

# El teletrabajo: notas sobre su calificación y régimen jurídico

**Wilfredo Sanguinetti Raymond**

Profesor Titular de Derecho de Trabajo.  
Catedrático habilitado, Universidad de Salamanca.

1. La aplicación de las modernas tecnologías – especialmente de la información y las comunicaciones- a los procesos productivos está permitiendo el surgimiento de nuevas modalidades descentralizadas de trabajo, que no participan de los rasgos típicos que hasta el momento han venido acompañando a la prestación de servicios en régimen de dependencia que es objeto del Derecho del Trabajo (desarrollo de la labor en un centro de trabajo, con sometimiento a un horario y a la vigilancia y control directos y constantes del empleador).

El supuesto paradigmático está constituido por el teletrabajo. Este es un tipo singular de trabajo a distancia en el que la dirección y el control directo sobre el trabajador son sustituidos por la comunicación con éste a través de medios informáticos o audiovisuales. El trabajador desarrolla así su prestación fuera de la empresa, en su domicilio u otro lugar normalmente elegido por él, sin estar necesariamente sujeto a horario o jornada, sirviéndose de tales medios para enviar y recibir encargos.

El carácter novedoso de esta modalidad no debe, de todas formas, ser exagerado. El Derecho del Trabajo ha conocido ya –y además de antiguas otras manifestaciones menos sofisticadas pero igualmente características de trabajo a distancia. Este el caso del trabajo a domicilio, regulado en la actualidad por el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores español («Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario»). Frente al trabajo a domicilio, las novedades que introduce el teletrabajo son dos: a) la extensión del fenómeno a sectores nuevos y a tareas más complejas que las manuales de antaño (tratamiento, transmisión y acumulación de información; investigación y desarrollo; asistencia técnica, consultoría y auditoría; gestión de recursos; ventas y operaciones mercantiles en general; diseño, periodismo y traducción, etc.) y b) el empleo de las nuevas tecnologías como medio de interconexión. Es por ello que el surgimiento del teletrabajo puede ser interpretado también como expresión de un «renacimiento del trabajo a domicilio» (Alarcón Caracuel, Gallardo Moya) o del retorno de «formas arcaicas de empleo de la mano de obra» (Veneziani).

En cualquier caso, lo que a través del recurso a estas nuevas formas de trabajo a distancia se

persigue es sustituir el trabajo dependiente prestado de forma estable y regular por vinculaciones externas a la empresa, aunque igualmente coordinadas con ella (Veneziani). Las nuevas tecnologías no son aquí sino el instrumento que posibilita la exteriorización de un abanico cada vez más amplio de actividades, normalmente de carácter terciario, como se acaba de ver.

2. Para algunos autores, la emergencia de estas nuevas formas de trabajo marca el declive de la noción de subordinación, estrechamente vinculada en su configuración actual «con las ideas de continuidad y uniformidad en los modos y tiempos de empleo de la fuerza de trabajo y de jerarquía en la configuración de los poderes empresariales», que identifican al trabajo industrial (D'Antona). Ésta no sería ya, por ello, apta para expresar la diversidad y complejidad del trabajo postindustrial, marcado por la proliferación de una amplia gama de trabajos flexibles, cuyas características escapan a los modelos del pasado. Por ello, para responder al reto planteado por esas nuevas formas de trabajo, sería necesario recurrir a criterios de tipificación del trabajo objeto del Derecho del Trabajo distintos del tradicional de la subordinación. Criterios como el de la dependencia económica, que recobraría así actualidad, o incluso el de la ajenidad (en sus distintas variantes: ajenidad respecto de los frutos de trabajo, de la titularidad de la organización del trabajo, del mercado, etc.).

Este planteamiento sustitutivo, sin embargo, no parece aceptable, incluso al margen del examen de los criterios alternativos propuestos. Ello, antes que por cualquier otra razón, porque parte de cuestionar la capacidad de adaptación de la subordinación a los nuevos trabajos a partir de una visión reduccionista de sus alcances. Una visión que prácticamente la identifica con las manifestaciones más rotundas del ejercicio de los poderes empresariales, existentes solamente en las manifestaciones más rancias del trabajo industrial.

Frente a ello, es posible entender que lo que las nuevas formas de empleo introducen es, más bien, una alteración de la morfología del trabajo subordinado, que obliga a un cambio en el modo de valorar la presencia en ellas de la subordinación. Es decir, lo que la emergencia de estos fenómenos pone en cuestión es el sistema de indicios utilizado hasta el momento para determinar la presencia de la subordinación (asistencia al centro de trabajo, cumplimiento de horarios, control directo y constante) pero no



necesariamente la idoneidad misma de ésta para operar como elemento calificador.

En realidad, el concepto de subordinación es lo suficientemente elástico y flexible como para solventar las dudas planteadas. Para ello es necesaria sólo una recomposición del sistema de indicios a utilizar para determinar su presencia en los nuevos trabajos (Pérez de los Cobos). La técnica del haz de indicios, que sirvió en etapas pasadas para extender la aplicación del Derecho del Trabajo a las profesiones que por su naturaleza requieren cierta independencia, puede servir ahora para mantener dentro de sus fronteras a estos nuevos trabajadores asalariados atrapados por el posfordismo y la externalización (Supiot).

3. Como «test» de la validez de lo que se afirma puede examinarse el supuesto paradigmático del teletrabajo.

Buena parte de los problemas que se plantean con relación al mismo tienen su origen en la gran diversidad de situaciones que, en principio, son capaces de cobijarse bajo esta singular denominación. Así, suele considerarse teletrabajo, desde la actuación de sociedades independientes que prestan servicios relacionados con la informática contando con personal y medios de trabajo propios, hasta la del trabajador que labora en solitario desde su domicilio para una o más empresas, contando únicamente con una terminal telefónica y un ordenador personal.

Naturalmente, la primera de las situaciones descritas no presenta fricción alguna con el ámbito de la laboralidad, ya que la empresa que presta el servicio mantiene una relación de carácter civil o mercantil con el usuario, en tanto que ocupa la posición de empleador respecto del personal que lleva a cabo materialmente las tareas requeridas. No ocurre lo mismo con la segunda, en la medida en que la implicación personal del sujeto en la ejecución del trabajo introduce de forma directa la duda acerca del carácter subordinado o autónomo con el que el mismo se presta. De allí que convenga centrar la atención en su examen.

4. En este tipo de supuestos, a su vez, el teletrabajo es capaz de presentarse bajo una amplia gama de posibles configuraciones, dependiendo de una variedad de circunstancias, todas las cuales son capaces de condicionar su forma de ejecución (Gaeta). Cualquier intento de encuadramiento del mismo dentro de los moldes conceptuales al uso debe partir, por ello, de una aproximación, siquiera esquemática, a este complejo universo.

Así, en función de la localización de las labores, pueden presentarse al menos cuatro situaciones diferentes:

- A. Teletrabajo en casa o a domicilio: la prestación se desarrolla en el domicilio o en un lugar libremente elegido por el trabajador.
- B. Teletrabajo en centros satélites: las labores se ejecutan en unidades separadas de la central,

pero conectadas electrónicamente con ella. Lo que hace aquí la empresa es, simplemente, situar cierta fase de su actividad en un lugar distinto de su oficina principal.

- C. Teletrabajo en centros de teletrabajo: el trabajo tiene lugar en centros de uso público, que proporcionan instalaciones informáticas a diversos usuarios.
- D. Teletrabajo móvil: el trabajador carece de una ubicación previa en un local, ya que se encuentra en movimiento, manteniéndose en contacto con la empresa mediante el uso de equipos de comunicación electrónica (teletrabajador «nómada» o «argonauta»).

Del mismo modo, dependiendo de su vinculación con el trabajo ordinario, pueden distinguirse dos modalidades básicas:

- A. Teletrabajo pendularista: se alternan labores fuera y dentro de la empresa, ya que el trabajador acude a los locales de ésta en ocasiones previamente determinadas, cuando es requerido o cuando lo estima necesario.
- B. Teletrabajo absolutamente externo: el trabajador lleva a cabo toda su prestación delante de un videoterminal externo. En este caso puede darse lugar incluso al teletrabajo transnacional, cuando el trabajador se sitúa en un estado distinto del de la empresa matriz.

Finalmente, en función del enlace entre el trabajador y la empresa pueden diferenciarse hasta tres formas distintas:

- A. Teletrabajo fuera de línea o desconectado (*off line*): no existe un enlace informático directo. El teletrabajador recibe instrucciones iniciales, cuyo cumplimiento es controlado posteriormente. Al no existir conexión, tanto las directivas de la empresa como la información procesada por el trabajador se remiten por otras vías, como el correo (a través de disquetes), teléfono, fax o módem. Debe advertirse, de todas formas, que los avances de las tecnologías de las comunicaciones y la reducción de los costos de conexión están haciendo que esta modalidad sea cada vez menos frecuente y que incluso se empiece a poner en duda su consideración como teletrabajo en sentido estricto (Thibault Aranda).
- B. Teletrabajo en línea o interactivo (*on line*): existe un enlace informático directo, que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central y el terminal al que está conectado el trabajador. Ello permite la transmisión de órdenes y el control de su cumplimiento, incluso en tiempo real.
- C. Teletrabajo unidireccionalmente conectado (*one way line*): existe una conexión muy simple con los ordenadores de la empresa, que permite



a ésta enviar datos al trabajador y viceversa, pero sin que exista entre ambos ese diálogo interactivo capaz de facilitar el control del desarrollo de la actividad. La conexión opera siempre en sentido único.

5. Para llevar a cabo la calificación como subordinadas o autónomas de este universo de posibles situaciones es preciso dejar de lado cualquier opción apriorística sobre su naturaleza, para centrarse en el examen de los datos proporcionados por la realidad en cada uno de los supuestos sujetos a examen.

Ello es así, no sólo debido a la variedad de formas con las que el teletrabajo puede comparecer en la realidad, sino también porque, en contra de lo que suele sostenerse, los efectos que esta peculiar forma de desarrollar el trabajo puede tener sobre el elemento subordinación no son unívocos. Así, si por una parte el alejamiento del espacio organizado y controlado directamente por el empleador es capaz de producir una atenuación o relajación de la dependencia del trabajador; por otra, el empleo de modernos sistemas de vigilancia y control a distancia puede dar lugar a un incremento de la sujeción del trabajador a las órdenes empresariales.

En cualquier caso, el criterio fundamental para determinar si nos encontramos aquí ante auténticos vínculos de carácter laboral o no, viene dado por la asunción por parte del trabajador de la obligación de suministrar al empresario su propia actividad laboral, poniéndose a sus órdenes, y no de proporcionarle un producto o resultado de la aplicación de la misma -o incluso una sucesión de éstos- a desarrollar de forma independiente. Es decir, de lo que se trata es de establecer si, a despecho de la deslocalización, existe de todas formas un poder de disposición del empresario sobre la actividad laboral del teletrabajador. Para ello, un elemento de juicio decisivo estará constituido por el grado de coordinación que sea posible establecer entre la labor del trabajador y el conjunto de la actividad productiva de la empresa (Alarcón Caracuel).

6. Vistas las cosas desde esta perspectiva, el teletrabajo es capaz de asumir, en línea de principio, dos configuraciones principales:

A. Supuestos en los que la coordinación entre la labor del trabajador y la actividad de la empresa es tan plena como la de los trabajadores internos:

- Esta situación puede producirse de dos maneras:
- El teletrabajador desarrolla su labor en un centro satélite de la empresa, cuya actividad está globalmente coordinada con la de ésta. Aquí, como es evidente, la situación es idéntica a la de un trabajador común.
  - El teletrabajador está en conexión con la empresa durante un número de horas al día,

para desarrollar las tareas que le sean indicadas bajo el control de ésta (conexión *on line*). En este caso, el enlace con los ordenadores de la empresa opera a modo de cordón umbilical que posibilita la supervisión del trabajador (Pérez Pérez). Y el ordenador actúa simultáneamente como instrumento de trabajo y como medio de control, ejerciendo una vigilancia que puede llegar a ser incluso más intensa que la habitual dentro de la empresa (Alarcón Caracuel).

En estos dos casos, y en cualesquiera otros similares, la existencia de un vínculo de subordinación se halla fuera de discusión.

B. Supuestos en los que el trabajador desarrolla las tareas de forma individual, sin estar sujeto a ningún tipo de coordinación con el resto del personal o de control por parte de la empresa: Estas son las hipótesis en las que la naturaleza de la relación resulta difícil de dilucidar, al no encontrarse presentes las manifestaciones más típicas del poder de dirección empresarial. Para dar solución a estos supuestos es preciso recurrir al examen de la presencia de un conjunto de elementos de hecho, que pueden servir como indicios de la laboralidad del vínculo.

Entre esos indicios pueden ser mencionados los siguientes:

- La modalidad de inserción del trabajo en el sistema informático y telemático de la empresa: si existe un enlace directo con la central, ya sea interactivo (empresa *on-line*) o unidireccional (empresa *one way line*); o la comunicación se produce a posteriori, a través del almacenamiento de datos en disquetes u otras vías (empresa *off-line*).
- Las características del programa informático utilizado: si permite o no la transmisión de instrucciones y el control de su cumplimiento. Hay programas que permiten, por ejemplo, la grabación de los tiempos de trabajo, las pausas, etc., generando un informe diario, semanal o mensual que el trabajador no puede alterar (Gallardo Moya).
- El grado de dependencia tecnológica: si el sujeto carece de *know how* propio o ha creado el software que utiliza; si puede o no elegir discrecionalmente y en cualquier momento los programas a emplear (Veneziani).
- El nivel de conexión con el ciclo productivo de la empresa: si, de todas formas, es posible establecer que la prestación del trabajador está integrada en dicho ciclo, para lo cual cobran especial relieve datos como la continuidad de la prestación, la genericidad del objeto contractual o la exclusividad de la prestación. O, en sentido inverso, el control por el



trabajador del precio de los servicios, su volumen, la publicidad sobre ellos, etc.

- e. Otros elementos: si los instrumentos de trabajo los proporciona la empresa contratista o pertenecen al trabajador; si es la primera la que asume los costes de la conexión o el envío de la información, o éstos gravan sobre el trabajador; si es la misma la que suministra el local donde se va a trabajar o asume los gastos de acondicionamiento y mantenimiento de éste; si la prestación es necesariamente personal o el individuo puede ser sustituido para su cumplimiento; si es la empresa la que fija el lugar de trabajo o éste puede ser alterado libremente por el sujeto que trabaja.

El manejo de este sistema de indicios puede conducir a adoptar una de estas tres calificaciones:

- A. Trabajador subordinado de régimen común: cuando sea posible detectar, de todas formas, un control continuo y directo sobre la actividad del trabajador.
- B. Trabajador a domicilio: cuando el poder de dirección se manifieste sólo a través de la especificación inicial del trabajo a desarrollar y el control del resultado (Pérez de los Cobos). Esto puede producirse en especial se trate de empresas fuera de línea (desconectadas) o con conexión puramente unidireccional. Aquí, pese a que el teletrabajador organiza libremente su labor y sus horarios, como los trabajadores a domicilio, está sometido al poder de dirección (inicial y sucesivo) del empresario.
- C. Trabajador autónomo: cuando no se aprecie ninguna de estas notas. El teletrabajador es el organizador y director de su propio trabajo. Cuenta con una organización de medios propia y desarrolla su labor libremente, sin estar sometido a las directrices de un empresario.

7. Lo expuesto permite apreciar cómo los auténticos problemas que plantea la emergencia del teletrabajo no son tanto de calificación jurídica. Antes bien, estos se relacionan con la necesidad de establecer para esta singular forma de trabajo un régimen jurídico adecuado, que permita evitar una serie de riesgos derivados de sus peculiaridades.

Entre estos riesgos, deben ser especialmente mencionados:

- a. Su empleo con un puro mecanismo de evasión de la aplicación de la legislación laboral, debido a las dificultades de control que se derivan del aislamiento del trabajador y el hecho de que su prestación pueda llevarse a cabo en su domicilio o incluso en un lugar indeterminado. Singularmente problemática resulta, desde esta perspectiva, la vigilancia del cumplimiento de las normas sobre de seguridad y salud laboral (Rodríguez Sañudo).
- b. La posibilidad de que se produzcan intromisiones ilegítimas en la esfera privada

del trabajador, como resultado del control indiscriminado al que pueden dar lugar ciertas formas de teletrabajo, especialmente *on line*.

- c. La posibilidad de que esta forma de trabajo favorezca una invasión de los espacios privados del trabajador y una generalización de formas de trabajo a deshora, nocturno o extraordinario de efectos sociales negativos, como consecuencia de la inexistencia de una frontera clara entre los tiempos de trabajo y de ocio y descanso, especialmente en cuando el teletrabajo tiene lugar en el propio domicilio (Escudero Rodríguez).
- d. Su eventual utilización como un mecanismo de transferencia de los costos derivados de la prestación del trabajo hacia el propio trabajador, como consecuencia de la ausencia de normas que establezcan de forma clara y taxativa su distribución. Piénsese en costos como los derivados del suministro, acondicionamiento y mantenimiento del local y los instrumentos de trabajo (ordenadores, teléfonos, faxes y módems, etc.). Y también de los tiempos de conexión a la red telefónica, uso de energía eléctrica, etc.
- e. La disolución de la acción sindical a la que puede conducir la dispersión geográfica y el aislamiento de estos trabajadores, especialmente si éstos laboran en su domicilio.

8. Para afrontar estos problemas sólo contamos por el momento en la mayor parte de ordenamientos con las normas laborales generales, que resultan aplicables al teletrabajo en tanto que éste constituye una modalidad más de trabajo subordinado.

No obstante, en contra de lo que pudiera pensarse en un primer momento, la aplicación de estas normas constituye una inestimable ayuda para intentar resolver la mayor parte de los problemas descritos, sobre todo si se lleva a cabo con criterio abierto, flexible y creativo (Escudero Rodríguez, Rodríguez Sañudo).

Ella permitiría, por ejemplo:

- a. Establecer que la función de vigilancia de la Inspección de Trabajo puede extenderse al lugar de realización del teletrabajo, incluyendo el domicilio de estos trabajadores, bien que en este último caso contando con su consentimiento o la debida autorización judicial.
- b. Considerar que el deber de prevención y la responsabilidad del empresario se extiende a la tutela de seguridad y la salud del trabajador incluso cuando las labores se llevan a cabo en su propio domicilio.
- c. Distinguir el control técnico del cumplimiento de la prestación del trabajador, que es lícito, de aquél que pueda invadir el espacio constitucionalmente reservado a su intimidad, que es ilegítimo.



- d. Reconocer el derecho del trabajador a conocer el tipo de datos extraídos con ocasión del trabajo, así como el uso que de ellos haga el empresario, que además no podrá exceder de los fines para los que fueron recabados.
- e. Entender que el número de horas que el trabajador puede permanecer conectado con la empresa no debe exceder de la jornada laboral de ésta o, en todo caso, de la máxima legal.
- f. Considerar que los gastos derivados de la prestación de trabajo han de ser compensados, suplidos o indemnizados por el empleador, que es quien se beneficia de sus resultados.
- g. Valorar como una obligación del empresario la puesta a disposición de los canales informáticos para la difusión de información sindical y la realización de actividades sindicales (tabloneros de anuncios y periódicos electrónicos sindicales, teleasambleas y telereferendums, etc.), de forma que se dé lugar a un espacio de sindical virtual.

9. La existencia de este tipo de soluciones aplicativas no resta importancia a una regulación al menos de los aspectos más controvertidos del teletrabajo, que ponga fin a la actual situación de anomia normativa, cuyo resultado inmediato es un marcado protagonismo de la autonomía individual en la fijación de las condiciones de trabajo. Un protagonismo la autonomía individual que, al menos en el caso de los trabajadores cualificados no elevada, que también pueden realizar estas tareas (piénsese, por ejemplo en el almacenamiento de datos) puede dar lugar a situaciones de auténtica desprotección e incluso discriminación respecto de los trabajadores internos (Escudero Rodríguez).

Naturalmente, para ello no es preciso esperar a una intervención directa del legislador. Antes bien, los convenios colectivos constituyen un instrumento especialmente idóneo para regular este tipo de cuestiones, tan dependientes de las particularidades propias del desarrollo del trabajo en cada actividad y sector productivo (Gallardo Moya).

Dicha regulación está aún por realizarse, al menos en España, aunque cuenta ya con una base a nivel europeo. Se trata del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los agentes sociales comunitarios el 16 de julio de 2002, cuyo contenido debe ser recogido por la negociación colectiva de los diferentes Estados de la Unión Europea de forma progresiva.

10. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo contiene algunos elementos de gran interés para la regulación de esta particular forma de trabajar por la negociación colectiva.

En principio, se trata de un instrumento que resulta aplicable exclusivamente al teletrabajo prestado en régimen de subordinación o dependencia. En este sentido, el acuerdo define el

teletrabajo como «una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, 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» (artículo 2).

Entre las garantías que ofrece a quienes prestan sus servicios en tales condiciones pueden ser destacadas especialmente las siguientes:

- a. Carácter voluntario del recurso al teletrabajo, no sólo inicial sino también sobrevenido, tanto para el trabajador como para el empleador, con la consiguiente indicación de que, si el empleador realiza una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptarla o rechazarla, y de que lo mismo podrá ocurrir en caso de que sea el este último el que exprese su deseo de teletrabajar (artículo 3).
- b. Garantía de que el paso al teletrabajo no supondrá una disminución del estatus laboral de trabajador, ni su negativa a teletrabajar constituirá motivo válido para la rescisión de la relación laboral o la modificación de las condiciones de trabajo (artículo 3).
- c. Carácter reversible de la decisión de pasar al teletrabajo, vía acuerdo individual o colectivo (artículo 3).
- d. Igualdad de derechos laborales, tanto de origen legal como convencional, del teletrabajador respecto de los «trabajadores comparables» que desarrollen sus actividades en los locales de la empresa (artículo 4).
- e. Obligación del empleador de respetar la vida privada del teletrabajador e indicación de que la instalación de un sistema de vigilancia debe ser, en todo caso, «proporcional al objetivo perseguido» (artículo 6).
- f. Deber del empleador de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo cuando el teletrabajador utiliza su propio equipo, así como de cubrir los costos originados por esta forma de trabajar, en particular en materia de comunicaciones, siempre que el teletrabajo se realice regularmente (artículo 7).
- g. Responsabilidad del empleador de garantizar la protección de la salud y la seguridad del teletrabajador, reconociéndosele con tal fin la posibilidad de acceso al lugar de trabajo, de acuerdo con lo previsto por la legislación vigente (si es el domicilio, con el previo consentimiento del trabajador) con el fin de garantizar la correcta aplicación de las normas sobre la materia (artículo 8).
- h. Derecho del teletrabajador a gestionar la organización de su tiempo de trabajo, debiendo ser, en todo caso, la carga de trabajo y los criterios de resultados exigidos al mismo «equivalentes a los de los trabajadores



- comparables» que laboren en la sede de la empresa (artículo 9).
- i. Derecho del teletrabajador a tener el mismo acceso a la formación y las mismas oportunidades de desarrollo de una carrera profesional en la empresa que dichos trabajadores (artículo 10).
  - j. Igualdad en materia de derechos colectivos respecto de los demás trabajadores de la empresa, sin que el hecho de teletrabajar deba ser considerado un obstáculo para la comunicación de este personal con sus representantes (artículo 10).
  - k. Derecho de dichos representantes a ser informados y consultados sobre la introducción del teletrabajo en la empresa (artículo 11).

11. Finalmente, es importante advertir que los avances tecnológicos no sólo permiten la exteriorización de funciones susceptibles de ser desarrolladas individualmente. Antes bien, de la misma manera hacen posible que fases enteras de los procesos de producción vinculadas con el tratamiento de la información pueda ser fácilmente deslocalizadas sin perder su integración global dentro de los mismos.

Esto permite que, al lado del teletrabajo «individual» al que se ha venido prestando una especial atención hasta el momento, surjan también fórmulas «colectivas» de teletrabajo. Este es el caso del teletrabajo desarrollado en oficinas satélites o centros remotos, que como se ha indicado antes son unidades productivas separadas geográficamente de la sede de la empresa pero conectadas con ella por vía electrónica para la atención de sus necesidades, de forma que los trabajadores deben acudir a ellas para desarrollar sus labores como si de un trabajador normal se tratara. Y también del trabajo a distancia contratado a empresas subcontratistas de servicios, que cuentan con medios y personal propio.

Esta clase de supuestos se alejan de la visión «romántica» del teletrabajo como mecanismo de «liberación» del trabajador de la «tiranía» de la distancia del centro de trabajo. De esa idea de Jack Nilles, padre de la figura, según la cual el teletrabajo era un medio «para enviar el trabajo al trabajador, en vez de enviar el trabajador al trabajo». Antes bien, aquí las tecnologías sirven para «liberar» al empleador de la «tiranía» del espacio, permitiéndole desplazar parcelas enteras de su actividad de un lugar a otro, según convenga a sus intereses, sin que para ello sean un inconveniente las fronteras nacionales, de forma que las actividades relacionadas con el procesamiento de la información pueden ser ubicadas en cualquier lugar del globo donde existan las infraestructuras y los trabajadores necesarios.

Como salta a la vista, lo anterior permite al empleador superar la aplicación de la legislación laboral del país en el que se encuentra situado,

optando por otros destinos laborales que se presenten para él más «atractivos» desde el punto de vista de los costos de la mano de obra. Las nuevas tecnologías posibilitan, así, una «elección a la carta» del régimen jurídico de la prestación laboral. Y una «importación virtual» de trabajo al precio del Estado que ofrece menos ventajas.

Los ejemplos de este tipo de operaciones son cada vez más abundantes, y recorren sectores diversos, como el del procesamiento de datos (Barbados, Filipinas, China), la atención de llamadas (Irlanda, Marruecos, Argentina) o la denominada industria del *software* (India, Rusia). En todos los casos, al lado de las ventajas tecnológicas, ha sido un elemento decisivo para decidir la deslocalización de estas actividades los menores costos laborales de estos países (entre el 50 y el 10 % respecto de los países de origen).

De allí que el teletrabajo transnacional haya sido visto como un mecanismo favorecedor del *dumping* social. Es decir, de la utilización de las condiciones de trabajo abusivamente reducidas como herramienta para competir a nivel internacional. O, en todo caso, de la degradación de dichas condiciones y la precariedad laboral, tanto en los países avanzados como en los emergentes.

12. El que se acaba de describir es, no obstante, un problema para el cual no existen soluciones en marcha. En principio, en estos supuestos las reglas de Derecho Internacional Privado universalmente aceptadas remiten a la aplicación de la legislación laboral del lugar de prestación del trabajo (*lex loci laboris*), que es por definición la menos favorable, y no del ámbito en el que tiene lugar su aprovechamiento.

Frente a ello, las evidentes dificultades de una acción normativa eficaz en el plano internacional dejan como principal instrumento de actuación la adopción de códigos de conducta corporativos por parte de las empresas dedicadas a este tipo de actividades, que regulen un tronco de condiciones mínimas de trabajo digno para estas actividades. Con todos los problemas que esta opción plantea en cuanto a la no exigibilidad de este tipo de instrumentos y su normalmente muy limitado contenido.

Otra posibilidad, seguramente más atractiva y eficaz, es recurrir a la autonomía colectiva, bien mediante la celebración de acuerdos de este tipo con los representantes de los trabajadores de las empresas matrices o las federaciones sindicales internacionales de rama de actividad, en los cuales se prevean reglas para su exigibilidad y control efectivo; o bien a través de la inclusión en los convenios colectivos nacionales de esas empresas de cláusulas que impongan el respeto de ciertas condiciones mínimas de trabajo en los contratos de teletrabajo transnacional celebrados con el personal situado fuera de las fronteras nacionales o los subcontratistas o proveedores externos. Éste es, de todas formas, todavía un camino por recorrer. 