

III

GLOBALIZACIÓN, RELACIONES LABORALES Y TELETRABAJO

Ángel BELZUNEGUI
Ignasi BRUNET
Inma PASTOR
Universidad Rovira i Virgili

SUMARIO

- I. EL DESARROLLO DE LA GLOBALIZACIÓN.
 - II. LAS RELACIONES LABORALES: DESDE LO LOCAL A LO TRANSNACIONAL.
 - III. EL CASO DEL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE UN MARCO GLOBAL DE DELIMITACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS.
 - IV. REFERENCIAS.
-

I. EL DESARROLLO DE LA GLOBALIZACIÓN

De forma genérica, el concepto de globalización hace referencia al proceso de creación de redes en todos los ámbitos del sistema social a nivel mundial. Así, se puede hablar de un proceso de globalización en lo que respecta a aspectos culturales, políticos y económicos. En el primer caso encontramos una uniformización en los contenidos y en los canales de los mensajes culturales (por ejemplo, uniformización de diversos tipos de consumo cultural; adopción del idioma inglés como vehículo de comunicación mundial...); en el segundo caso, asistimos a la configuración de realidades interestatales con la finalidad de construir espacios territoriales competitivos geopolíticamente (por ejemplo, la construcción europea); en el tercer caso tiene que ver con la estrategia de las empresas multinacionales en la configuración de redes productivas y comerciales y con la creciente importancia de los flujos financieros en la determinación de las economías nacionales.

El proceso de globalización se va desarrollando a expensas del recorte competencial de los Estados, sobre todo en lo que se refiere a la capacidad de decisión autónoma y a la implantación de políticas económicas y sociales propias. Es un proceso que se basa en una relativa lógica autónoma frente a los Estados. ARRIGHI (1999) sitúa este proceso en la configuración espacial de los procesos de acumulación de capital, observándose desde la década de los años setenta una mayor facilidad en la movilización de capital a nivel planetario. Estas tendencias se han visto vinculadas con los cambios producidos en la organización de los procesos de producción e intercambio. En este sentido, el proceso de globalización apuntaría hacia una posible sustitución del régimen fordista y keynesiano por un nuevo régimen de acumulación flexible, donde las restricciones institucionales serían menores dejando actuar libremente a las fuerzas del mercado y a las empresas.

El término globalización se utiliza frecuentemente en el sentido de internacionalización y de esta manera no supone un cambio en relación al propio desarrollo del modo de producción capitalista. Desde el punto de vista de la expansión de mercados, la vocación del capitalismo siempre ha sido la del control y presencia internacional (este hecho es bien visible si se analizan los cuatro modelos en el desarrollo capitalista: veneciano, holandés, británico y estadounidense) ⁽¹⁾. Quizás el ejemplo más definitivo del proceso de globalización es el del mercado de capitales. Que los mercados de capitales estén interconectados representa una novedad, porque sólo en los diez últimos años se ha creado la infraestructura tecnológica que permite la interconexión instantánea de capitales. Los ordenadores están ya programados para que cualquier fondo de inversión pueda cambiar de moneda, de acciones a escala mundial, siguiendo la rentabilidad y huyendo de los movimientos de crisis. Esta movilidad global e instantánea del capital es una actividad globalizada y no es algo secundario el hecho de que, en la economía capitalista, el capital esté globalizado.

La globalización se manifiesta, especial y específicamente, en el papel que juega la economía financiera en las estrategias de las empresas transnacionales. Los grandes grupos industriales se caracterizan, además de por sus actividades de fabricación, por estar convirtiéndose en grandes bancos de negocios cuya actividad principal es la emisión de pasivos con los que se financian la compraventa de otras sociedades. La ingeniería financiera requerida para llevar a cabo estas actividades opera sin necesidad de recurrir al dinero emitido por el Estado, aspecto que hace que el propio Estado sea cada vez más utilizado como instrumento para garantizar las estrategias de acumulación de los grandes conglomerados de empresas. Asistimos, así, a una especie de emancipación del poder económico de los vínculos que lo supeditaban al poder político. Este poder político, corrector, intervencionista y garantizador de ciertos derechos sociales y redistributivos, deja, ahora, una mayor libertad a las empresas para acumular poder económico y ampliar su capacidad de compra y de influencia sobre el resto de la sociedad. «La consecuencia obligada de este desplazamiento de poder es que las organizaciones empresariales alcanzan, hoy, dimensiones y áreas de influencia que se sitúan por encima de los Estados y que

(1) Véase esta idea desarrollada en ARRIGHI (1999).

utilizan a éstos para establecer reglas del juego favorables a sus negocios» (NAREDO, 2000, p. 17).

Asimismo, la globalización es un proceso que se centra en la competitividad internacional de las empresas transnacionales y hace que los Estados, en buena medida, intervengan para garantizar las condiciones de competencia, es decir, su papel sea cada vez más el velar para atender los derechos de propiedad antes que los derechos del bienestar de la ciudadanía social.

La globalización conlleva:

- 1) a tener una competencia a escala internacional;
- 2) a que los ciclos industriales y de mercados sean cada vez más próximos;
- 3) a que las empresas deban responder más rápidamente a la demanda, con mejores productos y precios más bajos; y
- 4) a que la innovación se convierta en una estrategia central en un mercado en que el cambio es una constante.

Y afecta directamente a:

- 1) la posición de las empresas y su competitividad;
- 2) la correlación de fuerzas en la determinación del pacto social;
- 3) la capacidad de negociación de los agentes sociales;
- 4) la articulación de respuestas colectivas a la relación laboral.

La introducción del teletrabajo como práctica de trabajo puede considerarse contextualizada en estas coordenadas de búsqueda de competitividad, por una parte, y de la experimentación de una práctica de flexibilidad que afecta a la organización del trabajo, por otra. Las tecnologías de la información y la comunicación refuerzan la puesta en práctica del teletrabajo sobre formas organizativas anteriores, no substituyéndolas sino complementándolas, adaptándolas a las exigencias de flexibilidad.

Las empresas con mercados y producción mundiales plantean su organización en base a redes donde priman la calidad, la gestión del tiempo y la eficiencia en el uso flexible de los factores de producción cuyo objetivo es aumentar la productividad y reducir al mínimo los costes. Así, asistimos a un movimiento protagonizado por las grandes compañías transnacionales: por un lado, se están produciendo grandes fusiones y alianzas estratégicas que conducen inevitablemente a una concentración del poder y control de los mercados; por otro lado, las prácticas de *downsizing* siguen inmediatamente a estas fusiones haciendo que la empresa resultante sea más «delgada», a través de reducciones sustanciales de plantilla: prescindiendo, en la medida de lo posible, de los contratos estables, facilitando las jubilaciones anticipadas (...) cuando no a través de despidos colectivos (2).

(2) Por ejemplo, durante los años ochenta, el empleo de las 500 primeras empresas estadounidenses descendió el 30% (5 millones de puestos de trabajo), mientras que la facturación no se modificó o tendió a aumentar (VAN ESCH, 1995).

La globalización necesita de formas corporativas-organizativas en las que la división del trabajo pasa a reconstruirse sobre la especialización que la empresa asume dentro de la nueva división del trabajo (incluida la división internacional) y la competitividad empresarial se consigue mediante el diseño estratégico integral de la empresa, que se basa en sus diferencias respecto a otras corporaciones, en la especialización y en una resocialización de la clase trabajadora a través del discurso de la gestión-participación de los recursos humanos. Es así que con la globalización de la actividad empresarial se produce un cambio fundamental: la desintegración vertical de las producciones industriales clásicas hacia secciones semiperiféricas de la economía-mundo ⁽³⁾.

Así, la empresa tiende a definirse y a construirse, cada vez más, sobre formas de reparto del trabajo con frecuente recurso al exterior, y a caracterizarse por sus redes más que por el lugar donde está implantada. Esto es especialmente visible en el caso de las empresas multinacionales y en las empresas auxiliares de las mismas que aportan un alto valor estratégico en la cadena de valor de los productos. Pero, no por menos visible, las empresas consideradas menos estratégicas también participan de esta dinámica y su posición en el mercado cada vez depende más de la red a la que pertenezcan, esto es de la proyección de la red, de su estabilidad, etcétera. La política de «sacar fuera el trabajo», lanzada por las grandes empresas, lleva al establecimiento de redes funcionales cada vez más densas entre ellas y una panoplia de unidades coproductoras, de empresas en administración (facturación por horas) o en subcontratación, activas en el mismo país o en cualquier otro lugar del mundo. Esta política se traduce así en la creación y la instalación de redes cada vez más complejas y en una multiplicidad de personas trabajando a distancias más o menos grandes y más a menudo relacionadas con tareas intelectuales que manuales ⁽⁴⁾.

II. LAS RELACIONES LABORALES: DESDE LO LOCAL A LO TRANSNACIONAL

En este contexto de internacionalización las lógicas normativas de la relación laboral y las prácticas de negociación entre los agentes sociales se van moviendo desde el ámbito local al ámbito transnacional. Sin embargo, estas lógicas todavía puede considerarse que son eminentemente nacionales.

Los agentes sociales y en concreto los sindicatos y las organizaciones de consumidores, están trabajando, por un lado, en la línea de asegurar que las empresas multinacionales obliguen a sus subsidiarias a respetar un cierto tipo de recomendaciones o códigos éticos de conducta empresarial centrados en la superación de la explotación, del trabajo infantil y de aseguramiento de los derechos de sindicación de los trabajadores. Por otro lado, los sindicatos europeos están comenzando a plantearse la necesidad de articular estrategias de acción a nivel transnacional, que, en primera instancia, vincularían a los propios sindicatos europeos para la consecución

(3) Al respecto puede verse más detenidamente WALLRESTEIN (1999).

(4) Véase DELCOURT (1999).

ción de convenios colectivos transnacionales. Y todo ello, paradójicamente, en un contexto en el que la tendencia es el de la descentralización de la negociación colectiva. Sin embargo, desde nuestro punto de vista la transnacionalización de los acuerdos colectivos sería más fácil en un escenario de empresarización de la relación laboral, esto es en un escenario donde los sindicatos puedan negociar con la empresa transnacional un convenio colectivo que obligue a las partes de todas las empresas del grupo. De acuerdo con MUÑOZ DEL BUSTILLO (2001, p. 61) que considera que la actuación de los sindicatos debería de centrarse en: 1) la coordinación entre los sindicatos de los distintos países, 2) la actuación en el campo político y, 3) la negociación transnacional, consideramos que esta última no ha de centrarse exclusivamente en la consecución de acuerdos sectoriales (las empresas de un subsector de actividad, por ejemplo) o territoriales (empresas distintas de diferentes territorios), sino que se abren nuevas oportunidades para dimensionar colectivamente la negociación a nivel de grupo empresarial, hecho que en sí mismo ya constituiría, de realizarse, una negociación transnacional.

En este sentido, y como hipótesis de trabajo, consideramos que, de forma genérica, a mayor fortaleza de los agentes sociales, mayor tendencia al consenso y a la participación en los centros de trabajo en el decurso de las implicaciones de la globalización.

La relación laboral keynesiano-fordista ha venido caracterizada en el período hegemónico del modo de regulación fordista por su vinculación con el Estado-nación. Por consiguiente, la fisonomía de los actores sociales, su representatividad, sus ámbitos de negociación y la articulación de las relaciones entre los actores sociales, fueron sancionadas en el marco normativo de sistemas de relaciones laborales nacionales. La construcción política y económica de la Unión Europea ha dejado sin explotar, por el momento, las potencialidades de desarrollo de un sistema común de relación laboral que haga confluir normas, actores sociales y estrategias. En parte, el proceso de deslocalización empresarial hacia países que pronto serán miembros de la Unión es la respuesta de las empresas a la falta de un sistema de relaciones laborales compartido entre todos los países que conforman la Unión Europea.

Pero si la transferencia de la producción a otros países miembros de la Unión puede en el futuro ser limitada por la acción política, esto es, por la promulgación de un sistema común, dicha limitación se hace imposible cuando se trata de territorios fuera de la Unión. Es por ello que el trabajo digno sólo puede ser garantizado a través de la negociación transnacional de grupo empresarial en combinación con algún tipo de reglamentación que obligue a las empresas a comprometerse con un código de buenas prácticas verdaderamente vinculante en su actuación.

En la actualidad los actores sociales tienden a desarrollar sus estrategias en los dos planos: el local y el global. Y ello precisamente porque los dos ámbitos de actuación son importantes, están llenos de contenido. Contrariamente a la tesis radical defendida por OHMAE (1996) de «un mundo sin fronteras», VERNON y REES (2001) ponen en entredicho la afirmación de que la internacionalización económica necesariamente erosiona la especificidad nacional de las políticas económicas y de

las instituciones ⁽⁵⁾. En la misma línea BECK (1998) expresó la conexión entre lo local y lo global en un nuevo concepto que bautizó como «globalización» para mostrar la importancia de una realidad bidimensional en la que los actores sociales y las empresas se mueven. Al respecto, para CASTELLS y ESPING-ANDERSEN las empresas y los mercados de trabajo, la fuerza de trabajo, siguen pensando y actuando en clave nacional o regional: las empresas funcionan básicamente a nivel local, intentando el control de los mercados locales. El 80-90% de la mano de obra mundial trabaja en mercados locales y regionales: «Lo que ocurre es que las actividades cercadas, nucleares de todas las economías, sí están globalizadas» (CASTELLS y ESPING ANDERSEN, 1999, p. 26). Es decir, las actividades económicas nucleares trabajan como una unidad en tiempo real a escala planetaria a través de la constitución de redes.

Por tanto, el proceso de globalización no es antitético con el mantenimiento del Estado ni con ciertos contenidos socioeconómicos que el mismo desarrolla. La globalización económica necesita del Estado aunque sea como vigilante de las condiciones que posibiliten la desregulación. El Estado sigue jugando en nuestras sociedades un papel importante como institución reguladora del conflicto entre los agentes sociales. Y es por ello, precisamente, por lo que los propios actores sociales no pueden desvincularse de lo local en la medida en que el sistema de relaciones laborales lo conforman ellos mismos junto al Estado.

Aunque los imperativos de la cohesión económica hayan dirigido las políticas de mercado de trabajo hacia una opción desregularizadora, en buena parte de nuestras sociedades los sistemas de relaciones laborales tienen un funcionamiento relativamente autónomo de la macroeconomía. En términos funcionalistas son un subsistema del sistema social con vasos capilares que lo unen a otros subsistemas como el político, el económico y el social. Pretender subordinar el sistema de relaciones laborales a la política macroeconómica, no sólo no es real, sino desconocer el funcionamiento de aquél y reducirlo a un economicismo cuyo planteamiento analítico es ideológico. Como resultado de esta relativa autonomía del subsistema de relaciones laborales, hoy en día existe más diversidad en los modelos de relaciones laborales entre los países europeos que en las definiciones de sus políticas macroeconómicas.

Lo local se expresa, así, en la actuación diferenciada de los actores sociales en función de variables como las características del tejido empresarial, la conformación del mercado de trabajo, la representatividad de los actores sociales, la fuerza organizativa de los mismos, las políticas gubernamentales y las instituciones locales. No es de extrañar, por tanto, que sindicatos y organizaciones empresariales sigan pensando todavía en clave local para delinear sus estrategias de acción.

Ahora bien, también es un hecho real que la internacionalización de la producción por parte de las grandes empresas comporta nuevos retos a la acción sindical y a

(5) Al respecto, véase el trabajo de NAVARRO, SCHMITT y ASTUDILLO (2002) sobre las diferentes respuestas políticas, económicas e institucionales a la globalización por parte de países con tradiciones de gobierno socialdemócratas, liberales o demócratacristianas.

la acción empresarial. Y como en otras muchas ocasiones la actuación de los sindicatos ha tenido un carácter reactivo. Los sindicatos nacionales comienzan a promover redes transnacionales para garantizar los derechos laborales en las empresas una vez que desde el Consenso de Washington, las instituciones como el FMI, el BM o la OMC, han diseñado líneas de actuación que ha favorecido la denominada «emigración de las empresas». Previamente, durante los años ochenta y noventa, la OIT había advertido de cuestiones candentes como el impacto medioambiental, la sobreexplotación en el trabajo, el trabajo infantil y la evasión de los compromisos sociales por parte de las empresas subcontratadas de las empresas transnacionales. Este es el lado oculto de las redes empresariales que se configuran a partir de finales de los años setenta.

III. EL CASO DEL TELETRABAJO Y LA NECESIDAD DE UN MARCO GLOBAL DE DELIMITACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

El Parlamento Europeo ha remarcado con claridad que las nuevas áreas de trabajo basado en las nuevas tecnologías, como es el caso del teletrabajo, desplazan la prestación de servicios fuera de la empresa a través de la disgregación geográfica y temporal, lo que dificulta su control y su propensión a constituirse como «trabajo no declarado»⁽⁶⁾. A nivel internacional, la OIT ha llamado la atención sobre las repercusiones que conlleva la práctica del teletrabajo transfronterizo, que se desarrolla auspiciado por una falta de marcos regulativos del mismo. De hecho, el «teletrabajo sin fronteras» está unido a las prácticas de deslocalización del trabajo desarrolladas por las empresas multinacionales. El teletrabajo transfronterizo conlleva, así las cosas, la desaparición de las fronteras geográficas y permite que las empresas puedan incorporar profesionales de todo el mundo sin que medie vinculación contractual alguna (en modalidad de subcontratación o de teletrabajadores autónomos). Este hecho incide en una división internacional del trabajo en el que se agudiza la segmentación de los trabajadores teniendo en cuenta sus condiciones de trabajo.

Según PURCALLA y BELZUNEGUI (2004) en la actualidad, la norma aplicable a la vigilancia del teletrabajo transfronterizo es el Convenio de Roma de 19 de junio de 1980 (RCL 1993, 2205, 2400) sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales para la determinación de las condiciones de trabajo de aquellos (tele)trabajadores que prestan sus servicios más allá de las fronteras del Estado en que se encuentran. El Convenio de Roma, vigente en España desde el 1 de septiembre de 1993 y aplicable en el territorio de la UE, se caracteriza por ser una norma que realiza un tratamiento general de las obligaciones contractuales, a las que se puede acoger la prestación que realiza el teletrabajador para otra empresa fuera de sus fronteras.

El artículo 6 de dicho Convenio reconoce la posibilidad de que se aplique la ley laboral de otro país si se demuestra la existencia de vínculos estrechos entre la

(6) Comisión de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo, 2000.

empresa y el teletrabajador, a pesar de que éste esté en régimen de subcontratación en una empresa determinada de su país de origen. En efecto, con relación a la ley aplicable al contrato en caso de desplazamiento temporal de trabajador (sea o no español) desde España hacia el extranjero, en defecto de elección expresa, se aplica como criterio de conexión básico la ley del establecimiento que contrató al trabajador (*lex loci delegationis*), que es a la vez la ley del país con el que el contrato se encuentra más íntimamente conectado, de acuerdo al artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) y al artículo 6.2.b) del Convenio de Roma. La elección de un ordenamiento extranjero, ex artículos 6 y 7 del Convenio de Roma, es posible y se aplica de modo preferente a la regla especial de conflicto del artículo 1.4 ET, aunque el contrato se celebre en España y entre españoles para trabajar en el extranjero. Otra cosa es que sigue siendo aplicable, pese a dicha elección y en beneficio del trabajador desplazado, el mantenimiento de los mínimos inderogables y de orden público de la norma española (por ejemplo, los derechos económicos), siempre que sean más favorables que la norma extranjera para el trabajador. Así las cosas, la aplicación de esta norma tendría consecuencias directas sobre el *outsourcing* informático, reduciendo las posibilidades de *dumping* social al equiparar en derechos y prestaciones laborales a los teletrabajadores de la empresa multinacional y los teletrabajadores transfronterizos.

Ante esta situación, se han abierto nuevas perspectivas para la delimitación de la práctica del teletrabajo transfronterizo, atendiendo a la dimensión global del mismo. Así, el 16 de julio de 2002 se firmó el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo* entre los actores sociales europeos: la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de las Organizaciones Empresariales de Europa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de interés Económico en General (CEEP).

Estos actores sociales consideran el teletrabajo, a efectos de su delimitación, como una forma de organización y/o de realización del trabajo (criterio organizativo), utilizando las tecnologías de la información y comunicación (criterio procedimental), en el marco de un contrato o de una relación de trabajo (criterio contractual), en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (criterio de ubicación).

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo presenta la novedad de ser el primer Acuerdo Marco suscrito por los agentes sociales que serán los encargados de ponerlo en marcha en los respectivos ámbitos locales. En este sentido, pone de manifiesto la doble dimensión de actuación a la que hacíamos referencia anteriormente: por un lado, la necesidad de llegar a acuerdos transnacionales (los actores encargados de llegar al acuerdo actúan como actores globales) y su aplicación a través de los diferentes instrumentos colectivos a nivel nacional (vincula a los actores sociales a nivel regional y local). Se trata, por tanto, de una doble dimensión negociadora, (i) que guía la actuación de los agentes sociales, y (ii) que sólo adquiere eficacia directa en la medida en que requiere una segunda negociación estatal por parte de los actores vinculados. La inexistencia de una legislación europea sobre el sistema de negociación de la relación laboral conlleva esta doble vía de negociación.

Con el fin de subsanar la falta de marco normativo para la delimitación del teletrabajo y previamente a la firma del Acuerdo Marco, los sindicatos y las empresas han venido introduciendo cláusulas en los convenios colectivos de una manera un tanto fragmentaria y sin vinculación en cuanto a las estrategias a seguir. El tipo de empresa, su competitividad en el mercado, la fuerza sindical y el apoyo institucional son las variables que han marcado la posibilidad de llegar o no a algún tipo de acuerdo que afecte a los teletrabajadores. Como ejemplo, BELZUNEGUI (2002) señala algunos de los acuerdos en diferentes países de la Unión Europea:

Austria. Un modelo de acuerdo firmado por la Unión de Empleados Asalariados (GPA) ha sido usado como base para los convenios colectivos en el sector de las tecnologías de la información (por ejemplo, incluye empresas como IBM y Hewlett-Packard). Estos acuerdos establecen que el teletrabajo ha de ser de carácter voluntario y que el regreso de los teletrabajadores a ocupar sus puestos de trabajo en la compañía ha de estar garantizado. La distribución del tiempo de trabajo entre el trabajo que se desarrolla en casa y en la compañía se especifica y se expresa que los teletrabajadores son libres para distribuir su tiempo de trabajo durante la jornada siempre que se respeten los requerimientos de trabajo encomendados por la compañía. La empresa corre con los costes del equipamiento, de transmisión y telefonía, más una serie de gastos adicionales. También quedan recogidos aspectos de seguridad e higiene de las estaciones de teletrabajo en el domicilio, de acuerdo con la regulación laboral vigente.

Dinamarca. Un acuerdo experimental en el sector financiero (con 60.000 empleados), que venció en mayo de 1999, ha servido para establecer un acuerdo general sobre trabajo a domicilio para la regulación del teletrabajo en la industria, distinguiendo los aspectos a ser regulados entre las empresas y los trabajadores. Este acuerdo define el teletrabajo y establece que debe ser voluntario y reversible (posibilidad de vuelta a ocupar el lugar de trabajo en la compañía) a cuatro semanas de su anuncio. El equipamiento y mantenimiento del equipo es responsabilidad de la compañía. El teletrabajador, al igual que el resto de trabajadores, queda cubierto por la regulación existente sobre salud laboral. El teletrabajo ha de ocupar un máximo del 50% del tiempo de trabajo en un período de 13 semanas y, semanalmente, las horas de teletrabajo han de estar especificadas en el convenio colectivo.

Francia. En julio de 1996, un acuerdo de empleo para discapacitados en *Banques populaires* (con 27.000 empleados) fue firmado por todos los sindicatos con la intención de buscar oportunidades de teletrabajo voluntario en domicilio para este colectivo.

Alemania. En octubre de 1995, *Deutsche Telekom* y el sindicato DPG, firmaron un acuerdo colectivo en el que se establecía que los trabajadores mantendrían el empleo en cualquier caso de aplicación del teletrabajo, y que éste tendría un carácter voluntario y reversible. El empleador es responsable de proveer a los teletrabajadores del equipo necesario para realizar su trabajo así como de su mantenimiento y de gastos adicionales. Establece también que se pacte individualmente con cada teletrabajador la distribución del tiempo de trabajo realizado en el domicilio y en la compañía, y que este pacto conste por escrito.

Italia. En diciembre de 1995, la empresa *Electrolux Zanussi* introdujo un programa experimental de teletrabajo preparado por el comité nacional para la igualdad de oportunidades. Cerca de 40 personas participaron voluntariamente en el programa de dos años de duración. Este programa ha sido dirigido especialmente a mujeres con hijos/as pequeños, para poder combinar las responsabilidades familiares con el trabajo, sin necesidad de recurrir al derecho a descanso por maternidad recogido en la legislación. A este programa también pueden acogerse hombres en la misma situación que las mujeres.

La empresa *Caridata* propone la creación de un centro de teletrabajo dotado de todos los medios telemáticos para la realización del trabajo a distancia. La empresa se compromete a vigilar las condiciones de seguridad e higiene del centro y a avisar a los trabajadores con suficiente antelación del inicio de la práctica del teletrabajo y el final de la misma. La empresa también observa la necesidad de trabajar durante ocho horas diarias entre las 8 h y las 20 h, fijar los estándares de calidad, se reserva la fijación de los objetivos.

Noruega. Tomando como referencia el *National Information Networks Project*, se firma un acuerdo en la empresa *Vesta*, dirigido a las típicas actividades del teletrabajo. Especifica diez cláusulas para regular los acuerdos entre trabajadores individuales y empresa dejando abiertas ciertas cuestiones a la negociación individual. Las cláusulas se refieren al lugar de trabajo en casa, al derecho de los teletrabajadores a ocupar de nuevo su lugar de trabajo en la compañía, a la obligación de la compañía a proveer el equipamiento necesario y su mantenimiento y el pago de gastos domésticos de los teletrabajadores. El teletrabajador se compromete a guardar la confidencialidad de la información. También se regulan los derechos de salario del teletrabajador y las condiciones de finalización de los acuerdos de teletrabajo.

España. En marzo de 1998 el acuerdo de la empresa *DHC Internacional España* abre las posibilidades de creación de puestos de teletrabajo, una fórmula que permite además la incorporación de trabajadores discapacitados. La compañía puede definir los puestos de trabajo que cree apropiados para reclutar teletrabajadores. Una comisión conjunta evalúa los aspectos económicos del teletrabajo y los aspectos definitorios del trabajo en el domicilio incluyendo la cantidad máxima de tiempo de trabajo que se realizará en el domicilio.

En julio de 1999 el convenio colectivo de la empresa *Ibermática S.A.* propone la implantación del teletrabajo desde el domicilio de los trabajadores cuando el tipo de actividad lo requiera. Esta implementación deberá pactarse de común acuerdo por escrito entre la empresa y los teletrabajadores: tipo de tarea a realizar, duración máxima de la misma, niveles de control y seguimiento y disposición a presentarse en la oficina cuantas veces sea necesario.

El convenio colectivo de la empresa *Siemens Nixdorf.Sistemas de Información, S.A.*, de julio de 1997, en el artículo sobre organización del trabajo, recoge la posibilidad de realizar teletrabajo definiendo todo lo relativo a él entre empresa y representación laboral.

Suecia. Una recomendación conjunta en el sector del comercio y servicios (con 80.000 empleados), firmada en noviembre de 1997, establece normas para implementar el teletrabajo (parcial o total en las compañías del sector). Estas recomendaciones sirven de guía para establecer acuerdos individuales entre teletrabajadores y las empresas del sector. Entre estas recomendaciones está que el teletrabajo ha de ser voluntario, reversible y con condiciones reguladas. Además se recomienda que los teletrabajadores tengan los mismos derechos de reunión y de información que el resto de la plantilla, así como del desarrollo de carreras profesionales. Se recomienda garantizar los derechos sobre salud laboral y sobre las necesidades físicas que requiera el teletrabajo en el domicilio.

Reino Unido. En 1992 se firmó un acuerdo en *British Telecom* dirigido a managers y profesionales. Se especifica claramente que el teletrabajo no ha de servir como solución para compaginar trabajo y cuidado de los niños/as en el ámbito familiar. Se establece que el teletrabajo ha de ser voluntario; los teletrabajadores han de percibir un salario y estar sujetos a las condiciones de convenio como el resto de trabajadores, incluidas la salud y seguridad laboral. También se garantizan las mismas oportunidades de promoción profesional. Los gastos de equipamiento y mantenimiento del mismo corren a cargo de la empresa y se garantiza la información y comunicación del teletrabajador con la compañía así como se prevén reuniones de forma regular.

El esquema de convenio colectivo propuesto por *MSF (Manufacturing, Science and Finance Union)*, recoge la necesidad de que el teletrabajo se implemente en las empresas: de forma voluntaria, negociado entre empresa y trabajador, acuerdo sobre el lugar a realizar la prestación, igualación de derechos con el resto de trabajadores, derecho a la representación, iguales condiciones de trabajo (jornadas, remuneración, tiempos de descanso, formación, promoción...). Recoge también la necesidad de que la empresa se comprometa a velar por las condiciones de seguridad, se haga cargo de gastos suplementarios, que el teletrabajador pueda utilizar el correo electrónico para contactar con los representantes laborales y la no existencia de mecanismos telemáticos de control de la privacidad del teletrabajador.

La empresa *British Gas* se compromete a cubrir los costes del equipamiento, gastos derivados de la prestación y acondicionar el lugar de trabajo en el domicilio.

Volviendo al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, nos podemos preguntar qué novedades presenta y qué consecuencias puede tener para la negociación entre los actores sociales. A continuación exponemos algunas de las aportaciones a nuestro parecer más relevantes de dicho Acuerdo.

De entrada, el Acuerdo Marco plantea una cuestión interesante al concebir el teletrabajo como una forma de organización del trabajo y no como un *status* del trabajador. De esta forma, el teletrabajo se vincula al contrato de trabajo, es decir, al trabajo por cuenta ajena, con el fin de paliar en la medida de lo posible la denominada «falsa laboralidad», realidad que esconde un número importante de trabajo realizado por cuenta ajena en la modalidad de lo que podríamos llamar «falsos autónomos».

Hecha esta precisión, el Acuerdo Marco dedica una buena parte de su texto al ordenamiento de las condiciones individuales de trabajo de los teletrabajadores,

como por ejemplo la forma escrita del contrato, el carácter voluntario del teletrabajo y su reversibilidad al trabajo en el centro, protección de los datos, intimidad del teletrabajador e inviolabilidad de su domicilio, derecho a remuneraciones extrasalariales para el mantenimiento del equipo de trabajo, igualdad de trato, salud y seguridad en el trabajo y libertad para la organización del trabajo (7).

La presión sindical europea hacia la corrección de las prácticas irregulares de trabajo se ha concretado en este Acuerdo Marco en el compromiso por parte del empresario a entregar al teletrabajador las informaciones escritas pertinentes conforme a la directiva 91/533/CEE, que comprende información relativa a los convenios colectivos aplicables y la descripción del trabajo a realizar (como por ejemplo, la adscripción del teletrabajador a un determinado departamento de la empresa, la relación jerárquica con sus superiores, la modalidad de entrega del trabajo, los protocolos de estandarización del trabajo, etcétera). En este punto, este Acuerdo es pionero en la medida en que su cumplimiento por parte de la empresa y su posterior desarrollo abriría nuevos cauces para delimitar la laboralidad de un teletrabajador independientemente donde realice físicamente su trabajo. El alcance de este reconocimiento puede ser extensivo a aquellos teletrabajadores contratados (o subcontratados) en otros países del mundo.

El caso de la India. En la actualidad la India es un país que importa trabajos de programación de las grandes empresas de la informática de todo el mundo. Los costes laborales de los programadores indios son diez veces menores que los de los programadores británicos o estadounidenses, a lo que se añade un buen producto final en cuanto a la calidad se refiere. En esta nueva realidad de *offshoring* (subcontratación en el extranjero), el teletrabajo se ha visto relanzado por una sustancial mejora de las infraestructuras de telecomunicación en la India y por una elevada educación superior en ingenierías, hechos que ha situado a este país como uno de los de mayor calidad de servicios informáticos del mundo. Las empresas como Microsoft, Oracle o IBM, consideran que su competitividad depende de la deslocalización de parte de sus tareas. Las empresas europeas también han comenzado a utilizar los servicios de las empresas indias y de sus teletrabajadores, pero informes recientes de la OIT advierten sobre las condiciones de trabajo que deben soportar concretamente los teletrabajadores transfronterizos. Además de salarios sustancialmente menores que los de sus colegas occidentales, los teletrabajadores informáticos indios ven restringido (aunque no legalmente) su derecho a la sindicación, a la negociación colectiva, al derecho de huelga, y a la negociación de sus condiciones de trabajo, ya que en el marco de creciente competitividad de las empresas indias, éstas optan por un modelo ajeno a los derechos laborales. Si el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo quiere ser realmente transfronterizo, la pregunta pertinente es ¿qué papel ha de tener cuando el *offshoring* es practicado por empresas europeas?

(7) PURCALLA y BELZUNEGUI (2004, pp. 81-82).

En la medida en que el Acuerdo Marco identifica el teletrabajo con la *forma de organizar el trabajo* y no con el *estatus del trabajador*, la opción voluntaria del teletrabajo no afecta al estatus laboral del trabajador, equiparándolo a todos los efectos al resto de trabajadores presenciales y reconociendo de pleno todos sus derechos. Asimismo, la negativa por parte del trabajador a convertirse en teletrabajador a requerimiento de la empresa no debe ser motivo de rescisión de la relación laboral ni debe afectar tampoco las condiciones de trabajo del trabajador. De hecho el Acuerdo también prevé la reversibilidad de la organización del trabajo por acuerdo individual o colectivo, situación que abre la posibilidad de introducir cláusulas específicas en los convenios colectivos de empresa para aquellas que implementen el teletrabajo como forma organizativa.

Por lo que respecta a las condiciones de contratación, se acuerda que los teletrabajadores disfruten de los mismos derechos que el resto de trabajadores de la empresa, derechos garantizados a través de la legislación pertinente y/o los convenios colectivos aplicables. Ahora bien, teniendo en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, se aconseja a empresarios y (tele)trabajadores a que firmen acuerdos específicos complementarios, bien individuales, bien colectivos.

Respecto a la organización del trabajo, el Acuerdo Marco señala que es el teletrabajador el que gestionará la organización de su tiempo de trabajo, lo que debería traducirse en una gestión autónoma tanto de la jornada laboral como del tiempo de trabajo y los descansos. Asimismo, equipara la carga de trabajo del teletrabajador a la carga de trabajo de cualquier otro trabajador presencial de la empresa (entiéndase aquí al mismo nivel de obligación). Este punto es de especial importancia ya que, según BELZUNEGUI (2002), la carga de trabajo ha sido utilizada como medida de control indirecto de la jornada laboral y de la productividad del teletrabajador. Defendimos en otro lugar que las empresas que han implementado el teletrabajo han aumentado la carga de trabajo de sus teletrabajadores con la finalidad de estrechar el control del tiempo de trabajo de los mismos, así como de los resultados obtenidos, produciéndose una reducción de la autonomía en cuanto a la organización del tiempo de trabajo del propio teletrabajador. El Acuerdo refleja una cierta sensibilidad ante el problema del aumento de la carga de trabajo cuando la equipara a la de los trabajadores presenciales. Del mismo modo, el Acuerdo da importancia también al control del tiempo de trabajo por parte del trabajador, aumento del control personal y de la autonomía para gestionar el tiempo que teóricamente está en la base de la decisión por parte del trabajador de aceptar la propuesta de la empresa de ser teletrabajador. Asimismo, en la investigación sobre empresas del sector de servicios informáticos constatamos que este control del tiempo de trabajo por parte del teletrabajador se limitaba, en el mejor de los casos, al comienzo de la actividad laboral diaria, pudiendo el teletrabajador incorporarse a trabajar más tarde de lo habitual pero alargando la jornada laboral por la tarde.

Finalmente, el Acuerdo hace referencia a los derechos colectivos de los teletrabajadores. Previamente recoge la necesidad de articular mecanismos para superar el aislamiento de los teletrabajadores e insta a los empresarios a que tomen medidas para prevenirlo, medidas encaminadas a aumentar los contactos de los teletrabajadores con el resto de la plantilla de la empresa, así como de favorecer la comunicación entre ellos y la empresa, haciendo especial hincapié en la obligación de la empresa

de hacer llegar a los teletrabajadores todas las comunicaciones a las que tengan acceso los trabajadores presenciales.

Respecto a los derechos colectivos como el de representación y el de participación, el Acuerdo sanciona la igualdad de derechos de todos los trabajadores sean o no teletrabajadores. Por tanto, el teletrabajo no ha de ser un obstáculo para establecer canales de información y comunicación entre los teletrabajadores y sus representantes laborales. Así, se especifica que los teletrabajadores han de estar sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores y deben estar incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones nacionales, a los convenios colectivos y a las especificidades de los sistemas de relaciones laborales vigentes en cada uno de los países. Para facilitar el cumplimiento de dichos derechos el teletrabajador ha de estar asignado a un centro de trabajo de la empresa a los efectos de poder ejercer dichos derechos de representación y participación. Asimismo, los representantes de los trabajadores han de estar informados en todo momento de la implantación del teletrabajo, de los trabajadores afectados para poder vigilar el cumplimiento de las obligaciones de la empresa. Para ello se insta a facilitar, por parte de la empresa, los mecanismos de comunicación entre los teletrabajadores y sus representantes laborales, como, por ejemplo, un listado de correos electrónicos de los teletrabajadores y el uso del correo electrónico para contactar con los teletrabajadores.

En definitiva, este Acuerdo Marco es un ejemplo de la transnacionalización de la relación laboral de un tipo de trabajo determinado como es el teletrabajo. Los agentes sociales, a instancias de la Comisión Europea, han sido los impulsores de dicho acuerdo con el objetivo de garantizar los derechos laborales, por un lado, y los derechos de las empresas a la información que manejan los teletrabajadores. Este Acuerdo marca un principio esperanzador para el reconocimiento de la existencia de una vinculación de laboralidad entre una buena parte de trabajadores que prestaban su trabajo en modalidades de lo que se ha dado en denominar «trabajo irregular». Este Acuerdo vincula a los estados miembros de la Unión Europea pero no existe ningún impedimento para que su alcance pueda ser extensible a los teletrabajadores que realizan su trabajo desde fuera de las fronteras de la Unión, haciendo que las empresas asuman así las responsabilidades sociales que conlleva una relación laboral muchas veces oculta bajo el paraguas del autoempleo.

Según los cálculos de la Unión, cerca de cuatro millones de asalariados teletrabajan en la actualidad en la Unión Europea. El Acuerdo firmado por los agentes sociales es el primero de carácter transnacional que sienta las bases para establecer unas reglas de juego basadas en el reconocimiento de derechos independientemente de la actividad que realice el teletrabajador. En este sentido no es un acuerdo sectorial, sino que está basado en la relación de laboralidad de los teletrabajadores con sus respectivas empresas. A partir de aquí se abren importantes posibilidades para delimitar las prácticas empresariales introduciendo las recomendaciones del Acuerdo en los convenios colectivos de empresa. Pero más allá de las relaciones laborales que desarrollen los empresarios y trabajadores en cada país, este Acuerdo puede llegar a desarrollarse como un instrumento más eficaz si es aplicado en los convenios de empresa a nivel transnacional, abordando de esta forma una de las principales preocupaciones del sindicalismo europeo como es el denominado *dumping social*.

IV. REFERENCIAS

- ARRIGHI, G. (1999): *El largo siglo xx*, Akal, Madrid.
- BECK, U. (1998): *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Paidós, Barcelona.
- BELZUNEGUI, A. (2002): *Teletrabajo. Estrategias de flexibilidad*, CES, Madrid.
- CASTELLS, M. y ESPING-ANDERSEN, G. (1999): *La transformación del trabajo*, Los Libros de la Factoría, Barcelona.
- DELCOURT, J. (1999): «¿Habrán pronto sindicatos de teletrabajadores?», *Revista Internacional Les Politiques Sociales* (versión española), núm. 5, pp. 21-34.
- MUÑOZ DEL BUSTILLO, R. (2001): «Empresas transnacionales y relaciones laborales», en AA. VV.: *Globalización, trabajo y movimiento sindical, fundación paz y solidaridad*, Madrid.
- NAVARRO, V.; SCHMITT, J. y ASTUDILLO, J. (2002): «La importancia de la política en la supuesta globalización económica. La evolución de los Estados del Bienestar en el capitalismo desarrollado durante la década de los años noventa», *Revista Sistema*, núm. 171, pp. 3-46.
- OHMAE, K. (1996): *The End of the Nation State*, Free Press, Nueva York.
- PURCALLA, M.A. y BELZUNEGUI, A. (2004): «Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo», *Aranzadi Social*, núm. 18, pp. 49-91.
- VAN ESCH, R. (1995): «La globalización y las economías europeas», *Perspectivas del Sistema Financiero*, núm. 50, Madrid.
- VERNON, G. y REES, Ch. (2001): «Capital transnacional ¿el fin de los acuerdos sociales nacionales? La evolución reciente en Suecia», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 19, pp. 149-179.
- WALLERSTEIN, I. (1999): *El futuro de la civilización capitalista*, Icaria, Barcelona.