

La mutación de las relaciones laborales en el marco de las nuevas tecnologías

IÑIGO SARGADOY

Si hay una palabra que defina la situación de las relaciones laborales, ésta es: aceleración. Aceleración en el número de contratos celebrados, y en las demandas de flexibilidad que provienen de ambas partes del contrato. Pero si miramos hacia el futuro, podemos fácilmente deducir que esta centrifugación no ha hecho más que empezar.

Nos encontramos al comienzo de una nueva era en las relaciones laborales, que viene marcada por dos cambios fundamentales: una profunda crisis demográfica, que exigirá un cambio en nuestras normas de inmigración y, por encima de ello, en la propia sociedad; y la irrupción de

nuevas tecnologías como instrumento y fin del propio contrato de trabajo.

Frente a los cambios tecnológicos, contamos con una legislación laboral que se fraguó hace más de un siglo, ante realidades y necesidades que poco tienen que ver con las actuales. Las exigencias de una nueva organización del trabajo, basada en el dinamismo, exigen modelos laborales más flexibles, que den entrada al casuismo: nuevos sistemas de remuneración, de ordenación del tiempo de trabajo, y políticas que involucren a empresario y trabajador en una tarea común: el éxito de la empresa.

Los efectos que los cambios tecnológicos introducen en el derecho del trabajo, pueden analizarse desde puntos de vista tan opuestos como son el poder de dirección, las nuevas estructuras salariales, la necesidad de adaptación de los trabajadores a las nuevas tecnologías, la extinción de las relaciones laborales por causas objetivas, etc.

Partiendo de la esencia del Derecho del Trabajo, el contrato, no cabe duda de que la innovación tecnológica está marcando la aparición de nuevas fórmulas de contratación. La muestra más evidente es el *teletrabajo*. La principal dificultad que plantea esta forma flexible de organizar el trabajo, que no requiere la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, pero sí el empleo de medios informáticos o de telecomunicaciones radica, justamente, en su calificación como relación laboral. A pesar de su actual y discutido encuadramiento en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, como trabajo a domicilio, se observa una clara tendencia a configurarlo como trabajo autónomo, siendo cada vez más frecuente la figura de los *freelance*, que adolecen de una serie de carencias en el campo de las garantías sociales.

El teletrabajo plantea además otros temas a debate, como son la jurisdicción competente cuando el teletrabajador decide trasladarse a otro país, la adopción de las pertinentes medidas de salud e higiene, determinación de los gastos generados por el trabajador, etc.

No obstante, las ventajas que las innovaciones tecnológicas aportan, tanto al empresario como al teletrabajador, son indudables, no debiendo olvidarse que se ha considerado como la fórmula más adecuada para conseguir ese objetivo tan perseguido y nunca alcanzado de la conciliación de la vida personal y laboral ; y para potenciar contratos de trabajo a tiempo parcial, facilitando el acceso al mercado laboral

de personas con dificultades (personas que tienen a su cargo menores o incapacitados, personas con minusvalías, etc.). En sentido contrario, merece destacar el poco uso que se ha hecho del teletrabajo en los contratos de relevo, que podían haber sido paradigma de su uso, ya que si relevista, relevado o ambos trabajaran fuera de la oficina, se evitaría la reticencia que se observa a esta figura, que parece que exige la creación de dos puestos de trabajo en la empresa.

Sin llegar a configurarse como teletrabajo, las nuevas tecnologías y el avance de las comunicaciones están ampliando los mercados de las empresas y, correlativamente, exigiendo una movilidad geográfica a los trabajadores cada vez mayor. Ello, amén de tener su reflejo en el contrato de trabajo y en sus aspectos salariales (pluses de disponibilidad) o extrasalariales (dietas), exigen actualización, tanto legislativa como jurisprudencial. Temas que requieren especial tratamiento van a ser, entre otros, dónde estarán los límites del accidente laboral, o la unificación de políticas de relaciones laborales, como la que ha dado lugar a la reciente Ley 45/1999, de 29 de noviembre, de Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Haciendo un inciso en este punto, resulta curioso que la Directiva 96/71/CE, transpuesta por la norma española, no estudie el teletrabajo como clara fórmula que puede dar lugar al dumping social.

Otra fórmula cuya utilización se ve incrementada a medida que se implantan nuevas tecnologías es la *externalización de servicios*. La externalización viene apoyándose en empresas altamente competitivas y cualificadas en servicios concretos que permiten a la empresa principal no realizar inversiones de personal y medios en funciones que no constituyen su principal. No obstante, la utilización de esta figura no está exenta de polémica. La primera se origina por el interés de

los empresarios de que no les sea aplicable la doctrina de las contratas y subcontratas del Ar.42E.T., sino la de arrendamiento de servicios de los artículos 1544 y 1588 y ss. del Código Civil, para evitar la responsabilidad solidaria derivada de las contratas. Pero para generalizar la figura del arrendamiento es necesario que se reinterprete, en términos menos extensivos que los actuales, el polémico concepto de qué es lo que se entiende por “propia actividad” de la empresa principal, que constituye la piedra angular en la exigencia de responsabilidad.

También será necesario arbitrar fórmulas que garanticen los derechos de los trabajadores que son objeto de *outsourcing* ya que, al margen del salario y otros derechos adquiridos, pueden encontrarse en una clara situación de desprotección en caso de rescisión del contrato de trabajo por parte de la empresa a la que han sido transferidos, empresa en la que, obviamente, no tienen antigüedad.

Al igual que las nuevas tecnologías influirán en la configuración de las fórmulas de contratación laboral, también son causas justificativas de *extinción del contrato de trabajo* por las causas enumeradas en los artículos 51 y 52E.T. Ello nos lleva a reflexionar que, si la irrupción de nuevos instrumentos o medios de producción técnicos permiten al empresario la extinción de la relación laboral con una indemnización menor, también deberían arbitrase fórmulas que permitieran al empresario adquirente de empresas en crisis no tener que subrogarse en las mismas condiciones que tenía el anterior titular, como actualmente le exige el Art. 44E.T., ya que, probablemente, sean estas condiciones las que hayan conducido a la empresa a una situación de falta de viabilidad.

Al margen del contrato de trabajo, las nuevas tecnologías vienen influyendo en un amplio espectro de la configuración y contenido de las relaciones laborales. Es notoria la desaparición de determinados puestos de

trabajo y la aparición de otros nuevos. Pero la importancia de la irrupción de las tecnologías en el mundo del trabajo radica en que extiende su influencia sobre la forma de trabajar en la práctica totalidad de los casos. Según los resultados de la *3ª encuesta AIMC a usuarios de internet*, realizada entre octubre y diciembre de 1999, solamente el 17,1 por ciento de dichos usuarios declaran que no utilizan el ordenador en el trabajo, y de los que lo utilizan, el 63,6 por ciento declara utilizarlo entre 4 y 8 horas diarias. El medio tecnológico que ha alcanzado mayor difusión es el uso de la informática, tanto como simple herramienta de trabajo, como vía de comunicación y transmisión de información por medio de internet e intranet.

Desde este punto de vista, la utilización de nuevas tecnologías puede generar nuevas categorías de trabajo y nuevas *estructuras salariales*, en las que, entrando en retroceso complementos como los de antigüedad, adquieran fuerza otros, personales, por conocimiento de estas tecnologías. Ello va a exigir una correcta redacción de este tipo de complementos para evitar su reclamación en supuestos distintos de aquellos para los que fueron creados. Así ocurrió en el supuesto analizado por la STSJ de Madrid, de 2 de junio de 1993, en la que se reconoció un complemento de ordenador al personal administrativo, ya que “venían trabajando habitual y continuadamente con ordenadores”, cuando dicho complemento había sido configurado inicialmente sólo para los técnicos informáticos.

Además, el uso de internet dará lugar a la aparición de nuevas *sanciones e infracciones* en el orden social.

Como ya hemos señalado, uno de los peligros de las nuevas tecnologías radica en la posibilidad de su uso por parte de los trabajadores para fines personales en y durante

el tiempo de trabajo. Según los datos recogidos por la encuesta antes mencionada, un 53,7 por ciento de los encuestados accede a internet desde el trabajo, haciéndolo más de una vez al día, y conectándose un 65 por ciento de los usuarios una media entre 1 y 10 horas a la semana. Además, el 43,5 por ciento confiesa acceder para su uso personal.

Este tipo de conexiones son conductas sancionables que pueden dar lugar incluso a *despido disciplinario*, como lo ha reconocido, entre otras, la STSJ de Madrid, de 16 de octubre de 1998, que consideró procedente el despido de un trabajador que se conectaba a internet desde el ordenador de su oficina, para acceder a periódicos, páginas de ocio o realizar compras. Por su parte, en la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 24 de septiembre de 1996, se declara que “En sí mismo constituye infracción del principio de buena fe que debe presidir las relaciones laborales, dedicar un tiempo de su trabajo a fines particulares, así como el uso de aparatos y materiales de empresa (con lo que supone de consumo de energía, desgaste, etc.) en interés ajeno al de la entidad que lo abona”.

Además de una disminución en el rendimiento del trabajo, las nuevas tecnologías permiten un acceso a los sistemas de comunicación de la empresa, con los riesgos que ello implica, tanto para la entidad como para los clientes. Hasta ahora el despido disciplinario basado en uso inadecuado de las nuevas tecnologías se ha fundamentado en la transgresión de la buena fe contractual, en el abuso de confianza o en la violación del secreto profesional. Pero no cabe duda de que aparecerán sanciones específicas que contemplen estos supuestos. Así, la STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de septiembre de 1996, declara procedente el despido del trabajador de una entidad bancaria que se aprovechaba de la información que recibía del Banco y a través de los medios de información de la entidad,

para remitírsela a otra empresa de la que era socio, aun cuando del uso de dicha información no se derivasen perjuicios directos para el Banco; la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 2 de junio de 1993, declara procedente el despido de un trabajador que realizaba consultas al ordenador sin causa justificada, obteniendo información reservada sobre los clientes; la STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 29 de diciembre de 1997, declaró procedente el despido de un trabajador que ocultó que tenía una “clave” de acceso a su ordenador, con lo que lo dejó inoperativo durante las vacaciones, a pesar de haber sido requerido para dejarlo abierto; y la STSJ de Madrid, de 4 de abril de 1994, que declaró procedente el despido de una trabajadora que realizó un uso fraudulento de un programa informático con la finalidad de que no se detectaran los fallos que cometía y poder beneficiarse de la percepción de determinados incentivos por falta de errores.

Este auge de las nuevas tecnologías no solamente está alterando las relaciones entre los trabajadores y empresarios, sino que alcanza también a *representantes sindicales*. Un tema que merece reflexión es el de si éstos tienen o no derecho a utilizar los programas de ordenador sobre información general (tablones) y el correo interno (correo electrónico) de la empresa, a efectos de comunicarse con sus representados. Este tema ya fue estudiado en la SAN, de 9 de diciembre de 1994, que estimó que “El Art. 81E.T. y el Art.8.1.L.O.L.S. imponen al empresario la obligación de conceder a la representación unitaria y sindical un tablón de anuncios para facilitarles la comunicación con sus representados, y esta obligación expuesta en los mencionados preceptos de forma clara y simple hay que respetarla en sus propios términos y cabe ampliarla a otros medios de información que puedan establecer los empresarios como programas de ordenador, folletos, periódicos, etc. Y como

en el caso objeto de este debate los demandados han dado cumplimiento al mandato de los artículos 81 y 8 ya citados instalando los tableros e incluso permiten en casos concretos el acceso a los programas aludidos, no cabe imponerles una nueva obligación o gravamen no previsto en tales artículos”.

Es por ello, por lo que no puede exigirse al empresario la utilización de las nuevas tecnologías para fines diferentes de aquellos para los que éste las ha implantado. No obstante, su utilización puede obtenerse por concesión graciosa del empresario, o a través del diálogo negociado, si bien en ambos casos cabe plantearse si, en contrapartida, debería exigirse una reducción del crédito horario de dichos representantes, pues a cualquiera se le alcanza el ahorro de tiempo y energía que conlleva la utilización de estos medios.

De todo lo anterior, podemos concluir que las nuevas tecnologías son un fenómeno transformador de la realidad social, que da lugar a cambios constantes y muy rápidos, principalmente a la apertura y cierre de empresas, y que exige, por parte de trabajadores y de empresarios, un aprendizaje constante. Ello ha generado una verdadera industria de la formación, y la desaparición del concepto de trabajo indefinido, que se ve amenazado cuando los puestos pueden ser amortizados o modificados por las exigencias de la economía. Tendremos, por tanto, que ser conscientes de que somos nuestros propios empresarios, y de que la única fórmula mágica para mantenernos en el mercado de trabajo radica en nuestra utilidad para el mismo.