pronunciarse sobre el particular ¹⁷⁵. Así, la consecución del objetivo social perseguido no sólo no se encuentra garantizada, sino que se genera unos niveles de inseguridad jurídica que han sido considerados por los propios defensores de esta propuesta como incompatibles "con la fluidez del tráfico internacional, sobre todo en el contexto tecnológico actual, que ha supuesto un incremento notable de las prestaciones de servicios transnacionales efectuadas a través de la Red" ¹⁷⁶.

Con todo, si éste fuese el único o el principal inconveniente de este tipo de opciones, la solución más coherente para resolver de forma clara y definitiva el problema sería la de proponer una reforma del Convenio de Roma, a través de la cual se procediese, bien a introducir "una interpretación específica de la noción de 'lugar de trabajo' adaptada al nuevo contexto tecnológico"; o bien a incorporar "una presunción de lo que deba entenderse por 'vínculos más estrechos' en este ámbito, de forma que se presuma la existencia de una vinculación más estrecha con el

empresario y trabajador a través de la red telemática es, de por sí, un 'vínculo más estrecho' con el país donde radique la empresa".

¹⁷⁵ Serrano Olivares, loc. cit.

¹⁷⁶ Nuevamente, Serrano Olivares, loc. cit.

país del establecimiento contratante en los casos en que se verifique una conexión permanente con el ordenador central de la empresa" ¹⁷⁷.

Los auténticos inconvenientes de las distintas propuestas hasta ahora reseñadas, sin embargo, más que de carácter técnico, son en realidad de política del Derecho, como se podrá comprobar a continuación.

Ha de tenerse en cuenta, antes que nada, que la efectividad de todas ellas se restringe, por la propia naturaleza de las cosas, exclusivamente a los supuestos en que el Convenio de Roma resulta aplicable. Es decir, conforme se ha anticipado, a aquellas situaciones en las que, o bien las dos partes de la relación laboral se sitúan en países miembros de la Unión Europea, o bien el teletrabajador, aún laborando desde un destino extracomunitario en provecho de un empresario ubicado dentro de la misma, decide interponer la demanda ante los tribunales de éste último. Al margen de su aplicación quedan, en cambio, los casos en que el prestador del servicio haya optado por presentar la reclamación ante los tribunales del país no miembro de la Unión en el que trabaja, ya que entonces éstos deberán aplicar para la selección de la ley aplicable al contrato de trabajo sus propias normas de conflicto, basadas por lo general en el criterio territorial. Esto supone que el resultado tutelar perseguido sólo queda en realidad garantizado cuando el teletrabajo se desarrolla, en sus dos extremos, dentro de las fronteras de la europeas, en tanto que en los casos en que se ha elegido una localización más distante depende de la azarosa circunstancia de que el teletrabajador, cuyo nivel de ingresos y cualificación no son por lo demás necesariamente elevados en estos casos, adopte la difícil y costosa decisión de demandar a quien lo emplea ante unos tribunales por lo general muy alejados de su domicilio ¹⁷⁸.

¹⁷⁷ Como de hecho propone Serrano Olivares, 2001, pág. 135.

¹⁷⁸ Con todo, para solventar este inconveniente se ha propuesto el reconocimiento, por parte de las normas procesales del país del domicilio del empresario demandado, de la posibilidad de que el teletrabajador extranjero pueda ser representado en tales juicios a través de su sindicato o la asociación profesional de ciberempleados a la que pertenezca. En este sentido,

A lo anterior debe añadirse que la adopción de cualquiera de las propuestas reseñadas conduce a la aplicación total e indiscriminada del conjunto de normas laborales, tanto de origen legal como convencional, vigentes en el Estado donde opera el empleador ¹⁷⁹. Esta es una aplicación, sin embargo, que se limita exclusivamente al ámbito del teletrabajo *strictu sensu*, y además en su modalidad interactiva u *on line*, sin incidir para nada sobre el tratamiento de las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito de las contrataciones internacionales de servicios relacionados con el procesamiento y la transmisión de información, a las cuales es de aplicación la legislación laboral del país en el que se sitúan, pese a que éstas últimas, no sólo revisten una importancia bastante mayor que el teletrabajo como fenómeno, sino que se encuentran en la misma aptitud de garantizar a quienes recurren a ellas un resultado evasivo. Es evidente que, en un contexto de internacionalización de la prestación de servicios e intensificación de la competencia interempresarial, la adopción de una solución semejante, que termina por penalizar el teletrabajo en régimen de dependencia frente a las modalidades de *outsourcing* informático, antes que introducir un auténtico freno a las prácticas que se trata de combatir, supondría un claro incentivo para llevarlas a cabo a través de contratistas extranjeros en vez de teletrabajadores. La actual preferencia por la subcontratación

Serrano Olivares, 2001, pág. 123; y Caro Gándara, 1998, pág. 3, ambas haciendo referencia a la utilidad que tendría a estos efectos, para el caso español, la aplicación del artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral. Asimismo, la última de las autoras citadas ha sugerido también que en estos casos dichas organizaciones asuman, en beneficio de sus afiliados, "el riesgo económico de soportar un proceso judicial en un Estado distinto".

¹⁷⁹ La única excepción viene dada en estos casos por la preceptiva aplicación de las normas de policía vigentes en el país en el que se sitúe el trabajador, las cuales no pueden ser afectadas según el artículo 7.2 del Convenio de Roma. La efectividad de esta limitación se encuentra supeditada, sin embargo, a que el trabajador haya optado por interponer la demanda ante los tribunales de ese país, ya que sólo entonces tales disposiciones pueden ser consideradas "normas de la ley del país del juez", como pide expresamente el precepto. En la situación contraria, si acaso, cabría la posibilidad recurrir a la excepción prevista por el apartado 1 del propio precepto, que permite, al aplicar la ley de un país determinado, "dar efecto a las disposiciones imperativas de la ley de otro país con el que la situación presente un vínculo estrecho", "en la medida en que tales disposiciones, según el derecho de este último país, son aplicables cualquiera que sea la ley que rija el contrato".

remota de servicios frente al teletrabajo se vería así reforzada, sin que ello suponga además ningún tipo de contrapartida en materia de protección.

Este indeseable efecto podría verse limitado, no obstante, si se optase por garantizar a los teletrabajadores la aplicación selectiva de un número finito de condiciones laborales vigentes en el país de destino de su prestación, que aseguren a éstos una protección esencial o básica frente a las prácticas elusivas, pero sin penalizar de forma excesiva su contratación. E incluso ser evitado, de procederse a una regulación conjunta o paralela, pero en todo caso integrada, de las dos modalidades de contratación de servicios a distancia, basada en principios como los hasta aquí descritos. Tanto uno como el otro son, no obstante, resultados imposibles de alcanzar mediante la pura remisión en bloque a una legislación laboral en sustitución de la otra, limitada además en cuanto a su incidencia a la arista menos llamativa del problema, como la que se puede lograr a través de la mera reinterpretación o incluso la reforma de las previsiones del Convenio de Roma.

Para solventar los inconvenientes mencionados se ha propuesto la paralela aplicación a las contrataciones internacionales relacionados con el tratamiento a distancia de la información de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, por la que se regulan los desplazamientos de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios transnacional ¹⁸⁰. Como es sabido, el propósito de esta Directiva es establecer, mediante la coordinación de las legislaciones nacionales de los Estados miembros, “un núcleo de disposiciones imperativas de protección mínima que habrán de ser respetadas, en el país de acogida, por los empresarios que desplacen a trabajadores para la realización de un trabajo temporal en el territorio del Estado miembro de la prestación de servicios” ¹⁸¹. Con este fin, el legislador comunitario ha optado por introducir el deber de tales empresarios, por lo general

¹⁸⁰ En este sentido, Lo Faro, 1998, págs. 227-231.

¹⁸¹ Como se indica en el Considerando núm. 13 de la misma.

contratistas o subcontratistas de servicios transnacionales ¹⁸², de garantizar a los trabajadores que sean trasladados temporalmente a otro país comunitario la aplicación de núcleo básico de condiciones laborales vigentes en dicho país ¹⁸³. La regla general prevista por el artículo 6.2.a) del Convenio de Roma, de acuerdo con la cual la ley del país en el que el trabajador realiza habitualmente su labor es aplicable "aún cuando, con carácter temporal, haya sido enviado a otro", se ve de este modo corregida y matizada por la previsión de "una norma especial de conflicto prevalente", el denominado "*locus laboris* temporal" ¹⁸⁴. La operatividad de este nuevo punto de conexión, sin embargo, se restringe a la aplicación de un bloque limitado de normas de obligado cumplimiento, sin imponer por tanto "la igualdad de tratamiento de los trabajadores que se desplacen temporalmente con los nacionales del país de destino", sino solamente "el goce de determinadas condiciones mí-

¹⁸² Como observa Rodríguez Piñero, 1999, pág. 79, a partir del texto del artículo 2 de la Directiva, que incluye como primer y más relevante supuesto el de los desplazamientos adoptados "en el marco de un contrato celebrado entre la empresa de procedencia y el destinatario de la prestación de servicios" (apartado 3.a). A éste se añaden, como hipótesis ciertamente de menor entidad, los que puedan tener lugar en el marco de los grupos de empresas (apartado 3.b) y como consecuencia del funcionamiento de empresas de trabajo temporal (apartado 3.c).

¹⁸³ Las condiciones garantizadas en estos casos "cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral", vienen identificadas por el artículo 3 de la Directiva mediante una doble referencia, tanto a fuente en la que son reguladas como a la materia a la que atañen. En relación con lo primero, se ha optado por hacer una referencia amplia a lo previsto por las "disposiciones legales, reglamentarias o administrativas" del país de destino del trabajador, bien que doblemente condicionada en el caso de los convenios colectivos (éstos deben haber sido declarados de aplicación general y afectar a ciertas actividades previstas en su anexo). Las concretas materias aplicables, en cambio, son identificadas de forma taxativa, mediante referencias a condiciones básicas de trabajo y empleo (las relativas a los períodos máximos de trabajo y mínimos de descanso, la duración máxima de las vacaciones, las cuantías del salario mínimo, la seguridad e higiene en el trabajo, la igualdad de trato, entre otras). No obstante, por expresa previsión del apartado 10, estas limitaciones no impiden a los Estados miembros imponer la aplicación de los convenios colectivos de otras actividades o la extensión del mecanismo a más materias, siempre que se apliquen por igual "a las empresas nacionales y a las empresas de otros Estados".

¹⁸⁴ Como observa Rodríguez-Piñero, 1999, pág. 84.

nimas salariales y de trabajo y empleo” consideradas como “núcleo duro de lo más esencial de las condiciones de trabajo” ¹⁸⁵.

La aplicación de esta Directiva a la prestación remota de servicios a través de empresas contratistas, en la cual es evidente que no existe un desplazamiento físico del trabajador al país de destino, se trata de sustentar en base a dos órdenes de consideraciones. En primer lugar, en la idea, ya examinada, de que en estos casos, al existir un enlace directo con la entidad por encargo de la cual se realiza el servicio, es posible entender que “el Estado miembro donde se efectúa el trabajo” no es “aquél en el cual es teletrabajador reside físicamente y opera, sino más bien aquél en el cual se sitúa la empresa destinataria de la prestación”. Ello implica, para quien sostiene este punto de vista, que teletrabajador ha de ser considerado como un trabajador “teledestacado” ante dicha empresa a los efectos previstos por la Directiva en cuestión ¹⁸⁶. A este argumento se añaden, en segundo término, razones de orden sistemático y de política del Derecho. Desde esta perspectiva, se afirma, no sin fundamento, que “la ratio de tutela que subyace a la normativa comunitaria sobre desplazamientos de trabajadores” no puede ser “más que la misma que la del teletrabajo”; añadiendo que, en caso contrario, resultaría “extremadamente arduo identificar las diferencias existentes entre la empresa portuguesa de construcciones que envía sus dependientes al territorio francés en el ámbito de una contrata de obras, y la empresa portuguesa especializada en trabajos de gestión que, por vía telemática, ofrece sus servicios a las empresas que residen y operan dentro del ordenamiento francés”. “Sobre el plano de los riesgos de *dumping* social y de las conexas necesidades de tutela” –se concluye– ambos supuestos se presentan del todo homogéneos”, con la sola diferencia de que “en el primer caso –pacíficamente comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva– se desta-

¹⁸⁵ Nuevamente, Rodríguez-Piñero, 1999, pág. 85. Esto posibilita, como observa este autor, un fraccionamiento del tratamiento jurídico de la relación laboral, en la medida en que la ley del país de origen seguirá siendo aplicable en relación a todas las materias no afectadas por la Directiva o la legislación nacional que la desarrolle.

¹⁸⁶ Lo Faro, 1998, págs. 230-231.

can los trabajadores”, mientras que en el segundo “aquello que viene destacado es sólo su prestación”¹⁸⁷.

Sin negar lo sugestivo de esta argumentación, no pueden dejar de oponerse a ella al menos dos objeciones. La primera de ellas no resulta a estas alturas difícil de adivinar. Como en su momento se dejó dicho, considerar como *locus laboris* en estos casos exclusivamente a aquel en que se sitúa el destinatario de la prestación, con la consiguiente negación de cualquier relevancia al de ejecución material de las tareas, constituye una operación, por decir lo menos, arriesgada, al menos a falta de una declaración normativa expresa en tal sentido. No obstante, incluso si el razonamiento anterior fuese correcto, habría inmediatamente que oponer como reparo a esta tesis el claro e indubitable tenor la Directiva, que se ocupa a lo largo de su articulado de forma exclusiva de los desplazamiento físicos de trabajadores entre Estados miembros de la Unión Europea y no de la suerte de “tele desplazamientos” que en estos casos se producirían¹⁸⁸. Frente a ello, el hecho de que estos últimos puedan tener los mismos efectos distorsionadores de la concurrencia y degradatorios de las condiciones de trabajo que los primeros, no autoriza a extender los efectos de la norma comunitaria, violentando con ello su claro y deliberado propósito¹⁸⁹.

Con todo, pese a no resultar aplicable a las situaciones propuestas, la existencia misma de la Directiva 96/71/CE sirve para poner de manifiesto la posibilidad de poner en marcha una iniciativa comunitaria de semejantes características, dirigida a garantizar a los trabajadores implicados en los procesos de prestación re-

¹⁸⁷ Nuevamente, Lo Faro, 1998, págs. 228-229. El autor hace referencia en el primero de los ejemplos al caso que dio lugar a la Directiva (Caso Sociedad Rush Portuguesa vs. Office national d’immigration, resuelto por Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 27 de marzo de 1990).

¹⁸⁸ En este sentido, Thibault Aranda, 2001, pág. 267. El referente geográfico se encuentra claramente presente desde el artículo 1 de la Directiva, por el que se la declara aplicable a “las empresas establecidas en un Estado miembro que, en el marco de una prestación de servicios transnacional, desplacen a sus trabajadores (...) en el territorio de un Estado miembro”.

¹⁸⁹ Nuevamente, Thibault Aranda, loc. cit.

mota de servicios más allá de los confines nacionales un bloque de condiciones de trabajo equiparables a las vigentes en el país en el que su prestación es aprovechada. Es decir, un *standard* mínimo de protección que asegure a éstos una tutela igualitaria –o al menos asimilable– a la que reciben los trabajadores que realizan labores semejantes en dichos Estados, el cual les sería aplicable con independencia de la ley que deba regir con carácter general el contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 6 del Convenio de Roma. Esta es una posibilidad, por lo demás, expresamente admitida por el artículo 20 del propio Convenio, a través del cual se reconoce prioridad aplicativa sobre sus previsiones a “las disposiciones que, en materias específicas, regulen los conflictos de leyes en materia de obligaciones contractuales”, siempre que se encuentren contenidas en “actos derivados de las instituciones de las Comunidades Europeas o en las legislaciones nacionales armonizadas en ejecución de estos actos”. Su fundamento sería, naturalmente, el mismo que el que en su momento motivó la adopción de la Directiva: la consideración de que “el fomento de la prestación transnacional de servicios requiere un clima de competencia leal y medidas que garanticen el respeto de los derechos de los trabajadores” ¹⁹⁰; y la técnica a emplear también similar: imponer al “proveedor de servicios” el deber de “observar un ‘núcleo duro’ de disposiciones de protección, claramente definidas”, cuando lleve a cabo estas actividades ¹⁹¹.

La aprobación de un instrumento de tales características tendría la ventaja de permitir una regulación conjunta de los supuestos en los que el teletrabajador es contratado directamente por la empresa receptora del servicio y de aquellos en que la prestación remota del mismo la efectúa un contratista sirviéndose del trabajo de asalariados. Para ello bastaría con llevar a cabo una regulación del supuesto de hecho comprendido en la norma lo suficientemente amplia como para abarcar am-

¹⁹⁰ Conforme se expresa en su Considerando núm. 5.

¹⁹¹ Según se expone en su Considerando núm. 14. La posibilidad de aplicar el modelo de esta Directiva, recurriendo para ello argumentos en lo esencial semejantes es puesta de manifiesto también por Serrano Olivares, 2001, pág. 135.

bas situaciones a pesar de sus diferencias. Asimismo, por esta vía se haría posible llevar a cabo una graduación del nivel de tutela a garantizar a estos trabajadores, que haga posible que su prestación pueda desarrollarse en unas condiciones que eliminen el riesgo de *dumping* social, pero sin que ello suponga la introducción de restricciones excesivas a la libertad prestación transnacional de servicios, expresamente garantizada por el artículo 49 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, o un especial incentivo para la deslocalización de estas actividades hacia destinos extracomunitarios. La satisfacción de esta última exigencia resulta de capital importancia para la consecución de los objetivos perseguidos, en la medida en que, por su propia naturaleza, la eficacia de esta medida resulta difícilmente extensible extramuros del territorio comunitario ¹⁹².

Para la determinación de las concretas condiciones de trabajo y empleo que resultarían en estos casos de obligado acatamiento para los empresarios y contratistas podría optarse por seguir también el modelo de la Directiva 96/71/CE, basado en su identificación a través de un doble criterio, formal y material. Desde el primero de estos puntos de vista, sin embargo, admitiendo que en todo caso resultarían de aplicación las previsiones contenidas en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en el país de destino de la prestación, la cuestión central a definir será la relativa a las condiciones con arreglo a las cuales resultaría exigible

¹⁹² Tanto el teletrabajador y su empresario como la empresa principal y su contratista deberán situarse en países miembros de la Unión Europea. En contra, no obstante, Serrano Olivares, 2001, pág. 135, considera que cabe la posibilidad de imponer por esta vía a las empresas comunitarias "ciertas disposiciones del país de su establecimiento" cuando contraten teletrabajadores localizados "incluso en terceros países". El fundamento para ello se encontraría en el principio de "control en el origen" de los servicios de la sociedad de la información, sentado a nivel comunitario por la Directiva 2000/31/CE, de 8 de junio, sobre comercio electrónico. Este principio, sin embargo, resulta de difícil aplicación a los supuestos aquí examinados. En primer lugar, porque el prestador de servicios de la sociedad de la información al sería preciso controlar es, al menos en el caso del *outsourcing* informático, la empresa contratista y no la sociedad que recurre a ella. Así las cosas, forzoso es admitir éste escapará al control comunitario, al menos planteado como control desde el origen, si se sitúa, por ejemplo, en la India. En segundo lugar porque, como reconoce el Considerando núm. 18 de la propia Directiva "la relación contractual entre un empleado y su empresario –como la que puede configurarse en el caso del teletrabajo en régimen de dependencia– no es un servicio de la sociedad de la información" al que resulte de aplicación el principio en cuestión.

igualmente el cumplimiento de los convenios colectivos. Este es un asunto que la Directiva resuelve de manera matizada y más bien restrictiva ¹⁹³, pero que resulta de capital importancia para la consecución de los objetivos planteados, toda vez que en la mayor parte de los Estados miembros la regulación de las condiciones de trabajo reposa en gran medida sobre estos instrumentos ¹⁹⁴. Por lo que respecta al plano material, los aspectos que con más claridad podrían ser incluidos coinciden en buena medida con el esquema adoptado por la Directiva. Así, seguramente tendría que pensarse en materias tales como las relativas los períodos máximos de trabajo y mínimos de descanso, la duración mínima de las vacaciones, los mínimos salariales, la igualdad de trato entre hombres y mujeres o las medidas especiales de protección aplicables a determinados sujetos necesitados de ella, como las mujeres embarazadas o los menores ¹⁹⁵. Todas estas son materias que, además de ser susceptibles de presentar importantes diferencias de carácter cuantitativo y cualitativo entre unos Estados y otros, no dependen en principio de una base territorial para su aplicación.

Este último, en cambio, es el caso de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, cuya inclusión en una lista de ese tipo tiene sentido en el supuesto regulado por la Directiva 96/71/CE, en el que existe un efectivo desplazamiento del trabajador al país de destino que justifica la aplicación de la normativa sobre la materia vigente en éste último, pero no aquí, donde el sujeto permanece en todo momento en el de origen. Por lo demás, la armonización de las disposiciones legales sobre este decisivo aspecto llevada a cabo a nivel comunitario resta en gran medida importancia a esta exclusión. Los problemas que pueden presentarse en este ámbito, pues, más que de diferencias de protección, son de control del efectivo

¹⁹³ Vid. *supra* nota 183.

¹⁹⁴ En este sentido, aunque en relación al debate previo a la aprobación de la Directiva, Carrascosa González y Rodríguez-Piñero Royo, 1993, pág. 401, nota 55. Ha de tenerse en cuenta además que, como observan estos autores, op. cit., pág. 402, "en cada sistema nacional de relaciones laborales el reparto de competencia entre las distintas fuentes del ordenamiento del trabajo varía, como también varían las relaciones entre éstos".

¹⁹⁵ De un modo parecido, Serrano Olivares, 2001, pág. 398.

cumplimiento de la legislación preventiva, así como de ejecución de las resoluciones que puedan ser adoptadas sobre este particular por la administración laboral del país en el que se lleva a cabo la prestación, en especial cuando el empresario no cuente con un establecimiento o sucursal en él. Los mecanismos de cooperación entre las administraciones de los distintos Estados miembros, de los cuales se dará cuenta más adelante, podrían servir de instrumento adecuado para solventar esta clase de dificultades.

Ahora bien, si el instrumento al que se decide recurrir a los efectos que vienen siendo considerados es una directiva comunitaria de armonización de las legislaciones de los Estados miembros, forzoso es admitir que la fijación de las antes aludidas condiciones, siguiendo naturalmente las pautas marcadas por el instrumento comunitario, correspondería al país de destino de la prestación de servicios y no al de ubicación física de quienes la realizan. El hecho de que de este modo se permita a un Estado miembro regular condiciones de trabajo a ser aplicadas en el territorio de otro resulta ciertamente llamativo. Mas aún en el caso de las relaciones entre las empresas contratistas y sus trabajadores, ya que estas carecen en principio de cualquier punto de conexión con el ordenamiento dicho Estado, al situarse tanto las partes como su actividad fuera de él, como en su momento se dejó dicho ¹⁹⁶. No obstante, de lo que se trataría sería precisamente de establecer, más allá de las apariencias, dicho punto de conexión, mediante la concesión de relevancia a los efectos de la determinación de la legislación aplicable al lugar de destino "virtual" o "telemático" de la prestación. Es decir, a lo que podríamos denominar el "*locus laboris* virtual". Este es un punto de conexión ciertamente atípico, pero desde luego adaptado a las peculiaridades de estas modalidades de trabajo a distancia, en las que el ámbito material de ejecución de la prestación resulta, sino irrelevante, al menos fungible. Su aplicación tendría lugar, por lo demás, por decisión

¹⁹⁶ No debe perderse de vista, sin embargo, que este mismo resultado puede ser producido también por las partes en ejercicio de la libertad de elección de la ley aplicable que es reconocida por el artículo 6 del Convenio de Roma.

expresa del legislador comunitario, amparada en el artículo 20 del Convenio de Roma, y exclusivamente en relación con las materias a las que haga referencia la norma en cuestión, en tanto que la legislación del Estado en el que se ubica el trabajador seguirá rigiendo la situación con carácter general.

Dado que en estos casos se procedería a imponer la aplicación en un Estado de parcelas de la legislación de otro, resultará indispensable incluir también en la correspondiente norma comunitaria instrumentos específicamente dirigidos a garantizar su efectivo cumplimiento. Desde esta perspectiva resulta nuevamente de utilidad la Directiva 96/71/CE, en la medida en que ésta prevé en su artículo 4 el establecimiento de formas de cooperación en materia de información entre las administraciones públicas encargadas de la supervisión de las condiciones de empleo de los países miembros, que obligan especialmente a éstas a “responder a las peticiones justificadas” cursadas por las demás en relación con el “suministro transnacional de trabajadores”, incluidos los casos de “abuso manifiesto” o de “actividades transnacionales presuntamente ilegales”. Este deber de información, que pesaría en principio sobre la administración laboral del país en el que se realiza la prestación, sin embargo, debería extenderse aquí al propio contenido de las condiciones de trabajo que deberán ser aplicadas a los trabajadores afectados, que no tienen porqué ser conocidas en el país donde resultan exigibles. El sujeto responsable de su cumplimiento, evidentemente, no puede ser sino la autoridad laboral del Estado de destino de la actividad; en tanto que sus destinatarios deberían ampliarse a los empresarios que tengan previsto a recurrir a estas prácticas, sean estas empresas nacionales que pretendan contratar teletrabajadores en el exterior o contratistas extranjeros, así como a las asociaciones patronales o sindicales que agrupen y representen a los empresarios o trabajadores implicados ¹⁹⁷. De igual modo, resultaría de especial utilidad la previsión de un deber empresarial de infor-

¹⁹⁷ Este es un sistema previsto ya en España para los desplazamientos temporales por el artículo 7 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, a través de la cual se transpone la antes citada Directiva.

mación, tanto a las autoridades del lugar de desarrollo del trabajo como de destino del mismo, sobre el recurso a estas formas de contratación a distancia. Este debería pesar, con el fin de garantizar su cumplimiento, no sólo sobre los empresarios que contraten teletrabajadores o subcontratistas en el exterior, sino también sobre estos últimos ¹⁹⁸.

Por último, sería también altamente recomendable que se reconociese de forma expresa la competencia de las autoridades administrativas encargadas de la supervisión del cumplimiento de la legislación laboral en el país de prestación de los servicios para el control de la observancia de las condiciones de carácter obligatorio previstas por la legislación del país destinatario de la misma, así como la tipificación de su quebrantamiento como infracción administrativa ¹⁹⁹, al menos cuando ese comportamiento merezca dicho tratamiento conforme a su legislación interna. Esto permitiría que tales incumplimientos sean sancionados en ese país, que es aquel en el que han sido cometidos, siempre que el empresario que recurra al teletrabajo transnacional o el contratista de teleservicios cuenten con un establecimiento o sucursal en él ²⁰⁰. Los problemas serían mayores, no obstante, cuando esto último no ocurra. La dificultad para la ejecución de las resoluciones administrativas que sancionen infracciones cometidas en el lugar de desarrollo del trabajo ante la administración del país del establecimiento empresarial podría solventarse, de todas formas, si cumplieren dos condiciones. De un lado, que la legislación de este último procediese a tipificar también como infracciones laborales los incumplimientos de su normativa llevados a cabo en el país de realización de los

¹⁹⁸ El modelo vendría dado, nuevamente, por la Ley 45/1999, que crea a través de su artículo 5 esta obligación, bien que exclusivamente en cabeza del empresario que recurra decida desplazar personal y ante la autoridad de destino. La propuesta de su extensión al teletrabajo transnacional procede de Serrano Olivares, 2001, pág. 141.

¹⁹⁹ Como recomienda Serrano Olivares, 2001, pág. 142.

²⁰⁰ Aunque lo normal será que el contratista tenga su sede en el país desde el que se desarrolla la actividad, pudiera ocurrir que éste hubiese optado por recurrir para llevarla a cabo, a su vez, al teletrabajo transnacional. Un buen ejemplo de ello estaría dado por la formación de centros de llamada "virtuales", contando con teletrabajadores a domicilio situados en otros Estados.

servicios. Del otro, que se reconociese a la autoridad laboral competente de ese país la potestad de iniciar de oficio el correspondiente procedimiento sancionador contra el empresario o contratista en virtud de comunicación de las administraciones públicas del país en el que éstas deben ser aplicadas ²⁰¹. A través de este sistema de doble tipificación de las infracciones laborales y recíproco reconocimiento de las actuaciones de las administraciones competentes se haría posible el control del cumplimiento de una norma de tan singulares características como la que se propugna. El problema está, naturalmente, en las diferencias que separan a las distintas administraciones laborales y los sistemas de vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral de los Estados miembros, las cuales dificultan en gran medida la puesta en práctica de este tipo de soluciones.

A falta de esta intervención comunitaria, cuyo proceso de elaboración, así como de gestación política, puede resultar muy prolongado, se ha puesto de manifiesto la posibilidad de que una regulación del tipo descrito sea adoptada de forma directa y unilateral por los Estados miembros, con la ventaja además de incluir dentro de su ámbito de aplicación las prestaciones que se lleven a cabo tanto fuera como dentro de la Unión ²⁰². Esta actuación unilateral vendría avalada por el precedente de lo sucedido en el caso de los desplazamientos transnacionales, donde la Directiva 96/71/CE se vio precedida por normas internas de algunos Estados, cuya validez no ha sido cuestionada por el Tribunal de Justicia de las Comunida-

²⁰¹ Esta doble solución se encuentra de hecho prevista en España por la Disposición Adicional 1ª de la Ley 45/1999. Así, mientras en el apartado 3 de ésta se tipifica como infracción administrativa el incumplimiento de las condiciones de trabajo que sean de preceptiva aplicación en el lugar del desplazamiento, siempre la empresa infractora se encuentre establecida en España y tales comportamientos sean considerados de la misma forma conforme a la legislación laboral de este país; a través de su apartado 5 se abre la posibilidad de iniciar de oficio el procedimiento sancionador cuando se reciba la comunicación antes mencionada.

²⁰² Así, Serrano Olivares, 2001, pág. 136: "quedaría abierta la posibilidad de una intervención unilateral de los diversos Estados miembros en orden a imponer a los empresarios establecidos en sus respectivos territorios la obligación de asegurar ciertas condiciones laborales mínimas a sus teletrabajadores que presten servicios en otros Estados miembros y en terceros Estados".

des Europeas ²⁰³. Frente a esta opción se yergue, no obstante, el texto expreso del artículo 6 del Convenio de Roma, que no sólo no prevé como punto válido de conexión la sede del empleador o el lugar de destino la prestación, sino que establece otros criterios cuya observancia resulta obligatoria para los Estados. La solución propuesta podría ser adoptada entonces, si acaso, exclusivamente en relación con las prestaciones remotas de servicios que se lleven a cabo desde Estados distintos. En tales casos, sin embargo, su efectividad se vería limitada a las situaciones en las cuales, siendo competentes para el conocimiento del litigio los tribunales del Estado autor de la iniciativa, el teletrabajador decida interponer la correspondiente demanda ante ellos; pero sin que dicha solución vincule en principio, ni al legislador, ni a las autoridades administrativas del país en el que se encuentra el trabajador ²⁰⁴.

Por lo demás, una intervención de este tipo tiene escaso sentido en relación con la actividad de los subcontratistas de servicios relacionados con el procesamiento y la transmisión de la información, ya que tanto éstos como sus relaciones con el personal del que se sirven se sitúan fuera del territorio del país de destino de la prestación. Es cierto que, como se ha observado, la consideración del lugar de aprovechamiento del trabajo como punto de conexión resulta jurídicamente posible. No obstante, al menos cuando nos situamos ante destinos extracomunitarios, su exigibilidad resulta sumamente difícil –por no decir imposible– de imponer a los

²⁰³ En su ya citada Sentencia de 27 de marzo de 1990, en la que se examinó el asunto “Rush Portuguesa”, éste declaró que “el derecho comunitario no se opone a que los Estados miembros extiendan su legislación, o los convenios colectivos de trabajo celebrados por los interlocutores sociales, a toda persona que realice un trabajo por cuenta ajena, aunque sea de carácter temporal, en su territorio, con independencia de cuál sea el país de establecimiento del empresario”.

²⁰⁴ Con todo, un ejemplo de este tipo de ampliación, bien que relacionada con prestaciones de servicios que se llevan a cabo temporalmente en el territorio español es la prevista por la Disposición Adicional 4ª de la Ley 45/1999. De acuerdo con ésta, “las disposiciones de la presente ley”, que como se sabe declaran en desarrollo de la normativa comunitaria la aplicación de ciertos apartados de su legislación a los desplazamientos temporales de trabajadores efectuados desde otros países comunitarios, “serán de aplicación a las empresas establecidas en Estados distintos” en la medida en que “tales empresas puedan prestar servicios en España en virtud de lo establecido en los Convenios internacionales que sean de aplicación”.

tribunales del país de ubicación de las partes y ejecución del trabajo, ya que estos tribunales se encuentran vinculados por su legislación nacional y no por la del país que ha decidido poner en marcha la iniciativa en cuestión. Si acaso, dicho criterio podría ser acogido por los órganos judiciales de éste último Estado. Para que ello se produjese sería preciso, no obstante, que el contratista o el trabajador que decida interponer la demanda se encuentren domiciliados en dicho país, ya que solamente entonces podría afirmarse su competencia. Este es un supuesto, como es evidente, en principio negado por la propia realidad de los hechos.

7. Otros mecanismos de carácter voluntario susceptibles de hacer posible el mismo resultado.

A falta de una intervención de ámbito estatal o comunitario que garantice normativamente la aplicación de un bloque mínimo de condiciones de trabajo vigentes en el lugar de ubicación del establecimiento de la empresa principal al personal implicado en el teletrabajo transnacional y la subcontratación remota de servicios, existe también la posibilidad de recurrir a mecanismos de naturaleza contractual con el objeto de asegurar ese mismo efecto.

El principal instrumento para ello estaría constituido por la utilización del importante margen de libertad que, tanto el Convenio de Roma como las legislaciones nacionales de la mayor parte de países extracomunitarios, reconocen a las partes del contrato de trabajo para elegir la legislación que resultará aplicable a sus relaciones, con la sola condición de que la misma no proporcione al trabajador una protección inferior a la garantizada por la ley del país en el que presta sus servicios. Pese a las críticas de las que ha sido objeto, en especial por considerarla como una de las manifestaciones del sesgo neoliberal que impregna las soluciones

propuestas para los conflictos de leyes por el Derecho Internacional Privado ²⁰⁵, esta libertad es capaz de operar en situaciones como las que aquí se contemplan como un instrumento técnico de protección de los intereses del trabajador ²⁰⁶. Para ello bastará con que las partes opten por designar como ley rectora del contrato a la del país de destino de la prestación, por hipótesis en estos casos más beneficiosa, en sustitución de la de realización de la actividad. Con esta decisión, cualquier riesgo de *dumping* social quedaría eliminado de raíz.

Esta solución tiene la evidente ventaja de asegurar la aplicación de la legislación en cuestión de forma inmediata y directa, en virtud de una decisión adoptada por las partes del contrato de trabajo, cuya efectividad no se encuentra supeditada a la previa aprobación de ningún tipo de norma estatal o comunitaria. Asimismo, dado que su fuente se encuentra en el ejercicio de una libertad ampliamente reconocida a nivel internacional, la ley elegida está en condiciones de ser exigida con carácter tendencialmente universal, tanto ante los tribunales del Estado del establecimiento empresarial como del Estado en el que opera el trabajador, incluso cuando este último no sea signatario del Convenio de Roma. En ambos casos, bien que por aplicación de sus respectivas normas internas, la ley aplicable terminará por ser finalmente la misma. Las dificultades puestas de manifiesto en relación con la aplicabilidad en destinos remotos de las medidas adoptadas unilateralmente por los Estados miembros o conjuntamente dentro de la Unión Europea quedarían así superadas.

Por lo demás, como se sabe, dicha elección no tiene por qué afectar al conjunto de condiciones del contrato de trabajo. Antes bien, puede restringirse con igual facilidad a algunas parcelas o aspectos del mismo considerados de especial relevancia por las partes que lo suscriben. Ello abre la posibilidad de llevar a cabo,

²⁰⁵ En este sentido, J. Carrascosa González y M. Rodríguez-Piñero Royo, 1996, págs. 1365-1366.

²⁰⁶ Como destacan González Campos et al., 1995, pág. 177.

también por esta vía, una graduación de la tutela a dispensar al trabajador, que impida que éste pueda ser víctima de prácticas elusivas pero sin que ello suponga de forma necesaria una equiparación absoluta de sus condiciones de trabajo con las de los trabajadores del país del establecimiento del empleador ²⁰⁷.

Frente a estas ventajas, deben ponerse de manifiesto también los límites de esta opción. Estos vienen dados esencialmente por el carácter voluntario que, como es evidente, tiene la elección de la ley aplicable al contrato de trabajo internacional. Ello supone que la aplicación de la legislación más favorable del país de ubicación de la empresa solamente estará en condiciones de ser asegurada cuando el trabajador posea la fuerza contractual suficiente como para forzar la inclusión en su contrato de una cláusula expresa en tal sentido. Una posibilidad que seguramente está al alcance de los directivos y técnicos de alto nivel que laboran de forma itinerante en diversos países o son destacados en destinos remotos, en función de los cuales fue en principio diseñada esta cláusula de excepción, pero no necesariamente de los teletrabajadores que laboran individualmente u organizados en oficinas remotas o centros satélites, cuyo poder de negociación resulta por lo general sensiblemente inferior, cuando no inexistente.

Con todo, esta debilidad contractual inicial de los sujetos afectados está en condiciones de ser suplida o al menos compensada a nivel colectivo.

Desde este punto de vista, se ha puesto de manifiesto la importancia que posee el desarrollo del asociacionismo entre los ciberempleados a los efectos avanzar hacia "una igualación internacional de las condiciones de trabajo". El me-

²⁰⁷ En cualquier caso, al efectuarse en estos casos una remisión a la legislación de un Estado determinado, sin especificar su contenido, las condiciones de las que se trate no pasan a formar parte del contrato de trabajo, sino que se aplican a éste "desde fuera", como corresponde a las normas en las que vienen recogidas; y se encuentran además sujetas a las vicisitudes propias de éstas. Cualquier modificación de las mismas se impone por tanto a las partes de forma automática, sin necesidad de acuerdo. Esto permite evitar el riesgo una "petrificación" dichas condiciones, como el que estaría en condiciones de producirse de entenderlas incorporadas al nexo contractual. Sobre la distinción entre "autonomía conflictual" y "autonomía material", vid. González Campos et al., págs. 148-149.

canismo para conseguir este resultado estaría constituido por la implantación de un “contrato tipo de trabajo en telered”, cuya aplicación podría imponerse de forma progresiva por la vía de la elección de la ley aplicable ²⁰⁸.

Sin negar el interés de esta propuesta, cuya puesta en práctica se vería por lo demás facilitada por las amplias posibilidades de comunicación “horizontal” que ofrecen las redes informáticas, es importante observar que el resultado de aseguramiento de la vigencia de la legislación nacional de la empresa titular de la actividad puede ser igualmente impulsado mediante la inclusión de cláusulas en tal sentido en los convenios o pactos colectivos *ad hoc* que ésta pueda concertar para regular el uso del teletrabajo ²⁰⁹. El objetivo de tales cláusulas sería, naturalmente, imponer la aplicación de la normativa en cuestión como una condición de los contratos de teletrabajo transnacional, a través de la expresa indicación del carácter obligatorio de su reconocimiento como ley aplicable en el momento de su celebración.

La inclusión de estas cláusulas, por lo demás, podría verse complementada por la previsión en los propios instrumentos convencionales de requisitos o condiciones de carácter laboral a exigir a las empresas contratistas de servicios a distancia situadas en el extranjero cuando contraten con la empresa principal, que impidan o dificulten su empleo como mecanismo de elusión de las limitaciones impuestas al libre uso del teletrabajo transnacional *strictu sensu*. Se lograría con ello el tratamiento integrado de ambas formas de contratación a distancia de la prestación de servicios que tan recomendable resulta para limitar de forma global las prácticas de *dumping* social, como en su momento se dejó dicho, solamente que en estos casos exclusivamente en relación con las empresas dedicadas a esta clase de actividades y no con carácter general.

²⁰⁸ Así, Márquez Prieto, 1998, pág. 4.

²⁰⁹ En esta dirección, Rodríguez-Piñero Royo et al., 2001, pág. 336, asigna a estos instrumentos el papel de “asegurar la aplicación de la legislación nacional de la empresa a los teletrabajadores situados en otros países”.

De todos modos, no debe dejar de observarse que, pese a venir incluidas en los convenios colectivos, resulta sumamente difícil atribuir a las antes citadas cláusulas de determinación de la ley aplicable capacidad para imponerse de forma directa y automática a los contratos de trabajo de los teletrabajadores extranjeros implicados. Antes bien, como se ha observado, se trata de compromisos de naturaleza exclusivamente obligacional ²¹⁰, que resultan exigibles social y jurídicamente sólo en el plano de las relaciones entre las organizaciones o sujetos que los suscribieron. La incorporación de su contenido en los contratos de trabajo del personal implicado, por más que pueda ser impulsada o incentivada por la negociación colectiva, resulta por ello indispensable para su operatividad. De allí la importancia de que estas cláusulas vengán acompañadas de instrumentos específicamente diseñados con el fin de asegurar su aplicación efectiva. Entre ellos, la inclusión de formas de control sindical de la contratación, que permitan una supervisión del contenido de los contratos celebrados con teletrabajadores extranjeros e introduzcan sanciones *ad hoc* para los casos de incumplimiento, se revela como una medida especialmente idónea. La implantación de esta clase de controles, contando con el respaldo de la previa remisión por el convenio colectivo a un bloque homologable de condiciones de trabajo a aplicar al personal implicado, debería convertirse por ello en una “parte esencial del proceso de implantación” del teletrabajo ²¹¹.

Naturalmente, existe también la posibilidad de que las condiciones de utilización del teletrabajo transnacional y la subcontratación remota de servicios relacionados con el procesamiento y la transmisión de información sean fijados a través de un código de conducta, a cuyo respeto se comprometan la entidad o entidades que recurren normalmente a ellos. Este tipo de instrumentos tienen la venta-

²¹⁰ Rodríguez-Piñero Royo et al., loc. cit.

²¹¹ Nuevamente, Rodríguez-Piñero Royo et al., 2001, págs. 336-337. Naturalmente, el cumplimiento de lo pactado puede verse también respaldado por la adopción de medidas de presión colectiva por parte del personal de la empresa suscriptora del convenio colectivo. No debe perderse de vista que de su acatamiento puede depender el mantenimiento de sus puestos de trabajo y la pervivencia de los estándares de protección previstos en su favor por la propia norma convencional.

ja de estar en condiciones de integrar, tanto los estándares justos de trabajo que han de respetar las empresas multinacionales cuando lleven a cabo operaciones en el extranjero, como los requisitos mínimos de carácter laboral o social cuyo cumplimiento debe ser exigido por éstas a sus contratistas y suministradores en los países donde actúan. Esta vía abre así la posibilidad de requerir de dichos proveedores el cumplimiento de un conjunto de condiciones básicas en materias tales como la jornada laboral, los salarios, la seguridad y salud laboral, etc.

Esta aptitud de los códigos de conducta para comprometer de una forma u otra a los distintos sujetos implicados en los procesos de deslocalización, sin importar el lugar que ocupen dentro de la cadena transnacional de prestación de servicios, ha determinado la puesta en marcha de diversas iniciativas dirigidas a favorecer su adopción en este ámbito. Entre éstas destaca la del Programa VIP, promovido por la Comisión Europea, cuyo propósito es invitar a las empresas transnacionales más importantes del sector a formular con su apoyo un código ético voluntario que se sitúe en condiciones de funcionar como guía de la utilización socialmente equitativa de las distintas formas de trabajo a distancia facilitadas por el uso de las nuevas tecnologías. A la hora de formular las líneas que deberán inspirar la elaboración de dicho código se insiste en que las empresas que recurran estas formas de trabajo no sólo deben aprovecharse de las ventajas que ofrecen los recursos humanos del país hacia el cual destinan parte de su actividad, sino que han de contribuir al progreso social y el desarrollo económico de los mismos. Para ello se apunta a la necesidad de que el mismo no sólo garantice el cumplimiento escrupuloso de la legislación nacional que en cada caso resulte aplicable, sino que incluya obligaciones de carácter específico que favorezcan una mejora de las condiciones de vida y trabajo del personal implicado en estos procesos ²¹². Este enfoque se inscribe dentro de la línea de actuación postulada por el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", presentado por

²¹² Para más información sobre este Programa, Vid. Comisión Europea, 2002, págs. 33-36, así como la página web del mismo, a la que remite el documento recién citado.

la Comisión Europea ²¹³, en el cual se señala que “los códigos de conducta no pueden sustituir las legislaciones nacionales, comunitarias e internacionales ni las normas de obligado cumplimiento: estas garantizan niveles mínimos aplicables a todos, mientras que los códigos de conducta y otras iniciativas voluntarias sólo pueden completarlas y fomentar la introducción de niveles de protección más elevados por parte de quienes las suscriben”.

No puede dejar de observarse, sin embargo, que el auténtico talón de Aquiles de esta clase de instrumentos se encuentra en su muy limitado grado de exigibilidad. Se trata, como se ha indicado, de códigos de asunción voluntaria por parte de las empresas, que expresan además por lo general compromisos de carácter ético antes que propiamente jurídico ²¹⁴. Ello implica que no sólo su adopción no se encuentra garantizada, sino que su cumplimiento por parte de las sociedades que los suscriben y los contratistas que dependen resulta sumamente difícil de garantizar si no existe una decidida voluntad favorable por parte de los mismos.

Esta situación podría cambiar alguna medida, sin embargo, si dichos códigos incluyesen el deber de facilitar información sobre su aplicación a los trabajadores implicados y sus organizaciones, así como a las autoridades locales, y se previese además la intervención en el control de su aplicación de organizaciones independientes especializadas en la realización de labores de “auditoría social” ²¹⁵. Más eficaz aún resultaría su aplicación, sin embargo, si se pudiese trasladar su adopción al terreno de la autonomía colectiva, mediante su concertación con las instancias de representación de los trabajadores y el reconocimiento a éstas de facultades de control de su cumplimiento ²¹⁶. En tal caso, los códigos de conducta se situarían en condiciones de convertirse, con mayores dosis de fiabilidad y eficacia, en un medio capaz de operar, al lado de los convenios colectivos propiamente di-

²¹³ Documento COM (2001) 366, de 18 de julio de 2001.

²¹⁴ Como observa Baylos Grau, 1999, págs. 36-37.

²¹⁵ Conforme recomienda el Documento de la Comisión antes citado, pág. 16.

²¹⁶ Vid. en este sentido Baylos Grau, 1999, pág. 38.

chos, como garantía de un uso socialmente equitativo de las posibilidades de relocalización del empleo abiertas por las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

8. Conclusiones

1. La aplicación de las nuevas tecnologías a los procesos productivos no sólo facilita la externalización individualizada de funciones, sino que favorece que fases enteras de los procesos de producción puedan fragmentarse y deslocalizarse sin perder su integración en ellos. Esto ha permitido que surjan también formas colectivas de teletrabajo, como el trabajo en oficinas satélites, y se extienda el recurso a modalidades de subcontratación a distancia de actividades relacionadas con el tratamiento y la transmisión de la información.
2. Los avances tecnológicos favorecen la puesta en marcha de procesos de descentralización productiva u *outsourcing* informático, al hacer posible la externalización de un creciente número de funciones y facilitar la cooperación a distancia entre las empresas implicadas, haciendo así posible un funcionamiento integrado del proyecto empresarial, al margen de la localización de sus componentes y la clase de vínculo existente entre ellos.
3. El teletrabajo, individual y colectivo, y las formas de *outsourcing* informático cumplen un papel semejante de facilitación de la realización remota de las labo-

- res y tienen efectos similares sobre su localización. De allí que convenga englobarlas en un concepto unitario como el de *eWork*, que incluye “todo trabajo realizado fuera de la sede de una sociedad pero coordinado con ella mediante el empleo de tecnologías de la información y un enlace de comunicaciones”.
4. La “ubicuidad del trabajo” facilitada por los avances tecnológicos no reconoce fronteras. La prestación de servicios puede situarse en cualquier rincón del globo donde existan las infraestructuras y los trabajadores necesarios. Ello permite a quienes recurren a estas formas de trabajo eludir la aplicación de la legislación laboral del país en el que operan, optando por los “destinos laborales” que se presenten más atractivos desde el punto de vista de los costes. Se posibilita así una “elección a la carta” del régimen de la prestación laboral y una “importación virtual” del trabajo al precio del Estado menos protector. El teletrabajo transnacional y la subcontratación remota de servicios constituyen, por ello, mecanismos capaces de favorecer el denominado *dumping* social.
 5. Desde principios de los noventa viene generándose un importante mercado internacional de prestación de servicios relacionados con la información, dentro del cual emergen ciertos países como destino predilecto de tipos específicos de trabajo a distancia. En la mayor parte de los casos, estas actividades se realizan a través de contratistas situados en los dichos, mientras que el teletrabajo realizado individual o incluso colectivamente posee un peso muy inferior.
 6. Aunque en la decisión de deslocalización pesan factores diversos, la principal fuerza que impulsa el desarrollo del teletrabajo transnacional y la subcontratación remota de servicios está constituida por los menores costes laborales. Unos costes que pueden oscilar en estos casos entre la mitad y la décima parte de los pagados en los países desarrollados.
 7. Luego de una etapa de inicial exaltación de las ventajas del teletrabajo, documentos comunitarios más recientes revelan una toma de conciencia en torno a

los posibles efectos negativos de su implantación, en especial cuando supera las fronteras nacionales. Expresión de esta preocupación es la financiación de varios proyectos de investigación dirigidos a obtener información sobre los alcances de los procesos de deslocalización en marcha en el ámbito europeo.

8. Dichas investigaciones permiten constatar la gran extensión del fenómeno, al que recurren ya el 49 % de los empresarios europeos, así como la preferencia de éstos por la subcontratación a distancia, que acapara un 37 % del total. No obstante, sólo el 5 % admite elegir destinos situados en el exterior. Esto supone que el teletrabajo transnacional se encuentra aún en una fase de despegue, dentro de la cual se prefieren las ubicaciones próximas, aunque el tráfico de datos interfronteras existe ya, sobre todo entre países europeos.
9. Pese a su aún limitada difusión, estas formas de transnacionalización del empleo encuentran en la realidad europea un terreno abonado para su expansión, dados los desequilibrios existentes entre sus regiones occidental y oriental y la importante brecha en materia de costes laborales que se detecta entre los países de la Unión. Estos desequilibrios, unidos a la creciente importancia de los servicios basados en el uso de las nuevas tecnologías, permiten considerar que nos situamos delante de un fenómeno capaz de generar cambios importantes en la distribución internacional del empleo en un futuro no lejano.
10. Desde el punto de vista técnico, las respuestas susceptibles de ser adoptadas al objeto de limitar el uso de estas formas de trabajo a distancia como mecanismos de *dumping* social se reducen a dos: a) tratar de encauzarlas hacia destinos cuyo nivel de tutela laboral permita excluir cualquier sospecha de fraude, recurriendo para ello a autorizaciones o prohibiciones; y b) impedir a quienes recurran a ellas eludir la legislación de su país de origen, garantizando al personal afectado todas o algunas de las condiciones de trabajo vigentes en él.

11. Sea cual fuere la respuesta que se adopte, ésta deberá satisfacer dos requerimientos básicos: a) integrar el tratamiento del teletrabajo transnacional y la subcontratación remota de servicios; y b) no imponer excesivas restricciones a la realización de estas actividades exclusivamente en ciertos destinos. De no cumplirse estas exigencias, las medidas adoptadas sólo servirán para penalizar una forma de realización a distancia de la prestación sobre la otra, o para incentivar el desplazamiento de estas actividades hacia nuevas localizaciones.
12. La primera de las opciones apuntadas tiene la ventaja de poder ser impuesta directamente por los Estados afectados por éstos fenómenos, integrando además sus dos variantes. No obstante, la imposibilidad de imponerla a los demás miembros de la Unión Europea, unida a la dificultad de encontrar un criterio capaz de identificar eficazmente los casos en que el riesgo de *dumping* no existe, determinan que su utilidad se limite a las situaciones de “esclavitud informática”, que pueden presentarse en países extracomunitarios de una muy escasa protección laboral, incluso en función de estándares internacionales básicos.
13. La opción consistente en asegurar a los trabajadores afectados por la deslocalización la aplicación de ciertas condiciones de trabajo vigentes en el país de destino de su prestación cuenta con importantes dificultades técnicas para su implantación, dado que las reglas de Derecho Internacional Privado comúnmente aceptadas garantizan la aplicación a ese personal de la ley del lugar de ejecución del trabajo (*lex loci laboris*), tanto cuando es realizado en régimen de subcontratación como cuando se celebra un contrato de trabajo internacional.
14. Con el fin de solventar estos problemas, han surgido diversas propuestas, todas coincidentes en sustentar la necesidad adaptar el concepto de *locus laboris* empleado para la determinación de la ley aplicable a las peculiaridades del teletrabajo. Y en concreto al hecho de que la prestación pueda ser dirigida y aprovechada desde el país de la empresa matriz. Mientras para algunos autores es-

ta circunstancia determina que el trabajo deba entenderse realizado éste último lugar o, en todo caso, simultáneamente en él y en el que se sitúa el trabajador; otros entienden que ello determina que el contrato presente “vínculos más estrechos” con el país de destino de la labor. En los tres casos, sin embargo, el resultado es el mismo: la necesaria aplicación de la legislación de éste último.

15. El principal inconveniente que plantean estas propuestas no es, sin embargo, técnico, sino de política del Derecho. Al girar todas en torno a la interpretación de artículo 6 del Convenio de Roma sobre ley aplicable al contrato de trabajo internacional, conducen a postular una aplicación total e indiscriminada de la legislación del país del establecimiento empresarial, pero limitada a los supuestos en los que existe una relación laboral. Fuera de sus alcances queda, en cambio, el teletrabajo subcontratado, pese a ser éste más importante como fenómeno. Así las cosas, su adopción sólo serviría para fomentar la sustitución del teletrabajo transnacional por el recurso a empresas contratistas.
16. Estos inconvenientes podrían solventarse si se aplicase al personal de las empresas subcontratistas la Directiva 96/71/CE sobre desplazamientos temporales de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Ello permitiría garantizar a los mismos de bloque mínimo de condiciones de trabajo del país de destino de su actividad que alejaría el riesgo de *dumping* social. No obstante, pese a la proximidad de ambas situaciones, no debe perderse de vista que esta Directiva regula los desplazamientos físicos de trabajadores y no forma alguna de “teledesplazamiento” de su prestación.
17. Aún no siendo aplicable a las situaciones examinadas, la propia existencia de la Directiva 96/71/CE sirve para poner de manifiesto la posibilidad de poner en marcha una iniciativa comunitaria de similares características, dirigida a garantizar a los trabajadores implicados en los procesos de prestación transnacional

de servicios un bloque básico de condiciones de trabajo equiparables a las vigentes en el país en el que su trabajo es aprovechado.

18. Las condiciones que deberían ser de obligado cumplimiento para empresarios y contratistas serían aquellas que, además de ser susceptibles de presentar diferencias cuantitativas y cualitativas de unos Estados a otros, no dependan de una base territorial para su aplicación. Así, entre otros, los períodos máximos de trabajo y mínimos de descanso, la duración de las vacaciones o los salarios mínimos. No, en cambio, las reglas en materia de seguridad y salud, de clara base territorial y que han sido además ya armonizadas a nivel comunitario.
19. La fijación de tales condiciones, siguiendo las pautas fijadas por la Directiva en cuestión, correspondería al Estado de destino de la prestación, por más que su aplicación se lleve a cabo en el de ejecución del trabajo. Esto significa que con su aprobación se estaría dando lugar a un nuevo punto de conexión capaz de justificar la aplicación de parte de la legislación de un Estado fuera de su territorio. Este podría ser denominado *locus laboris* "virtual" o "telemático".
20. La imposición de dicha legislación debería venir acompañada de la previsión de medidas dirigidas a garantizar su cumplimiento en el país de destino. Para ello resulta de especial importancia la previsión de formas de cooperación entre las administraciones laborales implicadas, que permitan a éstas intercambiar información sobre el uso de estas formas de contratación y el contenido de las condiciones de trabajo a aplicar. A ello deberá añadirse la previsión de deberes de información en cabeza de los empresarios y contratistas sobre su empleo.
21. Estas formas de colaboración deberían venir acompañadas del diseño de un sistema de doble tipificación de infracciones laborales y recíproco reconocimiento de actuaciones entre administraciones, que permita que los incumplimientos cometidos por los empresarios y contratistas puedan ser sancionados,

tanto en el país en el que se desarrolla el trabajo, cuando posean en él una sucursal o establecimiento, como en aquél desde el que operan, de no ser así.

22. Fuera del ámbito de la norma comunitaria que se postula quedarían, naturalmente, los destinos extracomunitarios. En relación con éstos cabría, si acaso, una actuación unilateral en el mismo sentido por parte de los Estados miembros. Esta sólo resultaría exigible, sin embargo, cuando se haya celebrado un contrato de trabajo con un empleador situado en el país del que se trate y el trabajador opte además por incoar su demanda ante los tribunales del mismo.
23. A falta de una intervención normativa del tipo descrito, la aplicación de un bloque básico de condiciones de trabajo previstas por la ley de la sede de la empresa puede ser conseguida mediante su elección por las partes como ley aplicable al contrato de trabajo, en uso de la libertad reconocida en su favor por las normas de Derecho Internacional Privado. Esta solución tendría la ventaja de su inmediatez, así como de ser exigible tanto ante los tribunales del Estado del empleador como del trabajador, así éste último no sea un país comunitario.
24. La dificultad que supone el hecho de que en estos casos dicha elección deba ser asumida por el empresario puede ser superada recurriendo a mecanismos de naturaleza colectiva. A estos efectos se revela especialmente recomendable la inclusión en los convenios colectivos de las empresas dedicadas a estas actividades de cláusulas que dispongan la aceptación de dicha normativa como una condición para la celebración de los contratos de teletrabajo transnacional; y establezcan a la vez los requisitos o condiciones de carácter laboral que las mismas deben exigir a los contratistas situados en el extranjero.
25. La exigibilidad de las cláusulas citadas, de carácter evidentemente obligacional y no normativo, podría verse reforzada por la previsión de mecanismos de control sindical de la contratación, que hagan posible una supervisión por los re-

presentantes del personal del contenido de los contratos celebrados con los teletrabajadores extranjeros e introduzcan sanciones para su incumplimiento.

26. Las condiciones de utilización del teletrabajo transnacional y la subcontratación remota de servicios pueden ser fijadas también, finalmente, a través de códigos de conducta libremente asumidos por las sociedades implicadas. El problema del limitado grado de exigibilidad de estos instrumentos podría ser solventado aquí, una vez más, trasladando su aprobación y control al terreno de la contratación colectiva. A falta de ello, sin embargo, puede resultar de utilidad la previsión de deberes de información en favor de los trabajadores, sus organizaciones y las autoridades locales, así como el encargo de su supervisión a organizaciones independientes especializadas en tareas de "auditoría social".

BIBLIOGRAFÍA

- AMAYAS, L. (1996), "El teletrabajo también se irá a los países en desarrollo", *El Economista*, núm. 5474.
- BANPLAIN, R. (1997), *The legal and contractual situation of Teleworkers in the European Union. The law aspects including self-employed*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín (WP/97/27/EN)
- BAYLOS GRAU, A. (1999), "Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 15.
- BERTIN, I. (2002), "Call centres: keeping costs down, but who pays?", *Emergence*, núm. 7.
- BIBBY, A. (1996), *Trade Unions and Telework. Report produced for the International Trade Secretariat FIET*, <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/textpt4.html>
- (1997), *Offshore Information Processing in Barbados*, <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/barbados.html>
- (1998), *Offshore data processing*, <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/offshore.html>
- (2000), *Organizing in financial call centres. A report for UNI*, <http://www.eclipse.co.uk/pens/bibby/barbados.html>
- CÁMARA ARILLA, C. DE LA (2000), "El teletrabajo: un indicador de cambio en el mercado de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 17.
- CAPONNETTO, F. (2001), "Il telelavoro in Europa", *Rivista di Studi Politici Internazionali*, núm. 4.
- CARO GÁNDARA, R. (1998), "Competencia judicial internacional y ley aplicable en materia de ciberempleo", *Actualidad Aranzadi*, núm. 355.
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1993), "Desplazamientos temporales de trabajadores en la Comunidad Europea y ley aplicable al contrato de trabajo", *Relaciones Laborales*, T. II.
- CARRASCOSA GONZÁLEZ, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. (1996), "Contrato internacional de trabajo y Convenio de Roma sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales: impacto sobre el sistema jurídico español", *Relaciones Laborales*, T. I.
- COMISIÓN EUROPEA (1993), *Constraints to transborder telework in the European Community*, Luxemburgo.

- (1996), *Actions for stimulation of transborder telework and research cooperation in Europe*, Luxemburgo.
- (1997 a), *Libro Verde sobre "Cooperación para una nueva organización del trabajo"*, Bruselas, 16.04.1997, Documento COM (1997) 128 final.
- (1997 b), *Comunicación de la Comisión sobre "La dimensión social y del mercado de trabajo de la sociedad de la información. Prioridad para las personas. Las próximas etapas"*, Bruselas, 17.7.1997, Documento COM (1997) 390.
- (1999), *Informe sobre el teletrabajo en Europa. Nuevos métodos de trabajo 1999*, Bruselas.
- (2000), *Comunicación de la Comisión sobre "Estrategias para la creación de empleo en la sociedad de la información"*, Bruselas, 4.2.2000, Documento COM (2000) 48 final.
- (2001), *Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas"*, Bruselas, 18.7.2001, Documento COM (2001) 366 final.
- (2002), *eWork 2001. Informe de situación de los nuevos métodos de trabajo en la economía del conocimiento*, Bruselas.

DE ANDRÉS GIL, J., OLANO OCÁRIZ, M. y LETE MURRUGARREN, A. (2001), *Perspectiva internacional del teletrabajo. Nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

DE LA VILLA GIL, L. E. (1999), "La condición legal del teletrabajador", en E. BARRERA et al., *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, Madrid, Programa Fortel.

DI MARTINO, V. (2001), *The high road to teleworking*, OIT, <http://ilo.org/public/english/protection/safework/telework/hrdptl.pdf.download>

DI MARTINO, V. y WIRTH, L. (1990), "Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm. 4.

DURÁN LÓPEZ, F. (1998), "Globalización y Derecho del Trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 92.

ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. (2000), "Teletrabajo", en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

FERNÁNDEZ ROZAS, J. C., y SÁNCHEZ LORENZO, S. (1993), *Curso de Derecho Internacional Privado*, Madrid, Editorial Civitas, 2ª edición.

- FLECKER, J. y KIRSCHENHOFER, S. (2002), *Research summary of Jobs on the Move: European Case Studies in Relocating eWork*, <http://www.employment-studies.co.uk/summary/386sum.html>
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (1998), "Implicaciones sociales del Teletrabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 11.
- GAETA, L. (1995), "Il telelavoro: legge e contrattazione", *Giornale di Diritto del Lavoro e Relazioni Industriali*, núm. 68.
- GALA DURÁN, C. (2001), "Teletrabajo y Seguridad Social", *Relaciones Laborales*, T. II.
- GALLARDO MOYA, R. (1998), *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, Madrid, Ibidem Ediciones.
- GARCÍA, I. (2000), "Call center. El negocio, tirando del hilo (telefónico)", *Outsourcing*, núm. 13.
- GIULIANO, M. Y LAGARDE, P. (1992), *Informe relativo al convenio sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales*, DOCE, núm. C 327/1.
- GONZÁLEZ, R. (1999), "El teletrabajo en la Unión Europea: política comunitaria sobre el teletrabajo", en E. BARRERA et al., *Trabajar en la sociedad de la información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, Madrid, Programa Fortel.
- GONZÁLEZ CAMPOS, J. et al. (1995), *Derecho Internacional Privado. Parte Especial*, Madrid, Eurolex, 6ª edición.
- HUWS U., JAGGER N. y O'REAGAN S. (1999), *Teleworking and Globalisation*, <http://www.employment-studies.co.uk/summary/358sum.html>
- HUCKS U. y O'REAGAN, S. (2001), *eWork in Europe: the EMERGENCE 18-Country Employer Survey*, <http://www.employment-studies.co.uk/summary/380sum.html>
- HUWS, U., JAGGER N. y BATES, P. (2001), *Where the Butterfly alights: the Global Location of eWork*, <http://www.employment-studies.co.uk/summary/378sum.html>
- INSTITUTE FOR EMPLOYMENT STUDIES (1999), *World Wide Waves: policy makers need the facts global effects of telework*, <http://www.employment-studies.co.uk/press/9910.html>
- (2000), *Where in the World? E-work location in the new global digital economy*, <http://www.employment-studies.co.uk/press/0019.html>
 - (2001), *Nearly half of all European employers practice eWork*, <http://www.employment-studies.co.uk/press/0103.html>

- IRÍBAR, A. (2002), "La otra cara de los 'call center'", *Diario El País*, Domingo 5 de mayo de 2002, Suplemento Negocios, pág. 37.
- LO FARO, A. (1998), "Politiche comunitarie e Diritto internazionale", en GAETA, L. y PASCUCI, P., *Telelavoro e Diritto*, Torino, Giappichelli Editore.
- MAGNO, P. (1996), "Il 'luogo' nel telelavoro", *Il Diritto del Lavoro*, I.
- MÁRQUEZ PRIETO, A. (1998), "Ley aplicable a la relación individual de trabajo cuyos servicios los presta el trabajador mediante telered", *Actualidad Aranzadi*, núm. 355.
- MATEO, J. M. (2000), "Presente y futuro del teletrabajo: razones para la creación de un marco jurídico regulador de su prestación", *Aedipe. Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal*, núm. 13.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2001), *Notas sobre la situación del teletrabajo, dentro y fuera de España*, Madrid, original multicopiado.
- MORGENSTERN, F. (1987) *Conflictos internacionales de Derecho Laboral. Investigación sobre la ley aplicable a la relación laboral internacional*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE R. y BONETE PERALES, R. (2002), *Introducción a la Unión Europea: un análisis desde la economía*, Madrid, Alianza Editorial, 3ª edición.
- NOGLER, L. (2000), *Lavoro a domicilio*, Milano, Giuffrè editore.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000), *La globalización en Europa. El trabajo decente en la economía de la información. Memoria del Director General*, Ginebra.
- PENNINGS, F. (1997), *The Social Security Position of Teleworkers in the European Union. Consolidated Report*, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, Dublín (WP/97/27/EN).
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. (1990), *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, Tirant lo blanch.
- (1999), "Sobre la globalización y el futuro del Derecho del Trabajo", *Documentación Laboral*, núm. 60.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, J., (2001), *El teletrabajo en España. Perspectiva jurídico-laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- PEIRÓ, K. (2000), "Teletrabajo", en: INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER, *El teletrabajo. Un reto laboral en la sociedad de la información*, Madrid.

- PNUD (2001), *Informe sobre desarrollo humano 2001. Poner el adelanto tecnológico al servicio del desarrollo humano*, Nueva York, Ediciones Mundi Prensa.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., (1999), "El desplazamiento temporal de trabajadores y la Directiva 96/71/CE", *Relaciones Laborales*, T. II.
- (2000), "Política, globalización y condiciones de trabajo", *Relaciones Laborales*, 2000, núm. 11.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M. et alt., (2001), "La negociación colectiva en el sector de teletrabajo", en COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS, *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ROMERO BURILLO, A. (2000), "Algunas consideraciones sobre el teletrabajo transfronterizo", en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- SANGUINETI RAYMOND, W. (2002), *Descentralización productiva*, www.iustel.com
- SELLAS Y BENVINGUT, R. (2001), *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Pamplona, Editorial Aranzadi.
- SERRANO OLIVARES, R. (2001), "Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo transnacional", *Relaciones Laborales*, núm. 23.
- SUPIOT, A. et alt (1999), *Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo en Europa. Informe para la Comisión Europea*, Valencia, Tirant lo blanch.
- THIBAUT ARANDA, J. (1998), "Aspectos jurídicos del teletrabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo y asuntos sociales*, núm. 11.
- (2001), *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2ª edición.
- WERDIGIER, W. y NIEBUHR, A. (2000), *Euro-telework-trends and scenarios. Telework and call centres*, <http://www.telework-mirti.org/dbdocs/werdigie.pdf>
- ZABALO ESCUDERO, M. E. (1983), *El contrato de trabajo en el Derecho Internacional Privado Español*, Barcelona, Bosh Casa Editorial.

