

El derecho de trabajo en el marco de la deslocalización de las empresas

Mayra Acevedo – Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Cuyo
macevedo@uncu.edu.ar

1. Introducción

Definición y desarrollo del concepto de deslocalización

Antes de proceder a definir la reubicación de nosotros mismos, hay que ponernos en el contexto que nos es propio. Comenzaremos por decirlo de una forma más amplia y que se conoce como "globalización".

Sin la intención de profundizar en la historia, se puede observar la coincidencia entre el desarrollo del comercio y el concepto de la globalización. Es posible encontrar una "globalización" desde la antigüedad, cuando la economía en ese momento se basaba en el comercio a larga distancia en todo el Mediterráneo, a través de Europa e incluso África, señalando que no se detienen en las fronteras nacionales. Después, con el descubrimiento de América, se abre un nuevo camino sin fronteras para el comercio entre los países y, a continuación, al otro lado del Atlántico. En el umbral del siglo XIX, la revolución industrial llevó a la internacionalización de las economías nacionales, pero a través del siglo XX, comienzan a aparecer nuevas estructuras entre las diferentes economías nacionales a causa de un nuevo proteccionismo nacional y las dos guerras mundiales, dando una clara diferenciación del plan económico del mundo.

Para distintos estudios de la revolución de la tecnología de la información (TI) y la comunicación sabemos que la globalización se ha convertido en un factor imperante a medida que las interrogaciones sobre la globalización económica o política se esfumaban. Historiadores y sociólogos hacen hincapié en el carácter progresivo de los efectos de las revoluciones tecnológicas. Antropólogos y filósofos de la cultura señalan que la hibridación y "criollización" están históricamente vinculadas a los procesos de difusión cultural.

Es por estas revoluciones tecnológicas que la idea de permanencia en el mismo lugar es cada vez más anacrónica. Según Bernadette Mérenne-Schoumaker comúnmente se define como el traslado de las siguientes ideas: i) Transferencia de un país europeo a otro país no europeo; ii) Desplazamiento de una filial de un país a otro; y iii) Salga de París para la provincia.

Pero con estas ideas, es muy difícil llegar a una definición única de "reubicación", aunque podemos decir que al menos hay dos tendencias claras: i) Se trata de un proceso internacional, debe abandonar el país; y ii) Hay una transferencia de actividad alguna a fin de conquistar nuevos mercados y/o disminuir los costes de producción.

No debemos olvidar el impacto que la palabra tiene en la gente y que es probable que sea percibida como una connotación negativa. En el país de partida, este concepto se asocia a sentimientos de pérdida, de la competencia desleal. En el país de llegada, lo que corresponde a la inversión extranjera.

La deslocalización es una forma de globalización. De las tres fases de esta último -la internacionalización (comercio), transnacionalización (la inversión extranjera, 1960)-, es la globalización (a nivel mundial, la separación de funciones), que actúa como telón de fondo de la deslocalización. Los avances tecnológicos han permitido la revolución en el transporte ya sea de bienes, personas, información o incluso de capital. Legalmente, los acuerdos internacionales (OMC) promueven tales intercambios.

En este contexto, muchas empresas deben reestructurarse o perecer. Las razones más comunes son: i) Interés en nuevos mercados; ii) Alrededor de nuestros mercados de reemplazo (la producción en masa, la normalización, la serie de alto); y iii) Reducir los costos de producción. Nuestro comportamiento interviene también; como consumidores, pretendemos tener siempre el precio más barato, pero por el contrario, como trabajadores defendemos nuestros puestos de trabajo, nuestros salarios.

Las deslocalizaciones son en efecto engranajes técnicos o económicos que se engranchan. Es necesario seguir para sobrevivir. Actualmente, cada vez son más comunes los servicios (transporte, contabilidad, seguridad, etc.) que acompañan a la producción en su movimiento. Pero, el deseo de obtener beneficios económicos también se extiende a los servicios. Uno podría preguntarse: ¿puede una empresa de telecomunicaciones intentar trasladar el objeto de su comercio al de servicios que es un producto intangible?

Según Boris Mathieux, *“para reconstruir sus márgenes a las necesidades de la economía de sus clientes, las grandes empresas de servicios de TI multiplican sus asentamientos en los países con bajo costo de mano de obra. En primer lugar, el enfoque extraterritorial se ha convertido paulatinamente en una ventaja competitiva a presentar. Los anuncios de los planes de reubicación se han multiplicado a lo largo del año 2003, antes de ser establecidos a finales de año. Numerosos proyectos de localización extraterritoriales se han reducido o cambiado, otros más raramente confirmados”*.

Por lo tanto, el autor mencionó que el proceso de deslocalización es cuando una empresa quiere sobre todo hacer el beneficio para sus accionistas por lo que parte en búsqueda de nuevos mercados. La lógica industrial de desplazamiento se convierte en una lógica cada vez más financiera de desplazamiento. Sólo los mercados solventes interesan a las empresas que se deslocalizan.

Mathieux realiza observaciones como que “es curioso constatar que las divisas obtenidas por países en desarrollo se vuelven a invertir en otros países y no en el país mismo. Por otra parte, los países que acogen a los inversores potenciales están dispuestos a casi todo, esto no solidifica las bases para un nuevo desarrollo. Algunas inversiones se vinculan más con una operación de subdesarrollo”.

Este tipo de comportamiento comercial puede plantearnos preguntas que incluyen, por ejemplo: con respecto al lugar de destino de la deslocalización, ¿es la competencia honesta?, ¿situarse en los países del sur es desleal?, ¿juegan de verdad el juego? Según Bernadette Mérenne-Schoumaker, la ganancia de productividad causa un aumento del desempleo, no es el juego solamente de la nueva competencia.

Otra pregunta puede ser si el traslado tiene sólo efectos negativos en la casa. Es una referencia clara de la valoración que gran parte de las personas tienen de esta palabra. Sin embargo, sigue siendo la más difícil. Si se habla de reubicación, se habla de un forzamiento del desplazamiento. Pero, ¿el movimiento de una empresa implica

también el cambio del lugar de todo lo que tiene que ver con él? La idea queda más clara cuando se piensa en mercancía, pero es tanto más dura si se habla del desplazamiento de personas. No hay ninguna duda si pensamos la reubicación sobre puestos de dirección, pero si nos anticipáramos al proceso de reubicación y pensamos de inmediato en el cierre de una fábrica, por ejemplo, ¿cuál será el destino para todos los empleados que la empresa trasladó? La idea de arreglar el desplazamiento de un gran número de personas es más irrealizable que imposible. Y este problema propone una nueva relación y para ello, una nueva cuestión: ¿es el lugar de trabajo para los empleados fundamental, si pierde su puesto de trabajo, para el movimiento del negocio? ¿El trabajo se ejerce siempre de manera predominante en un lugar fijo determinado? El reciente período ha visto el desarrollo de las situaciones en que el ejercicio de la labor requiere más y más frecuentar lugares temporales y variables.

Pero tal ejercicio de su actividad profesional en una ubicación que no es su lugar fijo habitual no constituye una excepción. Las estadísticas muestran, que en 1993, 1 de cada cuatro personas laboralmente activas se encontraban en esta situación. Entre 1981 y 1993, este contexto de trabajo registró un crecimiento importante en la población activa que tenía un empleo.

Según Gilles Crague, trabajar en un lugar variable depende de la posición jerárquica del puesto o la función del servicio en el cual se trabaja. Para este autor, trabajar en un lugar variable está también y sobre todo vinculado al estatuto jurídico del trabajador (independiente versus asalariado). Es esta forma de trabajo registró el crecimiento más notable entre 1981 y 1993, como lo muestra la subida espectacular del trabajo sobre un lugar variable en el grupo de los obreros.

Sin embargo, antes hasta de seguir al discutir la importancia del lugar de trabajo en sí, es necesario hacer precisiones legales sobre el tema. En primer lugar, se diría que el lugar de trabajo es tan importante que se tiene en cuenta a la hora de enumerar las cláusulas obligatorias en la formación del contrato de trabajo. Por el contrario, inevitablemente habrá una precisión en el lugar de trabajo, pero eso no significa que habrá una cláusula de movilidad y, tal vez aquí es donde todos los problemas relacionados con el lugar de trabajo comienzan.

Entre las cláusulas de un contrato de trabajo podía encontrar las palabras "movilidad laboral" y que tendrá esta cláusula a la persona como una sugerencia o una alternativa a la expulsión del cierre de la empresa de colocación de origen debido a su proceso de reubicación.

Volviendo a la deslocalización de empresas, se utiliza como estudio de caso el de France Telecom, donde se puede analizar lo que ocurre a los empleados cuando se enfrentan a una transformación de la empresa y, probablemente, enfrentan una enmienda a su contrato de empleo o también de despido.

Después de ver una pequeña parte del problema se hace referencia a la reubicación de una relación de negocios con sus empleados, y surge la pregunta: ¿el cierre de la empresa implica necesariamente el despido de los empleados?.

Acerca de esto podemos decir de antemano que nosotros trataremos de dar dos alternativas al despido a causa de la deslocalización de una empresa. Sin embargo, ésta es realmente una cuestión delicada y que debe abordarse en esta investigación a través de los intentos de hacerlo dando sugerencias que pueden o no una opción para encontrar una solución a la situación impuesta.

2. La cláusula de movilidad del empleo

En primer lugar, definiré qué se entiende como prestación de la movilidad en el empleo. Es una cláusula contractual que proporciona la posibilidad de que el empleador se reserve el derecho de cambiar el lugar de empleo.

Posteriormente a la aplicación de la cláusula de movilidad, el empleador tiene la opción de transferir a otro empleado de la institución, sin que pueda oponerse a la negativa de su parte sería negligente y, por tanto, susceptibles de ser castigados un despido por falta grave.

Pero no es aquí el problema de esta cláusula, que puede encontrarse o no en un contrato de trabajo. Es la precisión de los lugares de trabajo lo que es esencial en el contrato.

Si decimos de antemano que la interpretación de esta cláusula puede ser una opción de despido a causa de la reubicación de un negocio, primero debe saber cómo funciona en general y, posteriormente, cómo funciona en nuestro negocio, en particular.

Entre la descripción general de la cláusula de movilidad, habrá una subdivisión sobre su funcionamiento en función de su inclusión o no en el contrato.

Si es que existe en el contrato

Según Jean-Emmanuel Ray, hay cuatro hechos que pueden garantizar la inclusión de esta cláusula en el contrato: i) El primer caso es la oportunidad de que se pueda renegociar entre las dos partes. De esta forma, el autor ofrece un ejemplo cuando un contrato incluye la expatriación, las dos partes pueden llegar a permanecer en Europa; ii) El segundo acontecimiento es la firma de una convención colectiva más favorable que el contrato. En este caso, la disposición más favorable sustituirá automáticamente a la menos favorable, y de esta manera, el contrato también puede ser propicio para el empleo; iii) El tercer caso habla de los resultados de las elecciones sindicales y si el empleado en cuestión es elegido como sindical, ninguna disposición de los viajes incluidos en el contrato se suspende durante el mandato del trabajador, ahora representante sindical; y iv) El cuarto y último caso es considerar esta cláusula como la idea de nulidad en el artículo L 120-2 y el principio de la proporcionalidad y la justificación de la tarea.

Sin embargo, no hay que olvidar que la importancia de la disposición de la movilidad del empleo incluida en el contrato de trabajo, es que los empleadores, en el ejercicio de esa posibilidad otorgada por el propio contrato, lo que hacen es poner en práctica su poder de dirección

Otra característica a tener en cuenta es que si la cláusula de movilidad se incluye en el contrato y después al empleado se le pide moverse, este debe hacerlo y si se niega a ello, puede entenderse como una falta grave y causar el despido del empleado.

Es por esta característica que hay una diferencia en la existencia previa de la cláusula de movilidad en el empleo o su eventual inclusión posterior porque si ya existe, lo que se hace es ponerla en práctica, pero si se incluye después de la

formalización del contrato se convierten en una modificación del contrato y esta situación se resuelve de una manera diferente.

Antes de la Ley de 18 de enero de 2005, existía una oposición entre la modificación sustancial y la modificación no sustancial del contrato de trabajo, una idea que ha desaparecido y ahora se transformó en "Modificación de uno de los elementos esenciales del contrato" o ", el simple cambio en las condiciones de trabajo." La distinción también tiene un punto importante ya que antes de que la Ley de 2005, cuando había una modificación del contrato, el trabajador podía invocar el artículo 1134 del Código Civil, rechazar la revisión y obligar al empleador a retirar las consecuencias de la modificación. Hoy en día, es necesario determinar si se trata de un cambio en uno de los elementos esenciales del contrato o simplemente de un cambio de condiciones. De esta manera, hay que distinguir siempre entre los cambios que se refieren a un elemento esencial del contrato de trabajo y apenas cambios en las condiciones de rendimiento.

El empleador podrá exigir al empleado un cambio de la ejecución de su labor. La negativa del empleado constituye mala conducta que el empleador puede castigar con el despido.

Por el contrario el empleador deberá obtener el acuerdo del trabajador para cambiar una parte clave de su contrato de trabajo. En caso de negativa del empleado, el empleador debe abstenerse de modificar el contrato o de tomar la iniciativa para romper el contrato es decir, despedir al empleado.

Necesariamente tenemos que distinguir entre los cambios que se refieren a un elemento esencial del contrato de trabajo y apenas cambios en las condiciones de ejecución del trabajo.

El empleador no podrá imponer al trabajador una modificación de un elemento esencial de su contrato de trabajo. Sólo puede sugerir un cambio en su contrato de trabajo y debe obtener su consentimiento.

El contrato de trabajo establece las condiciones básicas de empleo en las que el empleador y el empleado se han puesto de acuerdo para contratar.

El empleador puede, sin embargo, en virtud de su poder de dirección, imponer a los empleados un cambio en las condiciones de la ejecución de su labor. No hace falta en este caso para obtener el acuerdo del empleado.

Sin hacer una interpretación personal sobre las ventajas o desventajas de cambiar la legislación vigente, del 18 de enero de 2005, parece que en el espíritu de la ley es la idea, del autor que seguimos de "anticipar la reestructuración a veces imprevisible, pero nunca inesperada".

Se cree que está aquí la trampa de los problemas que se están investigando porque al reflexionar sobre el contexto general en el que está sumergida la empresa y si retomamos la idea de la globalización y todo lo que se dijo en la introducción, podemos ver que las posibilidades del empleador no se limitan a proponer una enmienda a la aceptación o el despido si un cambio no es aceptado. Hay que reconocer que en el caso de la deslocalización de la empresa, el empleador no les pregunta a los empleados opinión y mucho menos, su acuerdo. Así pues, en la tercera posibilidad, un empleador de una empresa que deslocaliza, se aplica directamente al despido de empleados por cierre definitivo de sus operaciones.

Y aquí es donde tratamos de ver una alternativa. En el caso de la deslocalización y la existencia de la cláusula de movilidad en el contrato, surge la siguiente pregunta: ¿A la hora de mantener el puesto de trabajo un trabajador puede solicitar ser transferido incluso fuera de Francia?.

En un intento de dar una respuesta a esta pregunta, primero tenemos que terminar la descripción de los rasgos característicos de la cláusula de movilidad.

La cláusula de movilidad puede ser creada por distintas fuentes aunque la fuente más importante es la contractual. Con respecto a ella, todos los autores coinciden en que actualmente se ha convertido en una cláusula de estilo, sobre todo para las empresas que tienen como objetivo las actividades públicas.

La puesta en práctica de una cláusula de movilidad no constituye una modificación del contrato de trabajo sino un simple cambio de las condiciones de trabajo. Por lo tanto, el empleador no está obligado a solicitar el acuerdo del asalariado para aplicar tal cláusula de movilidad. Sin embargo, se aconseja hasta respetar un plazo de atención suficiente, si no está previsto en el contrato o el convenio colectivo. A falta de éste plazo, la aplicación de dicha cláusula podría darse por abusiva. El empleador debe cumplir de buena fe el contrato de trabajo y no puede pues hacer un uso abusivo de la cláusula de movilidad.

Si el asalariado se quejara del ejercicio abusivo de tal cláusula, le corresponde aportar la prueba de la desviación de poder que alega. Pero como es conocido por todos que lo pactado por contrato se convierte en la ley para las partes, es necesario tener cuidado en la redacción del contrato, en especial de su cláusula de movilidad cuando es el caso. Con respecto a este tema, el Tribunal de Casación dijo que "la mención del lugar de trabajo en el contrato tiene valor de información, a menos que esté estipulado por una cláusula clara y precisa que el asalariado realizará su trabajo exclusivamente en este lugar" Acuerdo del 3 de junio de 2003 y el 13 de junio de 2005. La enunciación de la cláusula debe ser clara y precisa.

Encontramos entonces las distintas formas de redacción de cláusula de movilidad.

• **Cláusula de movilidad internacional**

El contrato de trabajo puede contener una cláusula de movilidad, que puede inscribirse en el ámbito nacional o internacional. Esta cláusula es válida por una duración ilimitada e instó al empleado por la duración del contrato: las consecuencias deben ponderarse, ya que no son necesariamente idénticos en toda la carrera. Y si el trabajador se niega a cambiar su lugar de trabajo cuando su contrato permite hacerlo, podrán ser destituidos por falta grave de conducta. Sin embargo, en algunos contratos se estipula que el empleado puede ser obligado a trabajar "con cualquier cliente, incluidos los residentes en el extranjero". Dado que las fronteras entre los países miembros de la Unión Europea han desaparecido, algunos empleados salen por la semana de trabajo, incluido el Benelux, Francia y regresar los fines de semana.

Es necesario incluir el requisito de la palabra "extranjero" si el empleado puede ser traducido en el extranjero.

• **Cláusula de confianza o la movilidad**

En ausencia de una cláusula de movilidad, un empleado puede rechazar un cambio si el nuevo lugar de trabajo queda fuera de la zona geográfica donde trabaja habitualmente, porque se trata de un cambio en su contrato de trabajo. Por el

contrario, la negativa constituye un fallo cuando la mutación se ha decidido en virtud de esta cláusula y está bajo la administración de la empresa (cas. soc. 30 de septiembre 1997 N ° 95-43187, N ° 289 V AC). En este caso, ante la negativa de un empleado, un cambio no se justifica, puesto que era temporal y está fundado por el interés de la empresa y porque la distancia entre los dos sitios, tanto en la región de París, fue ligeramente superior a la prevista en el contrato la cláusula de la movilidad y causa malestar a los empleados, especialmente en lo que respecta a la duración de sus rutas. Lo mismo ocurre con el caso del 22 de enero de 2003 y del 3 de noviembre de 2004.

El Tribunal de Casación declaró que "el impuesto sobre circulación ocasional de un empleado fuera de la zona geográfica donde trabaja normalmente no es una enmienda al contrato de trabajo cuando la misión se justifica por el interés de la empresa, y que las funciones desempeñadas por el trabajador implica un grado de movilidad".

• **Exclusión de la residencia familiar**

La libre elección de personal y familiar de un hogar es un derecho al respeto para el hogar, en particular, por el artículo 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales. Pero en el contexto de la formación de la legislación laboral, un contrato de trabajo puede contener una cláusula legal o una obligación de efectuar un cambio de residencia en el caso de un cambio de lugar de trabajo. Es sabido que la aplicación de las cláusulas de movilidad debe ser rodeada por una serie de precauciones afines, excepto cuando son consideradas como abusivas. Sin embargo, la validez de las cláusulas de movilidad nunca ha sido cuestionada en sí misma.

La cláusula de que el empleador se reserva el derecho de cambiar el lugar de trabajo es legal y es, a priori, con sujeción a las condiciones de validez. En presencia de una cláusula de ese tipo, el empleado puede reclamar que el cambio en el lugar de trabajo, ya sea por mutación o por la reubicación de las instalaciones donde se le asigna, sea un cambio en su contrato de trabajo. El Tribunal de Casación considera que la aplicación de una cláusula de movilidad "se aplica únicamente a las condiciones de trabajo" y "bajo el poder de dirección del empleador".

Sin embargo, hay límites impuestos a la Corte y son, por ejemplo, que la restricción a la libre elección de domicilio deberá ser justificada por la naturaleza de la tarea y proporcional al objetivo perseguido. Ésta es la limitación que ya hemos mencionado como el cuarto punto que garantiza la cláusula de movilidad.

Si no existe en el contrato

Es posible que el lugar de trabajo no se mencione en el contrato de trabajo, o al menos no con precisión. ¿Significa esto que el empleador puede unilateralmente cambiar el lugar de trabajo, y no a partir del contrato?

De hecho, todo depende del cambio. En efecto, la Sala Social del Tribunal de Casación estableció el 20 de octubre de 1998 que, en ausencia de una cláusula específica en el contrato de trabajo, se debe ejecutar en la misma zona geográfica; de lo contrario, se trata de un cambio en el contrato de trabajo que requiere la aprobación del empleado.

El empleador podrá modificar el trabajo de un empleado cuyo contrato de trabajo no ofrece la movilidad. La necesidad de obtener el acuerdo o no por escrito de

la cláusula relativa al lugar de trabajo y el posible cambio en el área geográfica depende de la persona.

En caso de que el lugar de trabajo sea puramente informativo, el empresario puede imponer un cambio en el empleado. El cambio en el lugar de trabajo dentro de la misma zona geográfica equivale a un simple cambio en las condiciones de empleo y, por tanto, es esta última la que no puede negarse. La negativa del trabajador constituye un acto de insubordinación que puede dar lugar a su despido.

Si la mutación se produce en una zona geográfica, el cambio en el lugar de trabajo causa un cambio del contrato de trabajo del empleado y el empleador deberá solicitar el acuerdo previo de este último. La negativa del trabajador al cambio de su lugar de trabajo no es un fallo. Un despido basado en esos motivos no sería real y grave causa.

No hay ninguna definición de la zona geográfica, ya que no se corresponde necesariamente con un departamento o región, pero a veces puede estar más cerca de la mano de obra. El tribunal tiene que determinar en cada caso el sector en relación a las facilidades de comunicación y transporte disponibles, ya que el área geográfica debe evaluarse objetivamente. Esta evaluación debería ser idéntica para todos los trabajadores afectados, sin tener en cuenta la situación personal de cada edad, la residencia, la vida familiar.

Es decir, si hay un cambio de contrato de trabajo o un simple cambio de las condiciones de trabajo, debemos examinar si sigue siendo la misma área geográfica. Pero, ¿qué significa cuando hablamos de misma zona geográfica?

En varias ocasiones desde el 20 de octubre de 1998, la Sala de lo Social del Tribunal de Casación consideró que la empresa que se desplazan a larga distancia (veinte kilómetros) dentro de la región de París era la misma área geográfica y, por tanto, no había un cambio en las condiciones de trabajo.

Podemos ver que la diferencia de ubicación, aunque sea importante, puede considerarse como perteneciente a la misma área geográfica. Por lo tanto, no se aclara este concepto de zona geográfica. De hecho, queda a discreción de los jueces, que en lugar de mirar de manera "concreta" como lo hicieron anteriormente, ahora tienen que evaluar de forma objetiva si el nuevo lugar en el que se está trabajando está en la misma zona geográfica de donde inicialmente encontraron el trabajo (Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 1999).

Por consiguiente, no existe una respuesta clara sobre lo que se entiende por zona geográfica, pero es evidente que el tema de la distancia del nuevo lugar de trabajo se puede considerar una modificación del contrato trabajo. En cuanto a las diversas órdenes, parece que los viajes de menos de 20 km, se considerará como parte de un mismo sector.

Lo que se ha dicho se aplica a los casos en que hay un cambio definitivo en el lugar de trabajo.

¿Qué es el viaje ocasional?

De hecho, depende de las circunstancias de los cambios. En efecto, el empleador podrá exigir a un empleado el cambio a un trabajo ocasional, en el que este cambio se justifica por los intereses de la empresa y las funciones desempeñadas por el trabajador implican un grado de movilidad geográfica. En caso contrario, se trata de

una modificación del contrato de trabajo que requiere la aprobación del trabajador (Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de enero de 2003). Así pues, un cambio de trabajo ocasional puede entrar en el poder unilateral del empleador, pero esto depende de la empresa y el empleado del puesto de trabajo.

Acerca del trabajo del empleado y en nuestro caso de estudio, se pueden encontrar entre los términos de la Convención conjunta de La Poste de France Telecom que hay un capítulo para la movilidad de los trabajadores, entre los que se incluyen los ingenieros y los que están en formación, y aplicar las disposiciones del presente Convenio y de este capítulo en particular. Aquí está la transcripción de texto:

ANEXO "INGENIEROS Y MANDOS SUPERIORES"

ARTÍCULO 12 PROMOCIÓN, MOVILIDAD en términos de funciones ejercidas, los ingenieros y mandos superiores pueden pretender la promoción y la movilidad profesional.

El agente bajo contrato puede elevarse a candidato, en el marco de la ley de 2 de julio de 1990, a algunos puestos declarados disponibles, por llamada a candidatura. El oferente pone a punto las modalidades de selección de los candidatos al puesto en cuestión en el marco de una concertación con las organizaciones sindicales.

Un candidato no elegido podrá formular un recurso en una comisión consultiva paritaria en condiciones similares a las previstas para la valoración.

Cuando el nuevo puesto corresponde a una progresión en términos de clasificación, una cláusula adicional permite adaptar las modalidades de remuneración en consecuencia.

Los principios aquí arriba se aplican también al paso de la categoría a "otro personal" a la categoría "ingenieros y mandos superiores".

Hay también como disposición con respecto a la movilización de los asalariados de la empresa, la delimitación del espacio geográfico en el Capítulo I - Ámbitos de aplicación. Pero no es necesario olvidar que se trata de los asalariados que se califica a hacer una movilización profesional.

ARTÍCULO 2 CAMPO GEOGRAFICO

"El presente convenio se aplica al personal de los establecimientos situados en el territorio de la República Francesa y sus colectividades territoriales que depende de las entidades definidas en el artículo 1 y en el personal en situación de desplazamiento de corta o de larga duración, en Francia y en el extranjero. Habida cuenta de las legislaciones aplicables en los países extranjeros, se negociarán disposiciones específicas país por país para las contrataciones efectuadas in situ para implantaciones del SERVICIO DE CORREOS o FRANCE TELECOM en el extranjero.

Si bien el Convenio Común del Servicio de Correos y France Telecom tiene sus limitaciones a la hora de incluir a todas las personas comprendidas dentro de la posibilidad de movilizarse, se puede ver aún otra posibilidad para quien se encuentra fuera de las disposiciones del Convenio mencionado. Y esta posibilidad se trata del Convenio Colectivo Nacional de Telecomunicaciones que tiene como ámbito de aplicación lo que es definido mediante el acuerdo del 2 de diciembre de 1998 y su cláusula adicional del 18 de febrero de 1999, extendidos mediante decreto de 6 de mayo de 1999, y reproducidos en este Convenio". Afirma aún este convenio común: "El ámbito de aplicación del convenio colectivo de las Telecomunicaciones se refiere al conjunto de los asalariados de derecho privado de las empresas situadas sobre el

territorio nacional o los departamentos de ultramar, incluidos normalmente en los códigos N.A.F 642.A y 642.B, de los cuales la actividad principal es la puesta a disposición de terceros, de servicios de transmisión de información o acceso a la información (voz, sonidos, imágenes, datos), por todo medio eléctrico, radio electrónico, óptico o electromagnético."

Se incluyen en este campo, de conformidad con su actividad principal: i) Los operadores de telecomunicación, como están definidos en la Ley de normativa de las Telecomunicaciones de 26/07/1996; ii) Explotación de redes de telecomunicación abiertas al público o prestando al público a un servicio de telecomunicación; iii) Las sociedades de comercialización de servicios de telecomunicación; iv) Los proveedores de acceso Internet, y los prestatarios de servicios Internet; v) Los operadores de un servicio de distribución por cable; vi) Los difusores de programas audiovisuales, este concepto debe entenderse en el sentido de las telecomunicaciones; pues se excluyen las cadenas de televisión tanto públicas como privadas, (cláusula adicional 18 del février1999); vii) Las sociedades que tienen por actividad principal una actividad de centro de llamada (entre nosotros también conocido por su nombre en inglés "call center"), cuyo propietario sea una sociedad cuya actividad principal se incluye en el campo del presente artículo. "

Este último inciso afirma aún más lo que decíamos al principio de la transcripción en cuanto a la posibilidad de ser incluido en el ámbito de aplicación del convenio. Decimos esto porque dicho ámbito de aplicación se extiende a las empresas vinculadas por distintos medios aun los que son centros de teletrabajo como los *call center*. De esta forma, un asalariado que teletrabaje puede tener opción a la movilidad laboral en virtud del amplio margen de inclusión del acuerdo.

Es también importante observar que en el Convenio Nacional Colectivo de Telecomunicaciones hay un capítulo destinado a la movilidad de los empleados que comienza con una introducción en la que está comprendida como movilidad y de lo que se incluyen también como las causas o las razones para las cuales la movilidad dentro la empresa de telecomunicaciones se convierte en necesaria. Entonces, se hará una transcripción de las partes más importantes del capítulo sin dejar de acotar brevemente nuestra opinión sobre dichos textos. A saber:

CAPÍTULO 4: MOVILIDAD PROFESIONAL

"El sector de las telecomunicaciones se caracteriza, en particular, por perpetuas evoluciones técnicas y tecnológicas, una diversificación permanente de sus actividades así como por cambios constantes de sus oficios."

No olvidar que se situó la evolución de la tecnología como una característica del proceso de universalización mencionado durante la introducción a este trabajo. Por tanto, se cree que los "cambios" de los que hablaba esta primera parte del capítulo se refieren a la universalización y sus efectos como, por ejemplo, la deslocalización de las empresas.

"En este contexto, los interlocutores sociales convienen que la movilidad geográfica y/o funcional forma parte de las palancas que contribuyen, por una parte a favorecer el desarrollo de las competencias de los asalariados así como su evolución profesional y, por otra parte a mantener la competitividad de las empresas facilitando la adaptación de sus organizaciones a la evolución de su medio ambiente y en consecuencia a sus necesidades."

En nuestra opinión, aquí hay una pista de una valoración positiva con respecto a la movilidad de los asalariados, en cuanto se considere como formando parte de la evolución de la empresa.

"Las partes signatarias consideran que este medio ambiente requiere de optimizar la fluidez del empleo en la empresa o el grupo, o incluso lo conecta, y que a este respecto la movilidad geográfica y/o funcional puede permitir responder a los intereses económicos y sociales de la Profesión."

Artículo 6-4-1: Movilidad geográfica y/o funcional a petición de la empresa.

"Con el fin de favorecer la movilidad interna y la evolución profesional de los asalariados ya presentes en la empresa, todo puesto disponible dependiendo de la presente clasificación de áreas se ofrecerá prioritariamente a los asalariados de la empresa en cuanto responden a las exigencias requeridas por el puesto."

Todo candidato que responda a las exigencias requeridas podrá, con este motivo, pedir beneficiarse de los servicios ofrecidos por la empresa.

"Los cambios de asignación funcional es decir, el ejercicio de funciones diferentes en un mismo sector o en un diferente sector geográfico deberán ir precedidos de una entrevista con el asalariado". He aquí un apartado clave dentro de nuestra exposición del tema. Aquí se puede ver que existe la posibilidad clara de poder pedir desplazarse, movilizarse y seguir formando parte de la empresa. Entonces nos preguntamos si es posible instituir este camino como una oportunidad que debe tomarse para quien quiere seguir siendo parte de la empresa. ¿Cómo hacer para convertir una oportunidad así en accesible a todos? ¿Será una cuestión de tener un buen sistema de publicidad? ¿Bastará con una inclusión de esta oportunidad en los nuevos contratos que deben firmarse? ¿Cambiará la manera de ver un desplazamiento? Desgraciadamente no se puede responder todo en esta investigación, aunque la riqueza del tema lo merece. Pero vamos a seguir con la descripción de lo que ya existe en la cláusula de movilidad para llegar después a lo que es necesario hacer para suplir los vacíos en el sistema.

"Este mantenimiento deberá ser la ocasión de un intercambio, en tanto como de necesidad, sobre las incidencias de esta movilidad sobre el curso profesional del asalariado, las posibles acciones de formación que deben preverse, las posibles dificultades encontradas por el asalariado del hecho de esta movilidad."

El cambio de asignación funcional puede acompañarse, si fuere necesario, de una formación en el nuevo oficio. Esto está contemplado como un derecho del trabajador y una obligación del empleador tanto en el acuerdo del 2005 en el derecho francés como en el anteproyecto de ley del derecho argentino. Esto colabora a que si se constatan algunas dificultades significativas en el ejercicio de las nuevas funciones del asalariado, la empresa se esforzará en facilitar la adaptación del asalariado a este puesto o cuando proceda, a otro puesto.

"Atentas a las repercusiones que puede causar un cambio de lugar de residencia fija, las partes signatarias recomiendan que sea tenida en cuenta la situación familiar de los interesados antes de emprender una movilidad geográfica que tiene una incidencia sobre el domicilio del asalariado."

"Cuando la movilidad requiere que se acepte un traslado del asalariado, por iniciativa del patrón, los gastos de traslado y desplazamiento de la familia corren por cuenta del mismo, según las modalidades definidas en la empresa."

Cuando el cambio de asignación se efectúa fuera del territorio nacional, los asalariados deben seguir beneficiándose relativamente de un nivel equivalente de garantías sociales al de Francia en la cobertura de los riesgos que puedan derivar en

accidentes provocando incapacidad, muerte, es decir, accidentes laborales, incapacidad, maternidad y pérdida de empleo. Por lo que se refiere a la jubilación, los asalariados conservan un nivel global de cotización equivalente al del que se habrían beneficiado si hubieran permanecido en Francia, de conformidad con los regímenes obligatorios de vejez y pensiones complementarias. Las disposiciones previstas en el artículo 4-2-9-2-2 del presente convenio relativas a los desplazamientos fuera de la metrópolis les son también aplicables.

La movilidad, en cuanto no se inscribe ni en el marco del derecho disciplinario, ni en el marco de las reclasificaciones consecutivas tiene un motivo económico que se acompaña con mantenimiento de la remuneración, o incluso de una mejora.

Cuando la movilidad geográfica o funcional constituye una modificación sustancial del contrato de trabajo del asalariado, este último debe proponerse por escrito al asalariado. El asalariado dispone como máximo de un plazo de un mes a partir de la propuesta para aceptar o rechazar la modificación notificada cuando se trata de una movilidad funcional y de seis semanas cuando se trata de una movilidad geográfica. Cuando la movilidad es a la vez geográfica y funcional, los plazos no son acumulables y el más largo se aplica en caso de denegación del asalariado, y a falta de solución de compromiso, la ruptura del contrato de trabajo se considerará como por causa del patrón.

*Artículo 6-4-2: Movilidad geográfica y/o funcional a petición del asalariado
Todo asalariado puede pedir por escrito acceder a otro puesto. Su demanda debe ser examinada por el patrón.*

En caso de aceptación de la solicitud del asalariado, se aceptan los gastos de traslado y desplazamiento de familia vinculados a la necesidad de un cambio de residencia en las mismas condiciones que si la movilidad tuviera lugar por iniciativa de la empresa.

Contrato internacional.

No obstante, en presencia de un contrato internacional, la cuestión no se plantea en la medida en que este tipo de contrato se realiza por su naturaleza en varios lugares. Por ello un asalariado no pudo afirmar que su cambio constituía una modificación del contrato de trabajo ya que no se destinaba a un lugar preciso (Sala Social del Tribunal de Casación 20 de octubre de 1998).

La indicación del lugar de trabajo en el contrato de trabajo.

En ausencia de mención precisa del lugar de trabajo, es necesario apreciar si se permanece o no en el mismo sector geográfico. ¿Y si el lugar se indica en el contrato de trabajo? En este caso, es legítimo pensar que éste se contractualiza y que una modificación requiere la aceptación del asalariado. Con todo, la Sala Social del Tribunal de Casación, el 3 de junio de 2003, consideró que la mención del lugar en un contrato de trabajo sólo tenía un valor informativo, a menos que una cláusula clara y precisa estipule que al asalariado sólo realizará su trabajo en un único lugar exclusivamente. En efecto, es posible que el contrato de trabajo fije un lugar preciso de trabajo; por consiguiente, el asalariado debe ejercer su oficio en este lugar y todo cambio constituye una modificación del contrato.

Pues, excepto cláusula clara y precisa indicando el ejercicio del trabajo en un único lugar, un empleador puede cambiar el lugar que figura en el contrato de trabajo,

ya que eso sólo tiene un valor informativo. El asalariado no puede entonces oponerse a este cambio que está incluido en el poder de dirección del empleador.

Sin embargo se limita el poder del mismo. En efecto, puede cambiar el lugar de trabajo de un asalariado aunque el lugar se indique en el contrato. Pero eso no pone en entredicho la necesidad de encontrarse en el mismo sector geográfico, la cual constituye una modificación del contrato de trabajo que el asalariado puede rechazar.

¿Entonces, es que el cambio del lugar de trabajo es la única solución al cierre de las empresas? ¿No existen opciones para el asalariado que no es profesional? Estamos convencidos de que en este tiempo de nuevas tecnologías y avances en telecomunicaciones se encontrará otra salida para este dilema. En la publicación del Diario La Nación de fecha 10 de marzo del 2009, se trata el nuevo fenómeno del nomadismo, conocido como el cambio de paradigma causado por la inserción de la tecnología en nuestras vidas en sus diversos ámbitos, y como eso afecta nuestro comportamiento, haciendo cada vez más difusas las fronteras entre vida privada y laboral. El Lic. Feldstein habla de computación en la nube para referirse a la red (Internet) como soporte de ideas y datos de distinta índole. Si todo se encuentra en esta red, suspendido en una especie de limbo informático, como no será posible crear una nueva forma de relación laboral?. Para nosotros, es necesario hablar, dentro de este marco de opciones, del teletrabajador como resultado de las N.T.I.C.

3. Las N.T.I.C. y el derecho del trabajo

Se consideran Nuevas Tecnologías de la Información y de La comunicación al conjunto de instrumentos relativos a la transmisión, el tratamiento y el almacenamiento digitalizado de la información, y al conjunto de procesos y de productos derivados de nuevos instrumento (un hardware y un software).

Entre las siglas N.T.I.C. ponemos toda la tecnología que tiene que ver con la telecomunicación y las empresas que hacen de esto, el objeto de sus desarrollos. Repetimos nuestro caso práctico, France Telecom, para mostrar cómo el marco de las NTIC se promueve la posibilidad de tener una elección a contemplar su propio futuro en la empresa.

Conocemos todas las dificultades producidas por la deslocalización de una empresa tal como mencionáramos al principio de este trabajo, pero conocemos también la primera consecuencia de tal proceso, que es el cierre de la empresa y la pérdida del empleo de los trabajadores. Pero ¿hasta qué punto puede un empresario buscar la ganancia a ultranza? El impacto de estas decisiones de gestión sobrepasan las fronteras de lo personal, no es simplemente una persona, el trabajador, quien queda sin su fuente de trabajo sino también su familia en un ámbito que lo circunscribe (hablamos en este caso y en muchos casos en los que ese puesto es el único o el más importante ingreso de una familia) y la sociedad entera ve afectada su estructura al aumentar sus índices de desempleo. Si bien es cierto que en el sistema francés en particular esta dificultad económica se ve paliada por una estructura organización del desempleo conocido como "*chômage*", asimilable al seguro de desempleo en países como Estados Unidos y España, no llega nunca a suplantar la función de trascendencia del trabajo del hombre ni la dignificación de su quehacer. El dinero percibido en pago de un servicio prestado o de obra ejecutada además de su carácter indiscutiblemente alimentario, tiene en si una función más elevada y que hace al crecimiento de un ser humano. Ahora bien, si aun considerando todo esto, se decide cerrar las puertas de un establecimiento, es el desempleo la única opción posible? Adelantando un poco nuestras ideas, nos atrevemos a esbozar una segunda opción (recordemos que la primera es la de agregar o interpretar ampliamente la cláusula de

movilidad del empleo dentro de un contrato de trabajo) que es la de convertirse (el trabajador) en un teletrabajador.

¿Pero qué es esto del teletrabajo?

Según la Asociación Nacional para el Desarrollo del Teletrabajo y de la Teleformación (ANDT), " *el teletrabajo consiste en trabajar a distancia del ordenante (empresario o cliente) por medio de los instrumentos informáticos y por medio de la telecomunicación, del mismo modo y con los mismos resultados que si el trabajo fuera realizado en los locales del ordenante.* "

La ANDT es una asociación francesa creada en 1994 y que se dedica al teletrabajo y la teleformación desde entonces. Fue creada, como una ironía de esas que la vida ofrece, después de hacerse público un trabajo perteneciente a quien ahora es el presidente de France Telecom, nuestra empresa del caso práctico.

Entre nosotros, se han dado distintas definiciones del teletrabajo. Miguel Angel De Virgiliis y Martin Ignacio de Virgiliis mencionan entre otras las siguientes: i) Es la actividad profesional desarrollada por personas que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan. Es criticada por su amplitud; ii) Aquellas actividades ejercidas lejos de la sede de la empresa, a través de la comunicación diferida o directa por medio de las nuevas tecnologías; iii) Realización de cualquier trabajo, en un lugar distinto del contratante y utilizando en cualquiera de las fases, medios telemáticos.

Pero en todas ellas encuentran que no es suficiente una sola de ellas por faltarle alguno de los elementos que consideran relevantes a la hora de definir el teletrabajo. Es por esto que proponen la siguiente definición, la que encontramos atinente a nuestro contexto: "*Teletrabajo es el fenómeno que consiste en la realización de todo trabajo por parte del personal vinculado con la entidad destinataria del mismo, sin la presencia física del trabajador en esta última, utilizando a tales efectos métodos de procesamiento electrónico de información –tecnologías de la información y la comunicación TIC-, manteniéndose contacto entre las partes, a través de la utilización regular de medios de comunicación idóneos y que genera valor agregado*".

En esta definición se resaltan elementos comunes a la mayoría de las definiciones que son: a) que el lugar de ejecución de tareas sea uno distinto al de la empresa y b) que se utilicen medios tecnológicos informáticos en este proceso y el elemento esencial y que distingue el concepto que hemos adoptado es la del valor agregado que aporta el trabajador al producido de su trabajo.

Ahora bien, cuál sería la naturaleza jurídica del teletrabajo? Es un contrato especial? Una nueva modalidad? O una nueva tarea dentro del contrato ya existente?.

Nosotros, adelantándonos otra vez, pensamos que teletrabajar no es pues una nueva forma de empleo, sino una manera de ejercer y de organizar el trabajo, a distancia, de dedicación exclusiva o parcial, por cuenta de un tercero, gracias a su PC, un enlace Internet, un teléfono móvil, una impresora, un fax...

Pensamos que esta es una clasificación del trabajo que puede no haber existido desde el principio en la relación laboral, sino que se pueda dar en virtud de los hechos acaecidos a la empresa. Es por esta eventualidad de los avatares económicos que pensamos que es más bien una opción a una imposición, aunque esta última se daría solamente si consideráramos al teletrabajo como lo hace la Comisión Ejecutiva Confederal (CC.OO.), es decir, como un "trasvase casi siempre obligado por la parte empresarial, de asalariados a autónomos".

Pero en esta discusión afirmamos en coincidencia con Oscar Birgin y Lelio Freidenberg, que más allá de las discusiones doctrinarias sobre la naturaleza jurídica del teletrabajo, en la práctica debe estarse siempre en concordancia con el principio de la realidad, que en materia laboral implica que ante la diferencia entre las conclusiones posibles derivadas de la realidad o de lo que figura en los documentos, debe primar la verdad que digan los hechos.

Entonces, la pregunta obligada al hablar de naturaleza jurídica es si esta "modalidad" es con o sin el componente de subordinación, para delimitar así las fronteras de la figura. Es necesario a esta altura del desarrollo aclarar que la terminología "teletrabajo" la hemos adoptado a fines de transmitir con la misma la idea del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa, dado que cuando un establecimiento comercial decide deslocalizarse, el edificio que hacía de centro de sus operaciones deja de funcionar como tal. Es por esta razón y por la posibilidad (por la que bregamos) de los trabajadores a permanecer en la relación laboral ya existente con la empresa, que lo diferenciamos del trabajo a domicilio. Si bien en el derecho francés esta terminología es equivalente, al hacer su traslado al derecho argentino encontramos que hay una ley específica, la ley 12713, para el trabajo a domicilio, por lo que no podemos utilizar los términos indistintamente. Excluye en principio la aplicación de esta ley al teletrabajo, el que las tareas realizadas en el trabajo a domicilio no se llevan a cabo con herramientas informáticas. La existencia o no de una norma específica será un tema a tratar adelante; por el momento, hablemos de los diferentes tipos de teletrabajo.

Existen varios modos de teletrabajo. La primera diferencia que se realiza es si el teletrabajador es un trabajador asalariado o autónomo.

El teletrabajador asalariado trabaja por cuenta de su empresario, en su casa o en una oficina externa alquilada por la empresa, un telecentro por ejemplo, sea por algunos días a la semana volviendo de cuando en cuando en la empresa, o sea con dedicación exclusiva. Conserva su salario y sus derechos (permisos, cobertura social, protección del convenio colectivo). Atención: cuando un asalariado acepta teletrabajar, hay que establecer un acta adicional a su contrato de trabajo. Deberá figurar allí todo lo que implica este nuevo modo de organización: el lugar, los horarios, el material utilizado, etc. Hay que pues negociar bien previamente todos estos elementos con su empresario. Según un estudio de Dares publicado en diciembre de 2004, consideramos al 7 % el número de asalariados concernidos por esta forma de organización de trabajo: el 2 % trabajan en su casa (440 000) y el 5 % son nómadas (1,1 millón). El teletrabajador asalariado es mayoritariamente un hombre cualificado (ingeniero) teniendo antigüedad, con un contrato por tiempo indefinido (CDI). Evoluciona en los sectores del banco, de la seguridad y de los servicios en las empresas. Teniendo en cuenta que nuestro caso práctico es France Telecom, contamos que gran parte de su personal está altamente capacitado en materia de telecomunicaciones, por lo que sería más sencillo observar esta opción al desempleo. En esta empresa existe ya un estatuto del trabajador que emigra, conservando las categorías generales como desplazamientos geográficos que llegaran a incluir al desplazado en expatriado, con su propio sistema. Pero este estatuto está circunscripto solo a los que posean el título universitario de ingeniero. Esto nos hace reflexionar en todas aquellas personas que comenzaron hace un tiempo ya y que su área de expertise es superior a la de un joven profesional pero que queda fuera de la aplicación de este estatuto aun contando con las capacidades intelectuales para poder optar por el teletrabajo. Algo similar planteábamos cuando nos referíamos a la movilidad del empleo en nuestro caso práctico.

El teletrabajador independiente está por su cuenta, vende sus propios servicios, sea como profesión liberal, o creando una sociedad, o también escogiendo respaldarse en una sociedad de transporte, una fórmula que permite lanzarse sin tener que registrarse como trabajador independiente cerca de los organismos sociales. Entre los oficios ejercidos por teletrabajadores independientes, encontramos a secretarios, traductores, periodistas, formadores, escritores públicos, creadores de sitios Web, ingenieros informáticos, arquitectos, contadores... EL ANDT estima " entre 2 500 - 3 000 el número de telesecretarios liberales mientras que el mercado pueda absorber aproximadamente 10.000". Según una encuesta realizada en 2004 por el Ministerio del trabajo francés, el teletrabajador independiente tipo suelen ser más bien mujeres. La edad oscila entre 30 y 40 años, habitan sobre todo en la provincia, trabajan en particular en el secretariado, la informática, el comercio, la gestión y la comunicación.

Pero ambos tipos de teletrabajadores pueden organizar sus tareas de diferentes formas, según la clasificación de M. A. De Virgiliis y M.I. De Virgiliis. A saber: i) Teletrabajadores en el "domicilio" a tiempo completo (que son quienes trabajan desde su hogar aunque en ocasiones se aproximen hasta la empresa para reuniones, o buscar material de trabajo, etc.); ii) Teletrabajadores en el "domicilio" a tiempo parcial (distribuyen sus actividades laborales entre la oficina y el hogar); iii) Teletrabajadores móviles (pasan su tiempo de trabajo fuera de la oficina, pero no en su hogar sino en rutas o en oficinas de los clientes); y iv) Teletrabajador usuario del centro de "teletrabajo" (aquellos que no realizan su trabajo en el hogar pero tampoco en la oficina, sino en espacios ubicados en distintas zonas -hot desking-).

Para nosotros, solo el primero y el último serían pasibles de considerarse para ejercer la opción en una empresa deslocalizada, ya que la empresa ha dejado de poseer instalaciones en el lugar de trabajo. Entonces las tareas desarrolladas deberán serlo ya sea en el hogar de cada teletrabajador o en espacios comunes destinados a tal fin. Imaginemos el caso de la deslocalización existente de France Telecom a India, imposible ir dos días a la semana a la oficina!

Por último, tenemos la diferencia entre teletrabajador on line, que es quien esta comunicado con la empresa en forma simultánea o el *off line*, quien mantiene contacto vía Internet pero no necesariamente de forma simultánea.

Para poder llegar a tener la opción de la que venimos hablando, creemos que es necesario realizar procesos de negociación. Estos procesos, en el caso francés en particular, se deberían dar en representación del trabajador, el sindicato al que corresponda y por la patronal, el comité de empresas que existe en la mayoría de las empresas, que es el caso de France Telecom. El 19 de julio de 2005, patronato y sindicatos llegaron a un proyecto de acuerdo sobre el trabajo a domicilio. El objetivo fue terminar en el derecho francés con un acuerdo europeo celebrado el 16 de julio de 2002. El acuerdo nacional interprofesional define el trabajo a domicilio como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato de trabajo y en la cual se efectúa el mismo, que habría podido también realizarse en los locales del empresario o fuera de estos locales regularmente. Precisa también entre otras cosas que el trabajo a domicilio puede formar parte de las condiciones de contratación del asalariado, pero debe basarse en el voluntariado y ser objeto de una cláusula adicional en el contrato de trabajo. Volveremos al acuerdo más adelante.

Decimos entonces que en una evaluación del teletrabajo, hay ventajas y desventajas importantes a considerar si queremos tener una imagen cabal de esta modalidad. Sobre qué puntos un asalariado debe mostrarse vigilante desde que

considera teletrabajar? El primer punto es comprobar bien que el contrato de trabajo seguirá siendo el mismo, es decir, un contrato de derecho común. El empresario o patrón, aprovechando la terminología, puede intentar proponer de mala fe un contrato de "trabajador a domicilio" y como vimos anteriormente, esto cambiaría las disposiciones legales aplicables. Por otra parte, el empresario debería siempre proponer un período de prueba durante el que una de las partes puede decidir corresponder a la situación inicial, pero la ley (el acuerdo francés) no obliga a proponer este período tan importante sobre todo en medidas novedosas como esta. El Anteproyecto argentino no contempla la posibilidad del período de prueba.

¿Un asalariado puede proponer espontáneamente a su patrón de teletrabajar? Consideramos que esta es la pregunta clave en esta parte del trabajo, ya que el primer interesado en mantener su puesto de trabajo es el trabajador. Y ahora, cual es el mejor perfil en un asalariado, el más "apto" para teletrabajar? Según Gerard Vallet, Presidente de la ADNT, "las aptitudes requeridas son: el sentido de la autonomía, la resistencia a la tensión, el control de sí mismo, la capacidad de tomar iniciativas, juzgar un contexto con el fin de decidir rápidamente. La próxima llegada de los telecentros organizados en red, van a trivializar las aptitudes de los trabajadores a distancia, en la medida en que no trabajarán más de manera aislada." Siguiendo la entrevista al Sr. Vallet, nos preguntamos cuáles son las ventajas de la práctica del trabajo a domicilio o teletrabajo? Vallet ha dicho que "Un trabajador a distancia independiente puede administrar de manera completamente libre sus horarios de trabajo. Es una elección especialmente adaptada a las jóvenes madres. Para todo el mundo, es también el ahorro de tiempo que puede ser enorme sobre todo en materia de desplazamiento, recuperado para la familia, el deporte o la cultura."

Birgin y Freidenberg consideran entre las ventajas aquellas que son propias del trabajador y las del empleador. Entre las del primero se encuentran: ahorro de tiempo de traslado, posibilidad de incorporar trabajadores con discapacidades físicas, flexibilidad horaria. En tanto, entre las ventajas del empresario se encuentran: reducción de costos de infraestructura, posibilidad de operar las 24 hs con una buena distribución del tiempo de los teletrabajadores.

¿Y los inconvenientes?. Volviendo a la entrevista del Sr. Vallet, "esta manera de trabajar requiere de poder preservarse un espacio de trabajo dedicado y no una simple esquina de la mesa de cocina. Para el trabajador, el riesgo es ver desbordar su trabajo sobre la vida familiar, siendo de verdad muy fina la línea de división".

Siguiendo nuevamente a Birgin y Freidenberg, entre las desventajas encontramos las del trabajador (aislamiento respecto a los otros trabajadores, pérdida del concepto de solidaridad, cambio en las relaciones sociales, dificultad en la participación en la actividad sindical), y las del empresario (pérdida de la idea de pertenencia del trabajador a la empresa; pérdida de comunicación personal y directa con el trabajador, dificultad de ejercer control directo).

Hay áreas más adaptadas que otras al teletrabajo: "Todos los oficios que "tratan con información" pueden organizarse como trabajo a domicilio (en nuestra acepción equivalente a teletrabajo). No obstante, es necesario tener en cuenta para lanzarse en forma independiente, de la solicitud del mercado. Se sostiene bastante para el Secretariado y cada vez más para la traducción. El mercado es capaz de absorber alrededor de 10.000 telesecretarios, mientras que sólo 2500 a 3000 son activos actualmente. El trabajo a domicilio funciona mejor en provincia que en las grandes ciudades. Entre las profesiones afectadas por el trabajo a domicilio se incluyen todas aquellas para las cuales la misión puede efectuarse 60% del tiempo fuera del lugar del solicitante. Esto excluye los desplazamientos (un comerciante de

terreno no es un trabajador a distancia). Entre estas actividades, se encuentran principalmente: i) los oficios de la informática; ii) todos los oficios administrativos y de gestión; iii) los oficios de investigación y concepción; iv) los oficios de la comunicación, la información y la traducción; v) los oficios grafistas; vi) los oficios de la comercialización; vii) las profesiones del consejo y el *consulting*; viii) las profesiones comerciales ambulantes; ix) las profesiones de la formación; x) los servicios después de venta.

Ahora haremos mención de la regulación del teletrabajo tanto en Francia como en Argentina. En Francia, en el marco de la iniciativa Europa, el Ministerio de Economía, de Finanzas y de la Industria ponen a disposición el Acuerdo marco europeo sobre el trabajo a domicilio. Este acuerdo pone de relieve los derechos y los deberes del empleador y del asalariado en el marco del trabajo a domicilio, entre ellos: i) el empresario tiene la obligación de informar al trabajador a distancia de las condiciones de su contrato y el trabajo que debe realizarse (partes, lugar del trabajo, duración, remuneración); proporcionar la posibilidad al trabajador a distancia de entrevistarse regularmente a sus colegas; cubrir los costos directamente causados por el trabajo (comunicaciones); prestar un servicio conveniente de apoyo técnico y de equipamiento (salvo si el trabajador a distancia utiliza sus propias herramientas); y ii) el trabajador a distancia debe o administrar la organización de su tiempo de trabajo; o tomar cuidado de los equipamientos que se le confían.

El teletrabajo es el resultado de un compromiso voluntario basado en la confianza. Una estrategia de teletrabajo eficaz se basa en una organización proyectos/resultados, o incluso de las fases de pruebas preliminares. Esto es clásico para una relación cliente/proveedor, pero puede requerir una adaptación de gestión para el asalariado y su patrón. Jacques Attali escribió a este respecto (haciendo alusión a la responsabilidad y no a la dificultad técnica u organizativa): " Crear su propio empleo será el futuro. Cada uno no será ya pronto jefe de él mismo, asesor o empleado provisional de una empresa. El trabajo a domicilio, tan lento por desarrollarse, constituirá una de las dimensiones esenciales".

4. Conclusión

La paulatina proliferación del fenómeno de los trabajadores conectados con su empleador a través de las tecnologías de la información y del conocimiento (TIC's), el incalculable e imprevisible desarrollo que dicha modalidad de prestación de servicios podría adquirir en el futuro de las relaciones productivas y la necesidad de dotar a los actores sociales de reglas de juego claras, hace que nos encontremos con un escenario laboral completamente distinto al que podríamos haber imaginado hace unos 30 años atrás. Y esto nos hace reflexionar también sobre cómo será la vida en tres décadas más.

Pero sin adelantarnos tanto en el tiempo y asidos a los hechos de la realidad que nos rodea (lo que hace que cuando hablamos de redes y ciberespacio no suene a un cuento de ciencia ficción), nos planteamos la necesidad de bajar toda esta información a tierra.

Es la movilidad de un trabajador la solución a alguno de los problemas referidos a los tiempos de crisis o aún a la marcha normal de una empresa.

Creemos que en el proceso mismo de deslocalización, hay opciones al desempleo. Que en virtud de estudios de una economía más social y solidaria, con una actitud empresarial responsable se puede mitigar los efectos perjudiciales que siempre terminan afectando a la parte débil en la negociación.

Lo que queremos resaltar antes de concluir con este trabajo es que lo que proponemos son sólo dos opciones al desempleo: la interpretación o inserción (en su caso) de una cláusula de movilidad en cuanto sea no abusiva y la transformación del trabajador en teletrabajador, pudiendo desarrollar sus tareas desde la distancia.

Somos conscientes que son propuestas que no pueden ser seguidas por todos (imaginemos una planta de France Telecom de 2000 personas, todos teletrabajando; en ningún cálculo financiero esto es viable), pero nuestro objetivo es humilde. Creemos que los cambios de esta naturaleza pueden llevarse a cabo de forma escalonada hasta poder ser asequible por todos. ¿Acaso al principio no existía solo un teléfono por ciudad? Ahora no imaginaríamos la vida sin nuestros celulares.

Tampoco negaremos las dificultades que encontramos en el camino por lo difícil que puede ser llevar a cabo esta propuesta. Partiendo de la base que planteamos la negociación patronal-sindical como base de entendimiento, encontramos en ambas partes escollos difíciles de salvar al querer hablar con ellos. Los primeros, escudándose en la confidencialidad de sus documentos (cuando en realidad ni siquiera quienes trabajan en la empresa tienen una copia de su propio contrato de trabajo) y los segundos, perseguidos por una paranoia sin límites, pensando que las ideas nuevas son propuestas por espías al mejor estilo Guerra Fría.

Sin embargo, bregamos porque la información sea accesible para todos y que este pequeño granito de arena pueda abrir un abanico de posibilidades y que sirva, a su vez, de llamado a la participación de todo aquel que esté interesado en vivir en una sociedad cada día, un poco más equitativa.

5. Bibliografía

- André Deyrieux « Contrats du travail, de recrutement à la rupture » Ed. DELMAS
- Bernard Teysse Dir. « La négociation du contrat de travail » Ed. DALLOS
- Birgin, Oscar J. y Freidenberg, Lelio A., Concepto y problemática del teletrabajo, DT 2004-A, 334.
- DE Virgiliis, Miguel Angel y DE Virgiliis, Martín Ignacio, El teletrabajo. La nueva realidad virtual, Rev. Derecho Laboral 2003 – 2, pág. 343. Diario La Nación, artículo del 10 de marzo del 2009, “El nuevo nomadismo”.
- Délocalisation : mondialisation de l'industrie? Expertise mercredi 22 septembre 2004, par [Bernadette Mérenne-Schoumaker \(intervenante\)](#)
- E Virgiliis, Miguel Angel y DE Virgiliis, Martín Ignacio., El teletrabajo. De la chimenea a la sociedad de la información, DT, 2001-B-1365.
- Ferreiros, Estela M., La informática. El derecho del trabajo y los teletrabajadores, DL, abril/02, p. 293.
- Frédéric-Jérôme Pansier « Droit du travail, relations individuelles et collectives » Ed. LEXIS NEXIS
- Isabelle Daugareilh Dir. « Mondialisation, travail et droits fondamentaux » Ed. L.G.D.J. Paris
- Jacques Le Goff « Droit de travail et société, les relations individuelles de travail » Presse Universitaire de Rennes
- Jean-Emmanuel Ray « Droit du travail, droit vivant » Ed. LIAISONS
- Jean-Emmanuel Ray « Mutations de l'entreprise et modification du contrat du travail » Ed. LIAISONS

- Source du document : [Cafés Géographiques](#) Auteur : [Bernadette Mérenne-Schoumaker](#) (intervenante) Jean-Claude Ruano-Borbalan- « Penser la mondialisation »- Presse Sorbonne nouvelles.