

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD
SOCIAL
SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



X CONGRESO EUROPEO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Sevilla, España

21 al 23 de septiembre de 2011

**EL TELETRABAJO ANTE LOS CAMBIOS ECONÓMICOS Y
SOCIALES**

PONENCIA A LA QUE SE ADSCRIBE

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LAS RELACIONES LABORALES ANTE LOS
CAMBIOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

Esperanza Macarena Sierra Benítez
Profesora colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Sevilla

RESUMEN

En el año 1973 la crisis del petróleo desencadenó una crisis económica que, junto al auge de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, favoreció el nacimiento del teletrabajo. Como forma de organización del trabajo, el teletrabajo no ha tenido la implantación en las empresas que se esperaba desde instancias europeas, ya que se ha utilizado como un medio para combatir situaciones de crisis y de cambios. En esta comunicación vamos a tratar la incidencia que los cambios sociales y económicos tienen en el teletrabajo, así como los problemas que puede plantear su implantación en una sociedad globalizada y en el proceso de descentralización de la producción. Ante la aparición de problemas globales, en nuestras conclusiones nos mostramos partidarios de una regulación global, aunque somos conscientes de que no existe voluntad política de regulación de esta forma de manifestación del trabajo. La realidad del libre mercado y de la economía actual necesita de un compromiso social y de una regulación que mantenga los niveles clásicos de protección de los trabajadores.

ÍNDICE

1. Situaciones de crisis y teletrabajo
2. La definición y los problemas del teletrabajo en la multiplicidad de formas de manifestación
3. Breve valoración de la incidencia de la reforma laboral sobre la voluntariedad en el teletrabajo
4. Conclusiones: la necesidad de una regulación global

1. SITUACIONES DE CRISIS Y TELETRABAJO

El teletrabajo surge en Norteamérica a mediados de los años 70 del siglo pasado. La crisis energética del petróleo y los grandes problemas de congestión del tráfico plantean la necesidad de buscar el abaratamiento del trabajo y, sobre todo, el de los gastos ocasionados en el funcionamiento de la empresa¹. Y todo ello sin detrimento de la productividad de las mismas. Los avances tecnológicos y, más concretamente, las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC), se van a convertir en la pieza clave de la nueva era del trabajo. En los años 80 se intenta buscar un sentido práctico al teletrabajo, pero se incide más en los inconvenientes que se plantean que en las ventajas, como la necesidad de realizar el trabajo en el domicilio con el consiguiente riesgo de aislamiento social, los problemas tecnológicos ante la escasa implantación de las NTIC, el ámbito restringido de las ocupaciones que se pueden realizar mediante esta nueva modalidad de trabajo a distancia y, por último, la fuerte oposición de los sindicatos². En la primera mitad de los años 90 la crisis económica mundial hace que las empresas busquen nuevas fórmulas para reducir costes ante la caída de la producción. El teletrabajo recobra un auge importante, y en la segunda mitad de los 90 experimenta un impulso decisivo, sobre todo por parte de la Unión Europea, difundiendo los resultados de experiencias positivas como un proyecto estratégico destinado a mejorar la competitividad y crear empleo³. A partir del año 2000 las perspectivas del empleo se centran en torno a la Sociedad de la Información y, en concreto, al desarrollo del comercio electrónico como mecanismo que facilita el crecimiento de las empresas, en especial el de las «pymes», y se invierte en innovación incrementando la competitividad de la industria europea, “siempre y cuando Internet sea accesible para todos”⁴. Por último, de nuevo en los inicios de la actual crisis el Foro Español de laboristas (Forelab) realiza una serie de propuestas para reformar la legislación laboral y hacer

¹ Vid. MARTÍNEZ SÁNCHEZ, Ángel; PÉREZ PÉREZ, Manuela; DE LUIS CARNICER, M^a del Pilar, VELA JIMÉNEZ, M^a José, “Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano”, *Boletín económico de ICE*, núm. 2753, pp. 23 a 39 donde se demuestra una reducción significativa en el número de kilómetros recorridos y en la emisión de contaminantes en el medioambiente como consecuencia de la prestación de servicios bajo esta modalidad de trabajo; SÁNCHEZ RODAS-NAVARRO, Cristina, “Telemática, teleworking, telecommuting”, en RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO, Miguel C., *El empleador en el Derecho del Trabajo. XVI Jornadas universitarias del Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales*, Tecnos; Madrid, pp. 76 a 83.

² AAVV, *Perspectiva internacional del teletrabajo. Nuevas formas de trabajo en la Sociedad de la Información*, MTAS, Madrid, 2001, p. 22.

³ PADILLA MELÉNDEZ, Antonio, *Teletrabajo. Dirección y organización*, Ra-ma, Madrid, 1998, pp. 16 y 17. Vid. Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*, Comisión Europea, 1993.

⁴ Considerando 3 de la Directiva 2000/31/CE, de 8 de junio de 2000 (DOCE L 178 de 17 de julio de 2000).

frente a la crisis económica en España⁵, entre las que figura la adopción de medidas para incentivar el teletrabajo. En concreto, propone adoptar medidas de ayuda a las empresas que puedan establecer el teletrabajo como un mecanismo de modernización de las relaciones laborales, que contribuya a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y a mejorar la productividad de las empresas⁶. En definitiva, parece que son las crisis (económicas, sociales, medioambientales, etc.) las que favorecen la implantación del teletrabajo. Crisis que se extienden también al campo de la salud, llegando a incluir el recurso al teletrabajo como una de las medidas incluidas en el Plan de actuación de las empresas o centros de trabajo ante la pandemia de gripe A⁷. Sin embargo, ésta es una cuestión más teórica que real, porque lo único que reabre es el debate del teletrabajo y la baja incidencia que tiene en el entorno mediterráneo con respecto a otros países del norte o de clima más severo. Esto nos lleva a preguntarnos si la implantación del teletrabajo dependerá en mayor medida de cuestiones sociológicas o culturales que de las puramente económicas. No obstante, las razones que justifican el teletrabajo son distintas para los sujetos del contrato de trabajo; así, para la empresa primarán las razones económicas y para el trabajador la flexibilidad del tiempo de trabajo⁸.

El teletrabajo surge no sólo como consecuencia de la crisis económica, sino también debido al auge de las NTIC. El teletrabajo es una nueva forma de organización del trabajo cuya prestación de servicios se caracteriza por la realización del trabajo a distancia⁹. El Derecho del Trabajo surge cuando el trabajo se organiza en las fábricas dando origen al trabajo asalariado. Las prestaciones de servicios se realizaban en la fábrica o en un lugar de trabajo titularidad del empleador (patrono), o donde éste ostentaba un poder de disposición sobre el mismo. Posteriormente, las tecnologías y la

⁵ Sobre las propuestas de los abogados laboristas sobre la creación de un marco legal específico para la microempresa en www.inmodiario.com (visita 20/10/2009).

⁶ “Reflexiones sobre la regulación laboral”, Rueda de prensa de Forelab, 12 de marzo de 2009-Club Financiero Génova, material multicopiado.

⁷ *Guía para la elaboración del plan de actuación de las empresas o centros de trabajo frente a emergencias. Pandemia de Gripe*, Ministerio de Sanidad y Política Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Julio, 2009. Se contempla la posibilidad de asignar fondos para proteger al personal de las empresas y a sus clientes durante una pandemia y, en concreto, “valorar, en coordinación con los órganos de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, la mejora de los sistemas de comunicación e información para permitir que los empleados puedan trabajar desde el hogar y que los clientes puedan tener acceso a los servicios sin tener que ir físicamente a su negocio”, p. 13.

⁸ MARTÍN JIMÉNEZ, Rodrigo, “Teletrabajo” en SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; CARDENAL CARRO, Miguel (dirs.), *El contrato de trabajo. Volumen II. Relaciones Laborales Especiales y Contratos con Particularidades*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2011, p. 1143.

⁹ Sobre la incidencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral, SEMPERE NAVARRO, Antonio V.; SAN MARTÍN MAZZUCCONI, Carolina, *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2002, pp. 31 a 33.

maquinaria utilizadas a finales del S. XVIII dan lugar a una organización del trabajo especializado en serie, en cadena o en equipo. La concentración de trabajadores en las fábricas hace surgir el movimiento obrero y las reivindicaciones colectivas. El derecho individual y privado que parte de la igualdad entre los sujetos del contrato da lugar a la aparición del contrato de trabajo¹⁰. Dicho contrato intenta equilibrar las distintas posiciones de las partes, regulando materias tendentes a salvaguardar los intereses de la parte más débil: el trabajador. La contratación individual del trabajo y la contratación colectiva se dirigen a un colectivo de trabajadores “desfavorecidos” por los principios voluntaristas y liberales del Derecho. El Derecho del trabajo se individualiza o colectiviza atendiendo a los intereses de los prestadores de servicios concentrados en la fábrica, más tarde vinculados a la empresa¹¹. Con el paso del tiempo, esas grandes fábricas donde se concentra un número considerable de trabajadores en un mismo lugar tienden a desaparecer. En este sentido, se ha señalado que las causas y las características de estas transformaciones son: la automatización y la globalización, los cambios estructurales, la reducción de costes y la empresa virtual¹². En definitiva, estamos en presencia de una serie de cambios económicos y sociales que tienen su peculiar incidencia en el empleo y, en general, en las condiciones de trabajo¹³. Podemos tratar el impacto de las nuevas tecnologías sobre la relación laboral y el mercado de trabajo desde una triple perspectiva: a) desde una vertiente macroeconómica, porque la implantación de las NTIC está provocando una revolución productiva; b) desde una vertiente estrictamente laboral, porque está modalizando algunos rasgos jurídicos como el de la dependencia, fruto de la aparición de un nuevo tipo de trabajador más cualificado y autónomo con mayores competencias y capacidades; y c) desde la vertiente del tiempo de trabajo, porque permite una mayor flexibilidad y favorece la conciliación de la vida laboral y familiar¹⁴.

¹⁰ Vid. OJEDA AVILÉS, Antonio, “El nacimiento del contrato de trabajo en el siglo XIX”, *Revista Derecho del trabajo*, núm. 2, 2011, pp. 235 a 246.

¹¹ *In extenso*, DE LA VILLA GIL, Luis Enrique, *La formación histórica del derecho español del trabajo*, Comares, Granada, 2003; PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho del trabajo e ideología: medio siglo de formación ideológica del derecho español del trabajo: 1873-1923*, Madrid, Tecnos, 2002; MONTALVO CORREA, Jaime, *Fundamentos de Derecho del Trabajo: formación histórica, ámbito de aplicación, concepto*, Civitas, Madrid, 1975.

¹² ORTIZ CHAPARRO, Francisco, *Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1995, pp. 14 a 23.

¹³ Sobre los cambios producidos hacia el nuevo Derecho Común, vid. OJEDA AVILÉS, Antonio, *La desconstrucción del Derecho del Trabajo*, La Ley, Madrid, 2010, pp. 113 y ss.

¹⁴ CALVO GALLEGOS, Javier, “Nuevas tecnologías, relación de trabajo y técnicas de regulación”, en AAVV, *Anuario de conferencias del Carl 2008*, Carl, Sevilla, 2009, pp. 141 y 142.

La crisis inmobiliaria y financiera de 2008 está obligando al legislador a introducir cambios importantes en un intento de mantener el insostenible estado de bienestar¹⁵. ¿Será necesaria una respuesta social global para mantener los logros alcanzados o, por el contrario, será el mercado el que alcance el tan ansiado equilibrio? La disciplina jurídico-laboral intenta dar respuestas a los cambios económicos y sociales con los instrumentos jurídicos propios de un Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE). En junio de 2010, principalmente, se inicia en nuestro país una etapa de reformas en el ámbito laboral y social que, aún sin concluir, pretenden dar respuestas a la actual crisis financiera y, más concretamente, a la de empleo, ante las elevadas tasas de desocupados en el mercado de trabajo¹⁶. En nuestro trabajo partiremos del estudio de la definición del teletrabajo para introducirnos en la problemática de las múltiples formas de manifestación del mismo, partiendo de una clasificación lo más simple posible para concluir con una valoración personal basada en la búsqueda de respuestas globales ante problemas también globales. ¿Es el momento de la internacionalización del Derecho del Trabajo? ¿Debemos defender una mayor intervención de las normas jurídico-laborales y sociales que corrija las «disfunciones» del liberalismo económico?

2. LA DEFINICIÓN Y LOS PROBLEMAS DEL TELETRABAJO EN LA MULTICPLICIDAD DE FORMAS DE MANIFESTACIÓN

En el año 2001 los interlocutores sociales europeos (CES, UNICE-UEAPME y CEEP) inician negociaciones orientadas a alcanzar un acuerdo para la aplicación del teletrabajo en los Estados miembros y en los países del Espacio Económico Europeo¹⁷. Los interlocutores sociales optan por una definición donde tienen cabida varias

¹⁵ Vid. Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, (BOCG, Serie A, 1 de abril de 2011, núm. 120-1); Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (2 de febrero de 2011).

¹⁶ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE 18 de septiembre de 2010, núm. 227); RD 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (BOE 31 de diciembre 2010, núm. 318); RD-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas (BOE 12 de febrero 2011, núm. 37); RD-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo (BOE 19 de febrero de 2011, núm. 43); RD-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas (BOE 6 de mayo de 2011, núm. 108); RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (BOE 11 de junio 2011, núm. 139).

¹⁷ Véase la Comunicación de la Comisión *Modernizar la organización del trabajo. Actitud positiva ante el cambio*, de 25 de noviembre de 1998, COM, (98), 592 donde se intensifica la importancia del teletrabajo.

modalidades de teletrabajo habitual. Y así, se considera que “el teletrabajo es una forma de organización y/o ejecución del trabajo, que utiliza la tecnología de la información, en el contexto de un contrato o relación de trabajo, donde el trabajo, que también podría ser ejecutado en el local del empresario es realizado fuera de este local conforme a unos términos acordados. Este acuerdo se refiere a los teletrabajadores”¹⁸ y, por lo tanto, tendrá la consideración de teletrabajador cualquier sujeto que realice la prestación laboral como se ha definido anteriormente. El teletrabajo es un instrumento idóneo para llevar a cabo la modernización de la organización del trabajo tanto en las empresas privadas como en las organizaciones de servicio público, y que facilita la conciliación del trabajo con la vida social y familiar. Igualmente, proporciona a los trabajadores una mayor autonomía y flexibilidad en la realización de sus tareas.

Los rasgos básicos que caracterizan al teletrabajo son tres: el trabajo a distancia, el trabajo prestado con un instrumento de carácter informático, y el cambio en la organización o en la realización del trabajo¹⁹. Esta definición se contempla como una relación laboral y en el marco del contrato de trabajo y, por lo tanto, se separa y deslinda de aquellas otras prestaciones de servicios telemáticas realizadas por cuenta propia. Ya desde la etapa de la formación del Derecho del Trabajo los trabajadores por cuenta ajena permanecieron al margen de la inclusión en la nueva disciplina, y las infinitas variedades de trabajo independiente que no compartían los mismos intereses, no propiciaron la unidad de este colectivo²⁰. En la actualidad el trabajo autónomo “prolifera en países de elevado nivel de renta, en actividades de alto valor añadido, como consecuencia de los nuevos desarrollos organizativos y la difusión de la informática y las telecomunicaciones”²¹. La carencia de un tratamiento normativo unitario del teletrabajo no responde a un olvido del legislador, sino a la tendencia marcada de regular las prestaciones subordinadas por separado de aquellas otras por

¹⁸ Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo suscrito en Bruselas, el 16 de julio de 2002, por CES, UNICE-UEAPME y CEEP.

¹⁹ Vid. GAETA, Lorenzo, “Teletrabajo y derecho: la experiencia italiana”, *Documentación Laboral*, núm. 49, 1996; ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo, “Teletrabajo”, en AAVV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2000, p. 765; SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *El Contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES-Andalucía, Sevilla, 2011; THIBAUT ARANDA, Javier, *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid, 2001.

²⁰ PÉREZ AGULLA, Sira, “El trabajo autónomo en el nacimiento del derecho del trabajo”, *REDT*, núm. 146, 2011, p. 362.

²¹ Exposición de motivos II Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del trabajo autónomo (BOE 12 de julio de 2007, núm. 166)

cuenta propia²². En este sentido, nos planteamos la necesidad de una norma común que dé respuesta a materias comunes, manteniendo las peculiaridades y diversidad en el tratamiento por razón de la dependencia o autonomía de la actividad (como por ejemplo, la seguridad y salud en el trabajo, la jornada de trabajo, las vacaciones, las retribuciones, etc.), y que igualmente responda a las posibles dudas o figuras intermedias o confusas donde sea difícil deslindar la actividad por cuenta propia de la actividad por cuenta ajena, e incluya a los denominados trabajadores autónomos económicamente dependientes dotados de un “régimen profesional intermedio en cuanto a nivel de protección, entre el trabajo asalariado y el trabajo autónomo de régimen común”²³. Los grandes cambios de la economía local, regional y mundial nos hace plantearnos la necesidad de buscar la adaptabilidad del Derecho del Trabajo y la adopción “de otras fórmulas capaces de impedir la mercantilización del Derecho del Trabajo o su conversión en un Derecho de la economía”²⁴. En España contamos con normas laborales que incluyen en su ámbito de aplicación a este colectivo como, por ejemplo, la Ley Orgánica de Libertad Sindical en relación al derecho de sindicación cuya titularidad no sólo corresponde a los trabajadores por cuenta ajena sino también a aquellos por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio (art. 1.2 y 3)²⁵, y otras más de igual o inferior rango²⁶.

Por otro lado, si atendemos a las múltiples formas de manifestación del teletrabajo nos encontramos con distintos problemas según la tipología adoptada. En primer lugar, cuando se trata del tipo de conexión utilizada para la comunicación entre el teletrabajador y el empleador mediante las nuevas tecnologías de la información y

²² Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE 12 de julio de 2007, núm. 166); Vid. PÉREZ AGUILAR, Sira, “El trabajo autónomo en el nacimiento del derecho del trabajo”, *REDT*, obra cit., pp. 355 a 379.

²³ GARCÍA MURCIA, Joaquín, “El Reglamento de la Ley del Estatuto de Trabajo Autónomo”, La Ley 11943/2009, base de datos *www.laleydigital.es*, p. 13; igualmente MONEREO PÉREZ, José Luis, “El trabajo autónomo, entre autonomía y subordinación (II)”, *AL*, núm. 5, 2009, pp. 73 y ss.

²⁴ ALEMÁN CANO, Jaime, “La nueva cuestión social y el futuro del contrato de trabajo”, *REDT*, núm. 148, 2011, p. 957.

²⁵ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (BOE de 8 de agosto de 1985). Sobre el ámbito subjetivo de aplicación de esta norma OJEDA AVILÉS, Antonio, *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, Madrid, 1998, p. 47; SALA FRANCO, Tomás; ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pp. 48 y 49; VIDA SORIA, José, MONEREO PÉREZ, José Luis; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; MORENO VIDA, María Nieves, *Manual de derecho sindical*, Comares, Granada, 2009, p. 76.

²⁶ RDL 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; art. 25.1 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en referencia a los trabajadores por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género; ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales; RD 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, así como otras disposiciones de desarrollo.

comunicación (NTIC) podemos hablar de conexión *off line* (sin conexión), *one way line* (comunicación unidireccional) y *on line* (conexión bidireccional). El tipo de conexión será el que las partes hayan acordado en el acuerdo de teletrabajo y los problemas principales se plantean en el tipo de control ejercitado por el empleador y la posible invasión en la intimidad y privacidad del trabajador²⁷. En segundo lugar, si atendemos al lugar de la prestación observamos que son muchas y muy variadas las tipologías o formas de manifestación del teletrabajo: teletrabajo a domicilio, en oficinas remotas y teletrabajo transnacional²⁸.

Entre estas tres nos vamos a detener en el teletrabajo transnacional por entender que el uso de las NTIC intensifica el proceso de globalización internacional y, por lo tanto, el problema de la competitividad entre las empresas en un entorno virtual o espacial. El teletrabajo transnacional es aquel trabajo que puede realizarse en uno o varios países distintos a la localización de la empresa de teletrabajo. El elemento internacional «desaparece», y el lugar de trabajo tradicional se convierte en un espacio virtual que no conoce fronteras ni reglas que regulen el trabajo a distancia realizado con los instrumentos de información y comunicación tecnológicos. La empresa de teletrabajo se vale de mano de obra deslocalizada y ubicada en países con mano de obra más barata, tanto cualificada como no cualificada, y en la mayoría de los casos carentes de normas sociales protectoras de los trabajadores²⁹.

En este sentido, la normativa comunitaria e internacional existente, que responde a un modelo territorial, resulta totalmente insuficiente para cubrir los problemas del teletrabajo transnacional (*dumping social*)³⁰. Son normas con una base territorial difícil de trasladar o de aplicar a estos supuestos de teletrabajo caracterizado porque la prestación de servicios la recibe una empresa ubicada en un Estado diferente a aquél en el que localiza el teletrabajador y, por lo tanto, los elementos relevantes de la relación

²⁷ Entre otros, MARTÍNEZ FONS, Daniel, *El poder de control del empresario en la relación laboral*, CES, Madrid, 2002, pp. 185 y ss.

²⁸ SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, obra cit., pp. 76 a 85.

²⁹ Entre otros, CARO GÁNDARA, Rocío, “Competencia judicial internacional en materia de ciberempleo”, *AJA*, núm. 355, pp. 1 a 5; ROMERO BURILLO, Ana M^a, “Algunas consideraciones sobre el teletrabajo transfronterizo”, en AAVV, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2000, pp. 1135 a 1150; SERRANO OLIVARES, Raquel, “Jurisdicción competente y ley aplicable al teletrabajo transnacional”, *RL*, núm. 23, 2001, pp. 105 a 143; SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *Teletrabajo y globalización*, MTAS, Madrid, 2003; MORENO MÁRQUEZ, Ana, “Ley aplicable al teletrabajo transnacional: problemas existentes y posibles soluciones”, *RCE*, núm. 58, 2005, pp. 3 a 42.

³⁰ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, “El derecho del trabajo frente al desafío de la transnacionalización del empleo: teletrabajo, nuevas tecnologías y *dumping social*”, *Revista Valenciana de Economía y Hacienda*, núm. 13, pp. 107 a 129.

laboral (domicilio de las partes, lugar de cumplimiento de la prestación de servicios, lugar del establecimiento que contrató el trabajador) se localizan en Estados distintos, donde el espacio virtual viene a sustituir al territorio³¹. El Reglamento (CE) núm. 593/2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales conocido como Roma I que «establece una norma de conflicto especializada y materialmente orientada a los contratos individuales de trabajo»³² no parece aplicable, porque las reglas que contempla no se pueden extender a los supuestos de teletrabajo en el momento que parte del principio de libertad de los sujetos para elegir la ley aplicable o, en ausencia de elección, se remite a la regla de la *lex loci laboris*. Estas reglas no son extensivas a los supuestos de teletrabajo, aunque tengan en cuenta los supuestos en los que el trabajador realiza su actividad en un lugar de forma habitual, los supuestos de desplazamientos temporales y también en los que el trabajador no realiza su actividad en un país de forma habitual. Son reglas difíciles de encuadrar en unas situaciones transnacionales donde el teletrabajador ocupa una posición bastante débil o desequilibrada en la relación laboral de ámbito transnacional³³. En este sentido, defendemos que en la Unión Europea sería muy necesaria una Directiva que contemple los supuestos de teletrabajo, de la misma forma que existe una regulación de mínimos en el caso de los trabajadores desplazados, u otra que establece los procedimientos de información y consulta de trabajadores o el establecimiento de un Comité de empresa europeo³⁴. No obstante,

³¹ CARO GÁNDARA, Rocío, “Competencia judicial internacional en materia de ciberempleo”, obra cit., p. 2.

³² Vid. PALAO MORENO, Guillermo, “La «nueva» regulación europea en materia de ley aplicable al contrato individual de trabajo: el artículo 8 del Reglamento Roma I”, en GOERLICH PESET, José M^a; BLASCO PELLICER, Ángel (coords.), *Trabajo, contrato y libertad. Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol Montesinos*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010, pp. 429 a 440.

³³ Art. 8.- Contratos individuales de trabajo: 1) El contrato individual de trabajo se regirá por la ley que elijan las partes de conformidad con el artículo 3. No obstante, dicha elección no podrá tener por resultado el privar al trabajador de la protección que le aseguren las disposiciones que no pueden excluirse mediante acuerdo en virtud de la ley que, a falta de elección, habrían sido aplicables en virtud de los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo. 2) En la medida en que la ley aplicable al contrato individual de trabajo no haya sido elegida por las partes, el contrato se regirá por la ley del país en el cual o, en su defecto, a partir del cual el trabajador, en ejecución del contrato, realice su trabajo habitualmente. No se considerará que cambia el país de realización habitual del trabajo cuando el trabajador realice con carácter temporal su trabajo en otro país. 3) Cuando no pueda determinarse, en virtud del apartado 2, la ley aplicable, el contrato se regirá por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. 4) Si del conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto del indicado en los apartados 2 ó 3, se aplicará la ley de ese otro país. En materia de competencia judicial igualmente se extiende estos problemas de falta de adecuación de la norma, en los arts. 18 a 21 Reglamento (CE) núm. 44/2001.

³⁴ Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuados en el marco de una prestación de servicios (DOCE 21.01.97, L 18/1); Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de mayo de 2009, sobre constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (versión refundida), (DOUE 16.05.2009, L 122/28).

parece que esta idea es contraria a las actuales tendencias marcada por los Tribunales de Justicia de la Unión Europea, que han cambiado la línea trazada en la famosa Sentencia *Rush Portuguesa*, donde se extendía a los trabajadores desplazados la legislación laboral aplicable a los propios nacionales como un medio para evitar el *dumping social*³⁵. En el año 2006 se aprobó la famosa Directiva 2006/123/CE, relativa a los servicios (Bolkestein), excluyendo de su ámbito de afectación las materias relativas a las relaciones laborales individuales y colectivas, tras una modificación de sus propuestas iniciales³⁶. Sin embargo, los tribunales de justicia en los casos Laval, Viking, Ruffert³⁷ han venido a otorgar preeminencia a los derechos de libre establecimiento y de libre prestación de servicios sobre las condiciones de trabajo que rijan contractualmente las relaciones de los trabajadores en dos países miembros y la empresa que realice actividades entre esos países³⁸. La falta de regulación en estos ámbitos es el gran problema con el que cuenta esta modalidad de trabajo diseñada y pensada para prestar servicios en cualquier lugar “transfronterizo”³⁹.

Por otro lado, en el ámbito internacional el problema se extiende de igual manera, debido a la escasa eficacia de las normas emanadas de las organizaciones internacionales. En este ámbito la regulación de las relaciones laborales y los sistemas productivos se caracterizan por la aparición de dos fenómenos de sobra conocidos. Por un lado, el de la globalización o mundialización de la economía (donde prima la libertad de circulación de productos y capitales facilitada por el transporte), carente de reglas limitadoras a la libre circulación que atiendan a razones sociales o medioambientales. Esta libertad ha desplazado la demanda de productos a países emergentes y ha creado

³⁵ STJCE de 27 de marzo de 1990, (asunto C-113, *Rush Portuguesa* cuyo antecedente se remonta a la STJCE de 3 de febrero de 1982 (asuntos 62 y 63/81, *Seco y Desquenne*).

³⁶ Sobre la crítica a la Propuesta de la Directiva, SERRANO OLIVARES, Raquel, “La Propuesta de “Directiva Bolkestein”: ¿es razonable la alarma política y sindical suscitada?”, *Iuslabor, Universidad Pompeu Fabra*, núm. 2, 2005, en <http://www.upf.edu/iuslabor/022005/art01.htm>. Vid. SEGARRA ORTIZ, Manuel Vicente, “La Directiva relativa a los servicios en el mercado interior. Pautas de actuación futura”, pp. 11 a 20; MARTÍN MARTÍNEZ, Magdalena, “En busca de la Europa social: reflexiones críticas sobre la calidad de los servicios en la Directiva Bolkestein”, pp. 135 a 147: ambos artículos en *Revista de Derecho de la Unión Europea*, núm. 14, 2008.

³⁷ SSTJUE de 18 de diciembre de 2007, (asunto C-341/05, *Laval un Partneri*); 11 de diciembre de 2007, (asunto C-438/05, *Viking*); de 3 de abril de 2008 (asunto C-346/06, *Dirk Ruffert*).

³⁸ Vid. LLOBERA VILA, Mireia, “Libertad contractual en prestaciones de servicios transnacionales: alcance del orden público laboral en el Reglamento 593/2008 (Roma I), en AAVV, GOERLICH PESET, José María; BLASCO PELLICER, Ángel (coords.), *Trabajo, contrato y libertad. Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol Montesinos*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010, pp. 303 a 311.

³⁹ A favor de una intervención replanteando el modelo económico, MONEREO PÉREZ, José Luis, “La política europea de «modernización» del Derecho del Trabajo. La reforma social desde el galantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, en GOERLICH PESET, José M^a; BLASCO PELLICER, Ángel, *Trabajo, contrato y libertad. Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol Montesinos*, obra cit., pp. 357 a 375.

nuevos mercados (por ejemplo, China), agravando la crisis económica que estamos sufriendo como consecuencia de la implantación de un orden económico y financiero neoliberal o neoconservador. El otro fenómeno es el de la subcontratación, que ocasiona “la casi desaparición de la empresa que gestiona el proceso productivo en su totalidad” y que está basada en las relaciones entre empresas y en otras formas de descentralización que se extienden más allá del ámbito nacional y que, por lo tanto, carece de normas de regulación en el terreno internacional que protejan los derechos de los trabajadores frente a las consecuencias de la globalización⁴⁰. La actual crisis económica mundial y sus consecuencias (desempleo, agudización de la pobreza y la desigualdad) ha obligado en el seno de la OIT a la elaboración de una resolución adoptada por la propia Conferencia Internacional de Trabajo denominada “Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo”⁴¹. Se trata de una resolución que parte de la Conferencia Internacional, y que puede convertirse en una norma de mayor alcance por su contenido, no se trata de una mera resolución administrativa, sino de “un pacto tripartito formalizado en una decisión de la Conferencia” aunque de carácter programático donde se declara, entre otras cuestiones, el respeto de los derechos de los trabajadores⁴². En el Pacto se pide a los gobiernos y organizaciones que representen a trabajadores y empleadores, que trabajen unidos para enfrentar de manera colectiva la crisis mundial del empleo a través de políticas alineadas con programa de Trabajo decente de la OIT⁴³. En estos casos, en el ámbito internacional se hace necesario el establecimiento de reglas o normas que compatibilicen los principios del

⁴⁰ En este sentido, ALFONSO MELLADO, Carlos I., “Globalización y subcontratación”, en GOERLICH PESET, José María; BLASCO PELLICER, Ángel (coords.), *Trabajo, contrato y libertad. Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol Montesinos*, Universidad de Valencia, Valencia, 2010, pp. 23 a 31; GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, *La tutela de los trabajadores ante la descentralización productiva*, Difusión jurídica y temas de actualidad, Madrid, 2007, RIVERO LAMAS, Juan, “La descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo”, en AAVV, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, Madrid, 2000, pp. 19 a 94; CRUZ VILLALÓN, Jesús, “Outsourcing y relaciones laborales”, en AAVV, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, obra cit., pp. 310 a 314.

⁴¹ Conferencia Internacional del Trabajo C.PI/D.1; 98.a reunión, Ginebra, junio de 2009.

⁴² ERMIDA URIARTE, Oscar, “Primera lectura del pacto mundial para el empleo de la OIT (2009), *Relaciones laborales*, núm. 20, 2009, www.laleydigital.es.

⁴³ GARCÍA NINET, José Ignacio, “Crisis mundial y empleo: para recuperarse de la crisis: un pacto mundial para el empleo (algunas apostillas al PME y una breve referencia al RDL 10/2009, de 15 de agosto) (I), *TS*, núm. 224-225. Según el Pacto “las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008. En este documento se recogen los siguientes puntos; I) Una respuesta a las crisis basada en el trabajo decente; II) Principios para promover la recuperación y el desarrollo; III) Respuestas basadas en el trabajo decente –acelerar la creación de puestos de trabajo y la recuperación del empleo y respaldar a las empresas, establecimiento de sistemas de protección social y protección de las personas, fortalecer el respeto de las normas internacionales del trabajo, diálogo social: negociar colectivamente, identificar las prioridades, estimular la acción-; IV) El camino a seguir: dar forma a una globalización justa y sostenible; v) Acciones de la OIT.

Derecho Internacional del Comercio con el Derecho Internacional en materia de Derechos Humanos y del Trabajo. Finalmente, no queremos obviar la incipiente importancia que puede tener la negociación colectiva internacional, mediante la suscripción de acuerdos marco internacionales entre empresas transnacionales y organizaciones sindicales internacionales. Estos acuerdos tienen como objeto preservar en todos los lugares que ocupa la empresa globalizada un listado de derechos fundamentales, concretados en los derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas fundamentales de la OIT (prohibición de trabajo forzoso y de trabajo infantil, el respeto de la libertad sindical y negociación colectiva –incluida la protección y las garantías de los representantes de los trabajadores, la observancia de la igualdad de oportunidades y del principio de no discriminación), que pueden incluir algunas materias relacionadas con los salarios y la jornada de trabajo⁴⁴. En materia de protección social el problema se intensifica dado el proceso de globalización y neoliberalismo favorecedor del *dumping social*⁴⁵.

3. BREVE VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LA VOLUNTARIEDAD EN EL TELETRABAJO

Uno de los aspectos que trató el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002) es el de la voluntariedad y el de la reversibilidad por acuerdo individual y/o colectivo. El Acuerdo contempla que el paso al teletrabajo no afecta al estatus laboral del teletrabajador, porque sólo modifica la forma de realización del trabajo. Incluso llega a mencionar que la renuncia del trabajador a optar por el teletrabajo no constituye en sí misma una razón para extinguir la relación laboral, o para modificar los términos y condiciones de trabajo de dicho trabajador⁴⁶. Este tipo de cláusula se ha incorporado a la mayoría de los escasos convenios o acuerdos colectivos sobre teletrabajo que se han suscrito en España⁴⁷. El pacto de voluntariedad o de reversibilidad pretende que la

⁴⁴ En BAYLOS GRAU, Antonio, “Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marcos globales”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 27, núm. 1, 2009, pp. 114 a 119.

⁴⁵ *In extenso*, OJEDA AVILÉS, Antonio, “Sostenibilidad de la Seguridad social, standards internacionales y competencia desleal”, *REDT*, núm. 137, 2008, pp. 5 a 26.

⁴⁶ Cláusula tercera.

⁴⁷ Entre otros, Art. 37 CC de Orange Catalunya Xarxes de Telecomunicacions, S.A. (BOE 26 de abril, núm. 99); Art. 42 CC de Telefónica Ingeniería de Seguridad, S.A.U., (BOE 31 de mayo de 2011, núm. 77); Acuerdo de teletrabajo (Desarrollo V Convenio colectivo Telefónica Móviles España 2009/2010, Capítulo XIII artículo 65), 13 de mayo de 2010; Art. 37 I CC de Thales Transport Signalling\$Security Solutions, S.A.U. (BOE 28 de octubre de 2010, núm. 261); Anexo II. Plan de Igualdad del IV Acuerdo marco del Grupo de Empresas Arcelor Mittal en España (BOE 14 de octubre de 2010, núm. 249); Art. 38

renuncia a optar por el teletrabajo no sea un motivo para extinguir el contrato de trabajo o para modificar las condiciones de trabajo del trabajador. Por lo tanto, en nuestra opinión habría que considerar como nulas las decisiones de extinción o de modificación como consecuencia de esa negativa. No obstante, esta regulación nos plantea dudas razonables si queremos dotar al teletrabajador de una protección plena, sobre todo si tenemos en cuenta la reforma laboral iniciada en el año 2010. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo pretende potenciar los instrumentos de flexibilidad interna en el transcurso de las relaciones laborales, encaminadas a favorecer la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción⁴⁸. El Art. 41.1 del ET nos permite considerar como modificación sustancial el cambio del trabajo presencial al teletrabajo “cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación y perspectivas de la misma”. En el caso de que la modificación colectiva se refiera a condiciones de trabajo reconocidas en virtud de un acuerdo o pacto colectivo de teletrabajo, el empresario procederá a la misma cuando finalice el período de consultas sin acuerdo (Art. 41. 5 ET). En el supuesto del nuevo Art. 46 ET se permite que un acuerdo de empresa pueda alterar las condiciones de trabajo, no sólo en convenio de empresa, sino también en convenio supraempresarial, por ejemplo, alterando las condiciones de horario y distribución del tiempo de trabajo en el teletrabajo. Esta nueva regulación ha sido criticada por resultar “tremendamente afectada la eficacia normativa de la negociación colectiva”⁴⁹, y en el teletrabajo tiene la consecuencia más arriba señalada.

II CC de France Telecom España, S.A. (BOE 26 de agosto de 2010, núm. 207); Art. 37 III CC de Nutricia, S.R.L. (BOE 2 de junio de 2020, núm. 134); Art. 68 XXIII CC de Repsol Butano, S.A. (BOE 14 de mayo de 2010, núm. 118); Art. 28 VI CC de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U., núm. 98); Art. 30 Acuerdo complementario al Convenio colectivo general de la industria química de Repsol YPF, Lubricantes y Especialidades, S.A. (BOE 21 de abril de 2010, núm. 96); Art. 58 del I CC de Cableuropa, S.A.U. y Tenaria, S.A. (Grupo ONO) (BOE 3 de abril de 2010, núm. 81); Capítulo I Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012 (BOE 22 de febrero de 2010, núm. 46); Art. 38 VII CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A. (BOE 1 de diciembre de 2009, núm. 289); Art. 43.6 de Repsol Química, S.A. (BOE 28 de abril de 2009, núm. 260); Acuerdo Nokia Siemens Networks, Condiciones de teletrabajo, nov. 2008; Art. 37 VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE 23 de octubre de 2009, núm. 256).

⁴⁸ BOE de 18 de septiembre de 2010, núm. 227. Sobre la incidencia de esta reforma en el contrato de trabajo, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel, “La reforma laboral y el dinamismo del contrato de trabajo”, *RL*, núm. 21, 2010 (www.laleydigital.es).

⁴⁹ GORELLI HERNÁNDEZ, Juan, “Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010”, La Ley 1678/2011, www.laleydigital.es

4. CONCLUSIONES: LA NECESIDAD DE UNA REGULACIÓN GLOBAL

Una vez que hemos tratado la definición del teletrabajo para canalizarlo en el estudio del teletrabajo asalariado o subordinado contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, así como las distintas formas de manifestación o tipologías, nos planteamos la necesidad de una ley que regule este fenómeno en expansión. Esta normativa deberá contemplar el carácter voluntario tanto de la implantación como la reversibilidad del teletrabajo, y establecer que el paso al teletrabajo conlleve el mantenimiento de las condiciones laborales del trabajador. Así mismo, se deben garantizar las condiciones de empleo y, en concreto, el principio de igualdad de trato entre los teletrabajadores con respecto a los trabajadores presenciales, incluida la posibilidad de elaborar acuerdos específicos que tengan en cuenta las peculiaridades del teletrabajo (en el sentido contemplado en el Acuerdo Marco Europeo 2002). Igualmente, esa norma debe reforzar la protección de datos, especificando y atribuyendo las responsabilidades en esta materia. También debe concretar las cuestiones relacionadas con los equipos de trabajo, coste, uso y responsabilidad de los mismos y mantener la obligación empresarial del respeto a la privacidad del teletrabajador. En materia de seguridad y salud, hay que definir las obligaciones de las partes contractuales y sus responsabilidades, debiendo en algunos supuestos exigir una mayor intervención y participación del trabajador en esta materia. En materia de organización del tiempo de trabajo, formación y de derechos colectivos la norma debe establecer unos principios básicos y reglas que conduzcan al acuerdo entre las partes, y en caso de conflicto el recurso a los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos para la consecución de acuerdos.

En nuestro estudio somos conscientes de la dificultad para llegar a este tipo de regulación, dado que no existe una verdadera voluntad legislativa ni a nivel internacional, ni comunitario ni nacional⁵⁰. La actual crisis económica y financiera acapara toda la atención de los operadores económicos y políticos, y relega al teletrabajo a ser considerado sólo como un mecanismo de flexibilidad y de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar del trabajador. Precisamente esta condición de instrumento idóneo para esa conciliación puede jugar en su contra, y verse

⁵⁰ Vid. La Proposición de Ley de modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con objeto de regular el teletrabajo (122/000257) y presentada por el Grupo Parlamentario Popular en el Congreso (BOCG. Congreso de los Diputados núm. B-285-1 de 19/11/2010), rechazada el 15 de marzo de 2011.

reducido a una forma de empleo para colectivos ya necesitados de protección (mujeres, discapacitados o trabajadores con escasa cualificación)⁵¹. Este es el motivo principal por el que proponemos una regulación de mínimos que evite situaciones de desprotección de los teletrabajadores. Llama la atención que el teletrabajo surja en Estados Unidos en los años 70 como respuesta a la crisis del petróleo y a la búsqueda de reducción de costes por parte de las empresas, y que cuando se inicia la actual crisis se retome el tema del teletrabajo sólo como un mecanismo más en busca de soluciones paliativas para un problema que no es empresarial, sino más bien fruto de la globalización y de la caída del régimen comunista y pleno auge del capitalismo y de los mercados internacionales. En este sentido, las instancias internacionales deben hacer posible que, sobre todo en los países emergentes, se establezcan normas sociales protectoras de los trabajadores así como de un incipiente «estado de bienestar» similar al que disfrutamos en la Unión Europea⁵². Debemos aspirar a ajustar el mundo en un momento en que nuestras civilizaciones se agotan y, como dice Amin Maalouf, “porque no se trata únicamente de organizar una nueva forma de funcionamiento económico y financiero, un nuevo sistema de relaciones internacionales, ni únicamente de corregir unos cuantos desajustes manifiestos. Se trata también de idear sin demora, y aposentar en las mentes, una visión diferente por completo de la política, la economía, el trabajo, el consumo, la ciencia, la tecnología, el progreso, la identidad, la cultura, la religión, la Historia; una visión adulta por fin de lo que somos, de lo que son los demás y del destino de este planeta que compartimos. En pocas palabras, tenemos que «inventar» una concepción del mundo que no sea sólo la traducción moderna de nuestros prejuicios ancestrales y que nos permita conjurar el retroceso que se anuncia”⁵³.

⁵¹ GARCÍA LOMBARDÍA, Pilar; TORRE GARCÍA, Carlos de la; “Instrumentos de gestión de un mercado laboral sostenible y competitivo”, en los mismos autores, *Mercado laboral sostenible 2020 y responsabilidad social. Estrategias públicas y empresariales*, La Ley, Madrid, 2010, La Ley 4433/2011, p. 28, en www.laleydigital.es

⁵² En MONEREO PÉREZ, José Luis, “La política europea de «modernización» del derecho del trabajo. La reforma social desde el galantismo flexible frente a la opción liberalizadora”, obra cit., p. 375, “En todo caso, en el contexto de la crisis actual las medidas jurídico-laborales y de Seguridad Social deberían de insertarse en un conjunto más amplio de políticas públicas no sólo de «salvamento» del actual sistema económico capitalista en vista de una corrección estructural de sus disfuncionalidades económicas y sociales”.

⁵³ MAALOUF, Amin, *El desajuste del mundo. Cuando nuestras civilizaciones se agotan*, Alianza Editorial, S.A., Madrid, 2010, pp. 349 y 350.