

# LA TRANSMUTACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO Y LA DIGITALIZACIÓN

*THE TRANSMUTATION OF COLLECTIVE RIGHTS  
IN TELEWORK AND DIGITALISATION*

**INMACULADA BENAVENTE TORRES**  
*Profesora Titular de Universidad de la UCO*

Fecha de recepción: 6/2/2023

Fecha de aceptación: 8/3/2023

**SUMARIO:** I. EL ART. 19 LTD. UN PRECEPTO DE REFERENCIA. II. LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA COMO PRINCIPIO RECTOR EN TODOS LOS DERECHOS COLECTIVOS. III. LOS DERECHOS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA SUPERACIÓN DE LA STC 281/2005. IV. ALGUNAS CUESTIONES PENDIENTES A DESTACAR. V. ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL. VI. INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN. VII. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** El presente artículo aborda la interpretación del art. 19 LTD y la necesaria adaptación de los derechos colectivos de los teletrabajadores en los albores de esta nueva era.

**ABSTRACT:** This article deals with the interpretation of art. 19 LTD and the necessary adaptation of the collective rights of teleworkers at the dawn of this new era.

**PALABRAS CLAVE:** Representantes legales de los trabajadores, teletrabajo, derechos colectivos, STC 281/2005, libertad sindical.

**KEY WORDS:** Legal representatives of workers, teleworking, collective rights, STC 281/2005, trade union freedom.

## I. EL ART. 19 LTD. UN PRECEPTO DE REFERENCIA

**E**l teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia caracterizada por el uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) (vid. art. 2.b) L 10/2021, de 9 julio, de trabajo a distancia -en adelante LTD-). Como tal trabajo a distancia se distingue por el lugar de la prestación, dado que la actividad se realiza en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (art. 2.1.a) LTD). Por otra parte, el art. 1 LTD, concreta qué debe entenderse como “regular”, para lo que se exige que el trabajo a distancia se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En España contamos desde el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, con una norma muy concreta sobre los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia y, entre ellas destacadamente, las teletrabajadoras. Un precepto, el art. 19 del referido RDL 28/2020, que después pasó a ser la L. 10/2021, de 6 de julio, de trabajo a distancia, y que es mucho más avanzado que el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 (AMET) en que se inspira. De hecho, su interés va mucho más allá de su mera existencia; pese a su aparente modestia, al menos en mi opinión, **el art. 19 LTD se puede erigir en la norma clave de los derechos colectivos en las plataformas y de la digitalización, bien por aplicación directa, bien por analogía.** Según propondré, el art. 19 es una norma novedosa que regula también una nueva realidad, que se aparta en consecuencia del caso y la doctrina principal de la STC 281/2005. Es, además, un precepto del que pueden extraerse los principios generales, los pilares básicos que deben regir la interpretación y aplicación de los derechos colectivos en el trabajo a distancia y, en particular en el teletrabajo, pero no sólo; precisamente por su formulación en términos de principios que son expresión, por lo demás, de los arts. 14 y 28 CE, son perfectamente extrapolables, en mi opinión, a las situaciones en que las personas trabajadoras se encuentren en una situación de aislamiento similar a la de aquéllos. Repárese en que pese a que no abarca todas las expresiones laborales del trabajo en las plataformas digitales,

por ejemplo, sí se extiende con toda probabilidad al grueso de ellas<sup>1</sup>. Pero en cualquier caso, por las razones apuntadas creo que con toda seguridad puede convertirse en la norma de referencia, siquiera por analogía, para todas aquellas situaciones en que el uso de las nuevas tecnologías y la dispersión de los trabajadores, mantengan a éstos en una posición similar -o incluso peor a nivel de representación y acción colectiva- a la de las personas que trabajan a distancia conforme a la estricta definición legal antes vista. Y, claro está, esta extensibilidad es aun más factible si se admite, tal y como propondré, una lectura del art. 19 LTD en gran medida, en términos de principios y obligaciones de eficacia directa.

Hemos de reconocer que, pese a estar también implicados derechos fundamentales, la interacción entre la digitalización y los derechos colectivos no constituye la temática “estrella” de actualidad<sup>2</sup>, ni en el aluvión de normas, declaraciones, estudios y trabajos preparatorios que se están gestando a nivel europeo en la dirección de tratar de alcanzar un “humanismo tecnológico”<sup>3</sup>, como tampoco en la negociación colectiva española. A nivel europeo pesan mucho más otras cuestiones, algunas de ellas obviamente elementales, como son la clarificación sobre el carácter laboral de las prestaciones de servicios en las plataformas di-



1 En esta línea y en un sentido similar al que proponemos en el texto en la interpretación del art. 19 LTD, podemos citar ya a la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (2021), en cuyo Considerando 45 reconoce que *“El trabajo en plataformas digitales se caracteriza por la falta de un lugar de trabajo común donde los trabajadores puedan conocerse y comunicarse entre ellos y con sus representantes, también con miras a defender sus intereses frente al empleador. Por lo tanto, es necesario crear canales de comunicación digitales, en consonancia con la organización del trabajo de las plataformas, en los que las personas que realizan trabajo en plataformas puedan comunicarse entre ellas y donde sus representantes puedan ponerse en contacto con ellas. Las plataformas digitales de trabajo deben crear esos canales de comunicación dentro de su infraestructura digital o a través de medios igualmente eficaces, respetando al mismo tiempo la protección de los datos personales, y deben abstenerse de acceder a esas comunicaciones y de supervisarlas”*.

2 No obstante, se refiere a la incidencia del teletrabajo sobre los derechos de participación y representación de los teletrabajadores, que no pueden verse perjudicados, y al derecho de acceso de los representantes de los trabajadores al lugar de trabajo del teletrabajador: Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar», DOUE (2021/C 220/01). También destaca como riesgo del teletrabajo, la dificultad de las personas trabajadoras para establecer contacto con los representantes de los trabajadores, así como las dificultades de éstos para controlar las condiciones de trabajo cuando se desarrollan a domicilio: Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género» (2021/C 220/02).

3 Por ejemplo, la Declaración Europea sobre los Derechos Digitales de 26 de enero de 2022 aborda esas grandes cuestiones apuntadas en el texto, sin hacer alusión alguna de carácter expreso a los derechos colectivos de los trabajadores o a sus organizaciones. Y ni tan siquiera es una prioridad para el Acuerdo Marco Autónomo de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización de diciembre de 2020, que tan sólo alude como una medida instrumental a considerar, la de proporcionar a los representantes de los trabajadores servicios y herramientas digitales, por ejemplo, los tableros de anuncios digitales, para que cumplan sus obligaciones en la era digital. En consonancia, tampoco la Carta de Derechos Digitales de España se refiere a los derechos colectivos de los trabajadores en los contextos digitales, para limitarse a referirse al papel instrumental de la representación legal de los trabajadores como receptores de información sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en la empresa, como los vinculados a la protección de la intimidad, el honor, la protección de datos y discriminación, y a la negociación colectiva como posible instrumento de garantías adicionales.

giales<sup>4</sup>, la tutela del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral<sup>5</sup>, de la privacidad y de la protección de datos<sup>6</sup>, así como la emergente preocupación por la discriminación algorítmica<sup>7</sup>. Ahora bien, pese a que éstas se erigen en los problemas más acuciantes, cuando del ámbito laboral se trata, no pueden dejar de atenderse desde la necesaria tutela y control colectivos<sup>8</sup>. Y, desde luego, no pueden verse satisfechos por un enfoque eminentemente individual, ni por una insuficiente exigencia de información y consulta, o por la vaga referencia a las posibilidades que pueda ofrecer la negociación colectiva. Todos estos derechos o facultades de participación y negociación, aparte de insuficientes, necesariamente se edifican sobre los pilares de una fuerza colectiva niveladora que sustituye a la individual, y que exige la plena eficacia de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga y de planteamiento de los conflictos colectivos. Sin embargo, **por el momento, el enfoque colectivo en el tratamiento de la digitalización en las instancias comunitarias está prác-**

.....

4 Véase la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (2021). No obstante, esta Propuesta de Directiva sí aborda con mucha más intensidad el derecho colectivo. Así, en su art. 6.1 y 2 y 4 reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre el uso de los sistemas informatizados de supervisión, seguimiento y valoración, como de toma de decisiones de sistemas en uso o que vayan a introducirse en la plataforma. También en el art. 9 se detiene en los derechos de consulta e información de los representantes de los trabajadores en relación a las decisiones de gestión algorítmica (introducción o modificación de sistemas). Hay que tener en cuenta que los preceptos relativos a la información y consulta de los trabajadores de plataformas o sus representantes son específicos de los trabajadores por cuenta ajena con arreglo al Derecho de la Unión (considerando 40). También el art. 6.5.c) dispone que “no tratarán ningún dato personal relacionado con conversaciones privadas, incluidos los intercambios con los representantes de los trabajadores de plataformas”. El art. 12, incluye el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados cada seis meses sobre el número de trabajadores de la plataforma y condiciones de generales de trabajo aplicables a esas relaciones contractuales. Por su parte, el art. 14 también reconoce tanto a los representantes de los trabajadores como a las personas jurídicas que los representen, la posibilidad de actuar en cualquier procedimiento judicial o administrativo, en nombre de aquéllos con aprobación de esas personas. Finalmente, para nuestro estudio resulta particularmente interesante el art. 15, rubricado “*Canales de comunicación para personas que realizan trabajo en plataformas*”, conforme al cual “*Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las plataformas digitales de trabajo creen la posibilidad de que las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto y se comuniquen entre ellas, y de que los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas se pongan en contacto con ellas, a través de la infraestructura digital de las plataformas digitales de trabajo o de medios igualmente eficaces, al tiempo que se cumplen las obligaciones derivadas del Reglamento (UE) 2016/679. Los Estados miembros exigirán a las plataformas digitales de trabajo que se abstengan de acceder a dichos contactos y comunicaciones o de supervisarlos.*”

5 Por ejemplo, Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (hacen referencia al papel que puede desempeñar el convenio colectivo, así como a los representantes de los trabajadores, en este caso tanto para su protección en caso de reclamación, como para la posibilidad de reclamación en nombre de los trabajadores, en arts. 5.2 y 6.2). También, por ejemplo, en el ámbito de la salud se predica la necesidad de reforzar el papel de los representantes de los trabajadores (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El diálogo social como instrumento beneficioso para la salud y la seguridad en el trabajo», 2022/C 194/09).

6 Véase al respecto: PÉREZ DE LAS HERAS, B, “Los derechos digitales en la Unión Europea: del liberalismo económico a la protección jurídica”, RGDTSS, nº 57, 2022; PIÑAR MAÑAS, J.L., “Europa apuesta por los derechos digitales”, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 983/2022.

En el ámbito laboral es de destacar la Propuesta de Reglamento sobre Inteligencia Artificial (IA) de fines de 2021. También la Declaración europea sobre derechos y principios digitales, de enero de 2022, se refiere a la necesaria protección frente a la discriminación algorítmica y a la predeterminación de las decisiones en el ámbito del empleo, así como al derecho a la desconexión digital y a unas condiciones de trabajo equitativas y justas en dicho medio.

7 Véase, sobre discriminación algorítmica: SÁEZ LARA, C, “Algoritmos y discriminación en el empleo: un reto para la normativa discriminatoria”, REDT, nº 232, 2020, págs. RR-3.2 y ss, RR-3.14 y ss.

8 SÁEZ LARA, C, “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 40, nº 2, 2022, págs. 296 y 297.

**ticamente ausente** lo que puede revertir, también, en una menor atención de los actores nacionales a los aspectos colectivos de la digitalización<sup>9</sup>. Puede ser que la exclusión del derecho de sindicación y de huelga del art. 153.5 TFUE sea un motivo para ese punto ciego a nivel comunitario. No obstante, difícilmente puede justificar, por ejemplo, la censura de las necesarias remisiones y/o menciones al Sindicato o a la libertad sindical, a la huelga, o a la eficacia de los derechos de los representantes de los trabajadores<sup>10</sup>, consagradas en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (vid arts. 12, 27 y 28) y en la Carta Social Europea del Consejo de Europa revisada (arts. 5, 6, 21, 22, 28 y 29)<sup>11</sup>. Y aun menos, la ausencia de una perspectiva colectiva para combatir lo que no sería en esta particular fórmula de trabajo flexible, sino una posible vulneración del principio de igualdad y prohibición de discriminación que igualmente consagra la Unión Europea.

Ante esta situación, no puede sino confirmarse que para el análisis de los derechos colectivos de los teletrabajadores, en la actualidad, la norma central de referencia es el art. 19 de la LTD, con independencia de las numerosas alusiones y remisiones que se hace a la negociación colectiva en el texto de su articulado. El marco normativo internacional específico de esta modalidad de organización o prestación laboral se identifica con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002<sup>12</sup> (AEMET), y con el Convenio OIT 177 sobre

.....

9 Así lo destaca, por ejemplo, respecto de la gestión empresarial algorítmica: SÁEZ LARA, C, op. cit., págs. 295 y 296.

10 La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales es uno de los pocos referentes del tratamiento de los derechos colectivos a nivel europeo. En esta línea, se pronunció el Parlamento Europeo en los trabajos previos a aquella (vid. 18 de Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital (2019/2186(INI)). Con todo, reclama la inclusión de la referencia explícita a los sindicatos y a las representaciones sindicales, y a la necesidad de adecuación de la protección de los derechos de los trabajadores en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales (Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Mejores condiciones de trabajo para una Europa social más fuerte: aprovechar todas las ventajas de la digitalización para el futuro del trabajo» (COM (2021) 761 final).

11 AGUILAR GONZÁLEZ, C, “La acción colectiva en contextos digitales”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ-, “Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto”, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 72. El mismo art. 151 TFUE afirma inspirarse en los derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, de 1989. Véase también, en el Preámbulo de la CDFUE. Asimismo, por el interés que puede tener en nuestro trabajo, es de destacar el art. 28 de la Carta Social Europea revisada. Por su parte, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores reconoce los derechos de libertad sindical, huelga, negociación y conflictos colectivos en sus arts. 11 a 14 y a los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en los arts. 17 y 18. Es de destacar también que este último art. 18 establece que la los derechos de información, consulta y participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular, entre otros, “cuando se introduzcan en las empresas cambios tecnológicos que afecten de forma importante a los trabajadores en lo que se refiere a sus condiciones de trabajo y a la organización del trabajo;...”. Al respecto, véase: MONEREO PÉREZ, JL., “La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como “Constitución Social” de la Europa amplia”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 4 (2022), págs. 215-326); PRECIADO DOMENECH, *La Carta Social Europea y su aplicación. Los derechos sociales en serio*, Bomarzo, Albacete, 2021; AA. VV -dir. SALCEDO BELTRÁN, C.-, *La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo*. Homenaje al Profesor José Vida Soria, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.

12 No obstante, la STS. 11 de abril de 2005, rec. 143/2004, relativizó el valor de esta fuente. En similar sentido, puesto que al estar fundado en el art. 139 TCE, actual art. 155.2 TFUE, no tiene una naturaleza jurídica normativa sino obligacional: SALA FRANCO, T, “La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo”, en AAVV -dir. SALA FRANCO, T-, “El teletrabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 58.

el Trabajo a Domicilio y la Recomendación OIT 184, sobre el Trabajo a Domicilio, ambos de 1996<sup>13</sup>. Estos instrumentos internacionales, y con mayor profundidad el Acuerdo de 2002, también abordan entre sus preceptos los derechos colectivos de los teletrabajadores y de los trabajadores a domicilio, respectivamente.

Como he anticipado, en materia de los derechos colectivos en el teletrabajo, el art. 19 de la LTD es el más concreto, avanzado y comprometido de las principales fuentes referidas en la materia. En fin, **el art. 19 LTD, es un precepto realmente importante** por dos grandes razones o conclusiones. Una primera, porque reconoce y responde a un principio general rector de los derechos colectivos en el trabajo a distancia y asimilables, cual es la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras a distancia en todos los derechos colectivos. Una segunda, porque el art. 19 LTD no puede ser interpretado a la luz de la doctrina principal de la STC. 281/2005, 7-11.

## II. LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA COMO PRINCIPIO RECTOR EN TODOS LOS DERECHOS COLECTIVOS

**D**el art. 19.1 LTD se desprende un **principio general** en relación a los derechos colectivos de los teletrabajadores, que es el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación. Esta declaración, no es sino una especificación de la más amplia recogida en el art. 4 LTD<sup>14</sup>, y se encuentra en plena sintonía con el AMET, más concretamente con su art. 4, de corte general, y específicamente con su art. 11, que se ocupa de los derechos colectivos.

Repárese en que el legislador no se conforma con reconocer una igualdad formal ante la Ley. Por el contrario, a lo largo de todo **el art. 19 insiste en la afirmación de la igualdad real y efectiva de tales personas trabajadoras en relación a la totalidad de los derechos colectivos**. Es más, al recoger expresamente su derecho a la igualdad de oportunidades, está implícitamente reconociendo la necesidad, en su caso, de acciones positivas de adecuación para la efectividad de los derechos colectivos. Esta idea de necesaria adaptación en relación a los derechos de los teletrabajadores también late en el AMET, concretamente en su art. 4, respecto de sus condiciones de empleo, y en el Preámbulo y en el art. 4 del Convenio OIT sobre trabajo a domicilio.

13 Instrumentos internacionales en los que se inspira (vid. Exposición de Motivos de la LTD).

14 O del principio de equiparación que identifica en el art. 4 LTD, por ejemplo, las SSAN núm. 104/2021 de 10 mayo, proto 105/2021 y núm. 117/2022 de 12 septiembre, rec. 204/2022.

Por consiguiente, el reconocimiento del derecho al trato igual, al ejercicio de sus derechos colectivos en igualdad de condiciones que los trabajadores presenciales, es muy diferente del que se recogía en el precedente art. 13.5 ET desde el texto originario del Estatuto de los Trabajadores hasta su modificación por el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, donde se limitaba a reconocerles el ejercicio de los “*derechos de representación colectiva*” “*conforme a lo previsto en esta Ley*”<sup>15</sup>.

“*Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa*”.<sup>16</sup>

En definitiva, el legislador les reconocía los “*derechos de representación colectiva*”, que técnicamente se limitan a los del Capítulo Primero del Título II, del ET, y que, al menos en términos literales, no se extienden a los derechos de reunión del Capítulo II del mismo título, ni, por consiguiente, al ejercicio de los derechos de asamblea, locales y tablón de anuncios. El trabajador a distancia era observado, por consiguiente, desde una perspectiva pasiva, fundamentalmente electoral, pero no, por así decirlo, integrativa en equivalencia de condiciones. Por otra parte, el legislador se contentaba con reconocer la igualdad formal de estos trabajadores a distancia en tales aspectos limitados, asumiendo con toda probabilidad la renuncia -¿por imposibilidad implícita o natural?- de los restantes derechos, y, en todo caso, sin atención o adaptación particular al trabajo a distancia. Claro está, esa visión respondía a un momento histórico en que tanto uno como otro, y en particular el teletrabajo, podían considerarse marginales y en el grueso de los casos del trabajo a domicilio, cercano geográficamente al centro de trabajo presencial.

En cambio, en la situación actual y sobre todo proyectada sobre un futuro muy diferente, esos derechos colectivos se les reconocen en el art. 19 LTD en términos de principios, es decir, no limitados en a su ámbito material al Estatuto de los Trabajadores y, aun menos, a los regulados en el Capítulo I del Título II. Por el contrario, se extienden a todos los “*derechos de naturaleza colectiva*”, dado que además se les reconoce, como precisa el art. 19.1.1º, “*con el mismo contenido y alcance*” que a los presenciales. Este ámbito material pleno se confirma, para mayor evidencia del contraste normativo, con los siguientes apartados 2 y 3, que se refieren a derechos integrados en el Capítulo II del Título II del Estatuto. Por

15 Así lo pone en evidencia: RON LATAS, R, “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”, en AAVV -dirs. SAGARDOY DE SIMÓN, I/NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P, *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, SL, Madrid, 2021, págs. 152 y 153.

16 La versión del art. 13.5 ET anterior al Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, iría encaminada en el mismo sentido: “*Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar*”. La referencia al grupo familiar no podía ser interpretada como una exclusión del ejercicio de un derecho constitucional, sino en relación con el art. 10.2 ET, y, por consiguiente, su cómputo como unidad (por todos: ALBIOL MONTESINOS, I, en SALA FRANCO, T/ALBIOL MONTESINOS, I, *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pág. 170; THIBAUT ARANDA, J, *El teletrabajo*, CES, Madrid, 2001, pág. 241).

tanto, **este principio rector será la clave interpretativa no sólo del ET, o del convenio colectivo, sino de todas las normas laborales con independencia de su superior rango** y significativamente de la LOLS y del RDLRT<sup>17</sup>, en tanto es una clara expresión del art. 14 y 28 CE, aun más a la luz de los Tratados internacionales sobre la materia (art. 9.2 CE)<sup>18</sup>.

Pero además, como anticipábamos, la proclamación de esa igualdad en derechos no tiene un carácter puramente formal ni programático. Por el contrario, **el art. 19.1, en interpretación sistemática con el resto de apartados del art. 19, y a la luz de los arts. 14 y 28.1 CE, declara esa equivalencia en derechos en términos de igualdad real o, dicho de otra forma, de resultado, imponiendo obligaciones directas de inmediato cumplimiento.**

Así, el art. 19.1.2º LTD asume implícitamente una llamada a la negociación colectiva como instrumento privilegiado para llevar a cabo la necesaria adaptación para la efectividad plena de los derechos colectivos de los teletrabajadores. Pero el precepto no parece recoger tan sólo una invitación al ejercicio de una labor que evidentemente siempre podría desempeñar. Es decir, una labor de carácter complementario o suplementario. Por el contrario, parece que **la negociación colectiva (“podrá”) está siendo autorizada, habilitada, para realizar una auténtica labor supletoria e incluso derogatoria cuando ello sea necesario**, precisamente, para garantizar la equivalencia en el ejercicio de los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, lo que justificaría también la precaución de insistir en que se haga “*con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades*”. Piénsese, por ejemplo, en la posible inutilidad del reconocimiento de un derecho a local permanente en supuestos de empresas virtuales con trabajadores distribuidos por todo el territorio nacional. Quizá pudiese ser más acorde a las finalidades de aquél la negociación sobre derechos de uso y/o alquiler de locales rotatorios como de otras facilidades. En estos casos extremos de adaptación, la negociación colectiva conferiría, en principio, una mayor seguridad jurídica para el empleador, cuando la singularidad de la concreta forma de organización de la actividad laboral así lo requiera para la efectividad de los derechos de los teletrabajadores.

Pero, ese deber de respeto y satisfacción de estos derechos por los sujetos implicados mediando a su cargo la necesaria adaptación, ¿exige de la negociación colectiva?. En mi opinión, no. **La adaptación negociada es deseable, pero no es un requisito ineludible**; la obligación de equiparación en derechos deriva de los arts. 14, 28 y del 19 LTD que, por así decirlo, es un precepto de eficacia directa, sin exigencia de concreción o desarrollo en la negociación colectiva. En definitiva, la negociación colectiva está facultada [“podrá”] para establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las perso-

17 En similar sentido: RON LATAS, R, cit., págs. 152 y 153.

18 En similar sentido, lo contrario constituiría una vulneración del art. 14 CE: RON LATAS, R, cit., pág. 153.

nas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, y siempre con pleno respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades entre quien trabaje a distancia y quien trabaje presencialmente. Pero, con independencia de que la negociación colectiva regule o no esas adaptaciones, aquéllos de quien depende el ejercicio de los derechos, aquellos titulares de obligaciones, tienen que satisfacerlos, tienen que cumplirlos adecuadamente, conforme a la finalidad perseguida y en respeto del principio de proporcionalidad<sup>19</sup>.

Esta interpretación se deduce de la literalidad del art. 19.1, no sólo por su nueva redacción contrastada con la precedente, sino también porque en ningún momento condiciona en tal sentido el principio de la igualdad efectiva en el ejercicio de los derechos colectivos. Por el contrario, sus expresiones son contundentes al afirmarlos: “*tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas*”; la ya referida atención a sus singularidades y al principio de igualdad de trato y -significativamente- de oportunidades, que en cualquier caso, no podría obviarse en virtud del art. 14 CE y, en su caso, del 28.1 CE; la rotunda afirmación de que “*la empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadores los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa...*” (19.2.1º); como también las categóricas afirmaciones del “deber” de asegurarse que no existen obstáculos de comunicación, participación, y votación presencial, de las personas teletrabajadoras (19.2.2º y 3); la insistencia en el apartado 3º de que se garantice la participación “efectiva” de aquéllas -por dos veces se utiliza el término en dicho apartado-; y, finalmente, la inexistencia de tal condicionamiento respecto de los equivalentes derechos de los trabajadores presenciales, pese a que también aquellos presentan a menudo amplias dosis de indeterminación, y frente a los que se persigue tan sólo una adecuación, para garantizar la utilidad real de los mismos.

En definitiva, como he anticipado, **el art. 19 LTD, parece asumir una auténtica obligación de resultado, de la que el empresario será comúnmente el titular, pero no el único**. Recordemos que los derechos (ej. libertad sindical) se pueden esgrimir frente a la empresa, la administración, sindicatos, representantes, etc... y frente a una pluralidad de ellos. De ahí que el art. 19.2.2º y 3 exprese de manera impersonal tales deberes, pues verdaderamente la obligación de garantía de equiparación es predicable de todos los actores sociales que se vean implicados en el ejercicio de los mismos, ya sean sindicatos, ya sean representantes legales de los trabajadores, ya sea el comité de huelga, ya sea la asamblea de trabajadores, ya sea la mesa electoral.... De ahí, nuevamente, el acierto del art. 19.2º y 3 LTD en esa redacción impersonal y genérica, que confirma además su carácter rector, sin asumir una imposible pretensión de desarrollo exhaustivo de un elenco de derechos,

.....

19 Pone el acento en que en buena medida la eficacia y garantía de estos derechos dependerá de su regulación por la negociación colectiva: DOMÍNGUEZ MORALES, A, “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Revista: Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 3, 2021, pág. 145.

deberes, y sujetos obligados. Ahora bien, el empresario, como tal titular de la organización en la que se integra la persona trabajadora, es también el responsable de prever los medios necesarios para el adecuado ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, de manera que éstos no queden neutralizados por su opción de negocio<sup>20</sup>, de ahí que el art. 19.1.1º LTD le dedique una particular atención.

**El resultado objeto de la obligación legal del empleador no es otro que ese, en definitiva, la inocuidad del impacto del teletrabajo** (o más ampliamente, del trabajo a distancia) a efectos de todos y cada uno de los derechos colectivos. Los medios, por consiguiente, y siempre en respeto de los concretados por el legislador en el art. 19, abarcan un amplísimo campo de posibilidades, a depender del tipo de organización, modalidad del trabajo a distancia, evolución de la técnica, capacidad económica de la empleadora... E, indudablemente y como el art. 19.1.2º expresamente indica, a su concreción puede contribuir total o parcialmente la negociación colectiva. En caso contrario, **el empleador será libre de elegir los medios de cumplimiento de dicha obligación de equiparación, siempre y cuando superen lo que podríamos llamar el “test de inocuidad”**, prescindiendo ahora de los incumplimientos puntuales derivados del azar o el caso fortuito.

No obstante, tampoco está descartado que se interprete como el reconocimiento de una obligación de medios acentuada, en tanto está condicionada por el requisito de su adecuación en relación a la finalidad perseguida. Lo que nuevamente nos llevaría a la exigencia de la superación de lo que hemos designado como “test de inocuidad”. Las diferencias entre una y otra definición recaerían principalmente en el ámbito de la responsabilidad y de la carga de la prueba; si el objeto de la obligación es el resultado, probada la frustración de éste implicaría su incumplimiento y la presunción de la insuficiencia de la diligencia practicada o culpa, salvo fuerza mayor, caso fortuito o culpa exclusiva del perjudicado. En definitiva, habría una responsabilidad cuasi objetiva; no en vano, es el titular del establecimiento, o en su caso del derecho, el que genera el riesgo. Por el contrario, si se configura como una obligación de medios (de actividad o diligencia), la insuficiencia o negligencia en la adopción de los mismos tendría que ser acreditada por la contraparte<sup>21</sup>. La responsabilidad sería entonces culposa aun cuando se extremasen las exigencias de diligencia.

Finalmente, en relación al papel de la negociación colectiva, he indicado que este es potestativo, en la medida en que es inmediata la efectividad de la obligación empresarial

.....

20 En este sentido: BAYLOS GRAU, A/VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, en AAVV -coord. Alarcón Caracuel, M.R./Esteban Legarreta, R.-, *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Albacete, 2004, págs. 121 a 125.

21 BLANCO PÉREZ-RUBIO, L., “Obligaciones de medios y obligaciones de resultado: ¿tiene relevancia jurídica su distinción?”, *Cuadernos de Derecho Transnacional* (octubre 2014), Vol. 6, nº 2, págs. 53 a 55, 58, 63. Como señala la referida autora, en la delimitación entre las obligaciones de medios y de resultado parece pesar la consideración de la intervención del azar o de otras variables ajenas a la voluntad y actividad del acreedor; cuando el peso de aquellos puede ser importante, difícilmente se podrá presumir una obligación de resultado.

de garantía de inocuidad del teletrabajo a efectos del ejercicio de los derechos colectivos del art. 19 LTD. Estas afirmaciones son particularmente útiles ante una negociación colectiva, como ha venido a designar un sector doctrinal, de “bajo perfil”<sup>22</sup>. Los estudios que han abordado el análisis de la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva coinciden en su valoración negativa, y aun más en materia de derechos colectivos, que tan sólo se regula parcialmente en escasas ocasiones<sup>23</sup>. Pero, qué duda cabe, la negociación colectiva es el medio más idóneo para satisfacer esta necesidad de adecuación a que está llamada; así lo avala el carácter de la materia -no susceptible, por lo demás, de negociarse mediante autonomía individual-, la seguridad jurídica que le conferiría a la empleadora y la necesaria implicación de los representantes de los trabajadores en la tutela de los derechos fundamentales en la empresa y, en concreto, en el aseguramiento de la garantía constitucional y legal del contrapeso de los poderes empresariales en la empresa.

### III. LOS DERECHOS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA SUPERACIÓN DE LA STC 281/2005

**L**a STC 281/2005 marcó un hito en la interpretación del art. 8.1 LOLS, y en los derechos de información y comunicación de los sindicatos a través del correo electrónico o, más ampliamente, medios telemáticos de titularidad de la empresa. Concluye la citada sentencia que:

- a) El art. 8.2. a) y c) LOLS, que se refieren al derecho a tablón y al derecho a local, son expresión del contenido adicional de la libertad sindical. Por tanto sólo derivará en obligación para la empresa en los términos en que los recoge la LOLS. Por otra parte, esa calificación como contenido adicional conlleva también que no pueda imponerse desde el Tribunal Constitucional una interpretación actualizada de los mismos que ampare el derecho al uso de correo electrónico y medios telemáticos de la empresa por parte del Sindicato o las secciones sindicales.

.....

22 NAVARRO NIETO, F, “Representación y acción sindical en la economía digital”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ, JM-, *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 32.

23 Véase, por ejemplo: BENAVENTE TORRES, I, “Los derechos colectivos en el trabajo a distancia”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ, JM-, *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, Bomarzo, Albacete, 2021, págs.189-226.

- b) En cambio, visto desde otra perspectiva, el derecho de información es contenido esencial de la libertad sindical. Más concretamente, el art. 8.1 LOLS, y fundamentalmente sus apartados b) y c), son especificaciones de ese derecho de información sindical. Ahora bien, esos derechos del art. 8.1 LOLS no agotan su contenido, que es realmente más amplio, pues abarca la transmisión de la información a todos los representados, afiliados o no y tutela todas las vías de transmisión que se hagan fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. Por consiguiente, *“a) el flujo de la información sindical resultará objetivamente perjudicado si el empleo de los instrumentos prácticos o medios materiales que pueden favorecerla es obstruido. b) La garantía del contenido esencial del derecho fundamental, consistente en evitar el establecimiento de dificultades a su ejercicio más allá de lo razonable, no es ajena al empresario, en la medida en que la actividad sindical se desarrolle en el seno de su organización productiva; c) Tenga o no un deber de colaboración en la promoción del derecho fundamental..., los pactos o sus posibles concesiones previas, el empresario tiene en todo caso una obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente el ejercicio de dicho derecho”*.
- c) En definitiva, el contenido esencial de la libertad sindical *“se rebasa o se desconoce cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección”*. Y, por tanto, su tutela la impide -entre otros- todos los actos meramente negativos, carentes de justificación dirigidas a obstaculizar el ejercicio de dicho contenido esencial, con lo que *“no resulta compatible con la efectividad del derecho fundamental una negativa a la puesta a disposición de los instrumentos de transmisión de información existentes en la empresa (correo electrónico) que resulten aptos y cuyo empleo sindical pueda armonizarse con la finalidad para la que hayan sido creados, lo que sucederá cuando la negativa constituya una mera resistencia que no encuentre justificación en razones productivas o en la legítima oposición a asumir obligaciones específicas y gravosas no impuestas al empresario”*.

Desde la perspectiva del contenido adicional de la libertad sindical, el empresario no está, por tanto, obligado a dotarse de esa infraestructura cuando la negociación colectiva no le obliga, puesto que la LOLS no asume tal deber como contenido adicional de la libertad sindical. Pero cuando la empresa tiene tales medios (preexistencia), el contenido esencial de la libertad sindical impone que les permita tal uso (para la transmisión de la información sindical y laboral) en la medida en que (ponderando con los intereses empresariales) sea compatible con la finalidad empresarial para la que fueron previstos por su titular (sin perturbar la actividad normal de la empresa y prevaleciendo en caso de conflicto los inte-

reses de ésta), y que no supongan gravámenes adicionales para el empleador (ya que tales cargas no están expresamente prescritas), como pueda ser la asunción de mayores costes.

Pues bien, el grueso de la doctrina consultada parece, en mayor o menor medida interpretar que el art. 19.2 LTD no hace sino asumir tal doctrina constitucional<sup>24</sup>, con su consiguiente traducción posterior en la jurisprudencia del Tribunal Supremo y en la doctrina judicial de los Tribunales inferiores. Por otra parte, en esas lecturas se observa cierta inestabilidad cuando se afirma que del art. 19 deriva la necesaria “matización” de esa doctrina constitucional, si bien con el trasfondo de la presunción de la preexistencia en el teletrabajo de esos medios telemáticos hábiles para la intercomunicación de las personas trabajadoras y sus representantes<sup>25</sup>. Otros sectores doctrinales, relativizan aun más claramente el valor del art. 19.2 LTD, que no iría mucho más allá de reconocer a nivel legal la dudosa extensión de tal doctrina a la representación legal o unitaria<sup>26</sup>; dado que aquel pronunciamiento se fundaba en el art. 28.1 CE, es decir, en la libertad sindical, no ampararía a los órganos de la representación unitaria como tales, sino a lo sumo, a los derechos de actividad sindical de los representantes unitarios elegidos en una candidatura sindical (art. 2.1.d) LOLS).

Sin embargo, en mi opinión, **el art. 19.2, en conjunción con el art. 19.1. LTD, va mucho más allá de la referida doctrina constitucional y jurisprudencia del Tribunal Supremo**. Se trata de un precepto que regula novedosamente una cuestión nueva, con lo que no puede interpretarse a la luz de las limitaciones y condicionamientos de su doctrina principal. Téngase en consideración lo siguiente:

- a) **La STC. 281/2005 no aborda en particular el trabajo a distancia ni más concretamente el teletrabajo.**
- b) Además, la STC. 281/2005 parte de dos razones para negar una lectura expansiva o actualizada del art. 8.1.b) y c) y 8.2.a) LOLS, este último como contenido adicional de la libertad sindical, cuales son, por un lado, la existencia de otras vías eficaces de comunicación sindical en la empresa, y por otro, la inexistencia de una norma que imponga tales obligaciones. Parece obvio que ni una ni otra apreciaciones son trasladables al trabajo a distancia ni, en concreto, al teletrabajo por lo que sigue.

Es evidente que **en el teletrabajo** e incluso más ampliamente en el trabajo a distancia, como modalidades de organización empresarial, difícilmente puede considerarse que

.....

24 Por todos: RON LATAS, R, cit., págs. 156 a 159.

25 NAVARRO NIETO, F, “Representación y acción sindical en la economía digital”, cit., págs. 48 a 52; VALLE MUÑOZ, F.A., “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, Trabajo y Derecho, nº 79-80, págs. 9 10. Por su contundencia, más cercana al sentido que proponemos en texto, se muestra: DOMÍNGUEZ MORALES, A, “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, cit., págs. 151-153 y 160.

26 NAVARRO NIETO, F, “Representación y acción sindical en la economía digital”, cit., págs. 40 y 41.

haya otras vías eficaces de comunicación sindical o, al menos, que estas lo sean en equivalencia al trabajo presencial, que es el modelo del que parte la LOLS. O dicho de otra forma, **con carácter general, será difícil -por indebidamente restrictivo- rechazar una interpretación actualizada del art. 8.1. b) y c), como de su segundo apartado, letras a) y c) LOLS**, a la luz de las nuevas tecnologías de la información, pues esta viene exigida por la necesidad de la garantía de la efectividad del derecho de los trabajadores a distancia para que tales medios puedan ser verdaderamente eficaces, en términos equivalentes al trabajo presencial<sup>27</sup>.

Por otra parte, **en la actualidad, difícilmente puede considerarse que no haya una norma que imponga tales obligaciones** y que estas tengan que estar transcritas en el acuerdo o convenio colectivo. Por el contrario, aparte del importantísimo art. 19.1 LTD, al que me he referido extensamente en el anterior epígrafe, el segundo apartado del art. 19.2 LTD impone obligaciones muy concretas de mínimos (suministro de medios precisos para el desarrollo de la actividad representativa y, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual), y una obligación genérica también muy concreta de “... *que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras.*”. Obligación genérica sobre la que insiste el art. 19.3, que por dos veces exige la garantía de participación efectiva o real de estas personas trabajadoras a distancia.

Es cierto que este precepto, el art. 19.2, como en su apartado 3 LTD, se refiere a la “*representación legal de las personas trabajadoras*”, lo que nos remite a la representación unitaria y no así, en estricto, a la representación sindical, ya sean los afiliados, las secciones sindicales o al sindicato. Sin embargo, aun en el caso de interpretarse restrictivamente por su literalidad y rango normativo, **el art. 19.2 y 3, como hemos defendido antes, es un precepto que no hace sino especificar lo impuesto por el art. 19.1 LTD y los arts. 14 y 28 CE, tanto más a la luz de los arts. 5 -derecho de sindicación- y 28.b) de la Carta Social revisada, y del Convenio nº 135 OIT**, relativo a la protección y facilidades de los representantes de los trabajadores en la empresa (art. 2.1 y 5). Más concretamente a la vista del art. 5 del Convenio nº 135 OIT, ¿qué sentido tendría hacer de mejor derecho a la representación legal frente a la sindical, que además goza de reconocimiento constitucional?.

Por tanto, según vimos, su interpretación extensiva se impondría por imperativo del art.19.1, que garantiza la equivalencia de los trabajadores a distancia en el ejercicio de todos los derechos colectivos. También apoyan estas consideraciones que el art. 19.2.2º in

.....

27 En sentido similar, la SAN. núm. 99/2022 de 27 junio, proto. 128/2022, con base en el art. 8 LOLS y sin necesidad de apoyo en el art. 19 LTD. Este pronunciamiento marca distancias con la anterior SAN. núm. 130/2020 de 30 diciembre, proto 213/2020, aun sin negar las diferencias entre los supuestos de base y sus pretensiones.

fine reconoce el deber de aseguramiento de que no existan obstáculos para la comunicación tanto con los representantes legales como *“con el resto de las personas trabajadoras”*. Idea sobre la que se insiste en el apartado 3 respecto de los derechos de participación efectiva en las actividades de carácter colectivo. Finalmente, esta es la línea interpretativa que, según parece, está adoptando la Audiencia Nacional, como revela su sentencia núm. 99/2022 de 27 junio, proto. 128/2022, que en su argumentación incluye a las secciones sindicales en esa representación legal de los trabajadores a que se refiere el art. 19 LTD; implícitamente interpreta que por representación legal de los trabajadores debe entenderse también a las secciones sindicales.

Por otra parte, **desde la perspectiva del contenido esencial del derecho de libertad sindical** e, incluso específicamente, de los derechos del art. 8.1. b) y c) LOLS, considero, igualmente, que **viene impuesta esa lectura o interpretación actualizada**. Y no sólo porque el art. 19.2 LTD reconozca a la representación legal o, como venimos defendiendo, sindical, ese derecho a los “<elementos precisos”, y al “acceso a las comunicaciones”, y a conocer las direcciones de correo electrónico “de uso en la empresa”. Es evidente que este reconocimiento expreso facilita la ostentación y ejercicio de tales derechos y que claramente bajo las condiciones antes expuestas, la STC. 281/2005 las ubicó en el contenido esencial de la libertad sindical. Pero ahora, ya **desde la consideración específica del trabajo a distancia, lo que debe prevalecer son otras consideraciones que hace la propia sentencia constitucional en sus Fundamentos Jurídicos 6º y 7º**. Porque, de no hacerse una interpretación actualizada del art. 8.1 LOLS para estas modalidades de trabajo, se estaría potencialmente admitiendo que la organización del trabajo y, en definitiva, la opción de empresa unilateralmente elegida por el empleador, dificulten o hagan impracticable el ejercicio de un derecho fundamental, con lo que, a tenor del FJº 6º de la citada sentencia, se estaría rebasando o desconociendo ese contenido esencial del derecho de libertad sindical. Efectivamente, la propia organización del trabajo puede erigirse, como de hecho sucede en el trabajo a distancia y en el teletrabajo, en una limitación que haga impracticable, dificulte exorbitantemente, o despoje a las personas trabajadoras de la necesaria protección al derecho.

También haciendo uso de los términos utilizados en el FJº 7, la modalidad de organización empresarial puede suponer que el flujo de la información sindical quede objetivamente perjudicado al verse obstruida o dificultada la vía presencial de comunicación. Y como se reconoce en el citado FJº *“el empresario tiene en todo caso una obligación de no obstaculizar injustificada o arbitrariamente el ejercicio de dicho derecho”*, consistiendo la garantía del contenido esencial del derecho fundamental *“en evitar el establecimiento de dificultades a su ejercicio más allá de lo razonable”*, con lo que dicha garantía *“no es ajena al empresario, en la medida en la actividad sindical se desarrolle en el seno de su organización productiva”*.

Por consiguiente, a la luz de los arts. 14 y 28.1 CE, como de las normas internacionales atinentes a tales derechos así como a los específicos relativos a la protección y facilidades de los representantes de los trabajadores y al teletrabajo y trabajo a distancia o a domicilio<sup>28</sup>, y del art. 19.1.1º y de su apartados 2 y 3 LTD que son expresión de aquéllos, **considero que viene impuesta una lectura actualizada, extensiva y -como poco- analógica en el seno del art. 8.1 LOLS, en definitiva, en el ámbito del contenido esencial de la libertad sindical, como también del art. 8.2 LOLS respecto del tablón y, en su caso, el derecho a local.** Lectura analógica que, como digo, ni siquiera se plantea respecto del art. 19.2.1º LTD la Audiencia Nacional, en cuanto afirma con rotundidad su aplicación a las secciones sindicales, como tal representación legal de los trabajadores a que alude el citado precepto<sup>29</sup>.

En conclusión, con el art. 19 LTD se atiende específicamente al trabajo a distancia y al teletrabajo en particular, y confirma no ya la matización, sino la necesaria superación de la doctrina del TC 281/2005 para este colectivo de personas trabajadoras como de aquéllos que sean asimilables en tales dificultades de comunicación. Más concretamente, la empleadora tiene el deber de articular los medios que neutralicen las dificultades en el ejercicio de los derechos colectivos que su decisión de negocio y organización del trabajo provocan. Y lo tiene que hacer con independencia de que suponga un coste añadido para la empresa, con independencia de que preexista o no ese sistema de telecomunicación, y en atención a una finalidad sindical propia, es decir, sin subsunción a los fines económicos de la empleadora. Su opción de negocio es legítima, claro está, pero con ella no puede eliminar u obstaculizar el ejercicio de los derechos colectivos laborales.

Repárese que en esa interpretación actualizada del art.8 LOLS, el tablón sindical se convierte en ese -en principio sólo- añadido “*tablón virtual*” para las secciones sindicales del art. 8.2 LOLS. Por el contrario, los derechos de comunicación con los trabajadores, expresión del contenido esencial de la libertad sindical, como los calificaba la propia STC 281/2005 (aun con los límites expuestos que, en cualquier caso se predicen del trabajo presencial y no del trabajo a distancia), tienen que reconocerse a todas las secciones sindicales y afiliados en la empresa en una lectura actualizada del art. 8.1 LOLS. Desde esta perspectiva, **el correo electrónico** -al que, “entre otros” puede considerarse referido el art. 19.2 cuando menciona el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas-, **como cualesquiera otros medios adecuados de comunicación, se transmutan ahora en los despachos compartidos o accesibles, los pasillos, las cantinas o cafeterías, las puertas de**

28 Véase, en particular: art. 4.1 y 2.a) y b) del Convenio OIT nº 177, sobre el trabajo a domicilio, y el apartado V.11, y XII.29.g) de la Recomendación OIT nº 184, sobre el trabajo a domicilio. También los apartados 4, 9 y 11 AMET.

29 SAN núm. 99/2022 de 27 junio, proto128/2022.

las fábricas..., que devienen en insuficientes o inexistentes como espacios tradicionales de contacto humano y, consiguientemente, de acción sindical. **Sin ellos la acción sindical devendría, sencillamente, en imposible** y de ahí que no pueda negarse con carácter absoluto a ningún sindicato ni en función de su representatividad ni aun por razón de su falta de implantación en la empresa<sup>30</sup>.

Finalmente, hay que dar respuesta al significado a los incisos de “*acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa*”, y al requisito con que concluye el párr. 1º del art. 19.2 LTD, cual es “*cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia*”. Ambas precisiones se han interpretado como una confirmación de la recepción de la doctrina de la referida STC 281/2005 (preexistencia de la infraestructura y prevalencia de los fines empresariales), con lo que, efectivamente, el art. 19.2 LTD no añadiría nada, ni supondría una mayor carga u obligaciones para la empleadora, o, en el mejor de los casos, tan sólo forzaría a matizaciones respecto de aquélla<sup>31</sup>. En coherencia con lo que he venido exponiendo, tampoco es esa mi opinión.

**Cuando se refiere a las comunicaciones y direcciones electrónicas “de uso en la empresa”, precisamente lo que refuerza es la obligación de la empresa de suministrar aquéllas**, como efectivamente exige con carácter general en relación a los medios necesarios para el desarrollo de la actividad el art. 11 LTD<sup>32</sup>, sin que se pueda considerar satisfecha la capacidad de comunicación a costa de las iniciativas de los trabajadores, por ejemplo, mediante uso de sus teléfonos particulares, grupos de wasap creados a iniciativa de éstos, o mediante direcciones electrónicas particulares; tampoco aquí la empresa, en el ámbito de los derechos colectivos puede exigir la puesta a disposición de los dispositivos propiedad de la persona trabajadora, como con carácter general prohíbe el art. 17.2 LTD, lo que por lo demás supondría un atentado contra su derecho a la intimidad y protección de datos personales, como del consiguiente abuso de derecho en su imposición, ante la exigencia de ceder sus cuentas de correo personales o similares<sup>33</sup>. La empresa tiene que aportar, como también se deriva con carácter general de la obligación de suministro de



30 Más extensamente en: BENAVENTE TORRES, I, “Los derechos colectivos en el trabajo a distancia”, cit, págs. 205 a 207. De hecho, ni tan siquiera es posible esa exclusión en el caso del trabajo presencial (vid. SSTs. núm. 667/2016, de 14 de julio y 21 de febrero de 2019, rec. 214/2017).

31 NAVARRO NIETO, F, “Representación y acción sindical en la economía digital”, cit., pág. 51. Muestra su preocupación, por una posible interpretación por la negociación colectiva que excluya a los trabajadores a distancia que no sean teletrabajadores: DOMÍNGUEZ MORALES, A, “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, cit., págs. 152 y 160.

32 Además, es contrario a la libertad sindical privar a la teletrabajadora que pasa a ser liberada sindical al 100% de la compensación por ADSL pactada (STSJ. Madrid núm. 182/2022, 23 de febrero de 2022, re. 1005/2021). En similar sentido, también respecto de la compensación por ADSL del miembro del comité de empresa elegido por lista sindical, y que pasa a liberarse completamente por acumulación del crédito horario: STSJ. Madrid núm. 276/2022 de 25 abril, rec. 108/2022.

33 En este sentido, por ejemplo: SSTs. 21 de septiembre de 2015, rec. 259/2014, y núm. 163/2021 de 8 febrero, rec. 84/2019; y SAN núm. 99/2022 de 27 junio, proto. 128/2022.

medios para el desarrollo de la actividad<sup>34</sup>, un correo corporativo -en principio, es decir, con carácter presuntivo- al trabajador y a la representación de éstos, como unos medios de comunicación de titularidad patronal. **No se refiere**, por consiguiente, **a la necesidad de preexistencia de las mismas**; su uso habitual puede ser indicio de su adecuación a la finalidad perseguida, pero no un requisito para el surgimiento de la obligación de logro de inocuidad.

Por otra parte, **tales medios de comunicación deben ser**, como acabo de indicar, **adecuados a la finalidad de información y comunicación** perseguidas en equiparación al trabajador presencial, lo que apunta a la exigencia de que sea “**compatible**” con la concreta “forma de prestación del trabajo a distancia”. Es decir, atiende aquí el legislador a la necesaria adaptación a las múltiples diferencias que pueden presentar las necesidades de los trabajadores a distancia y teletrabajadores según la concreta modalidad de organización del trabajo que presenten. De ahí la genericidad de sus expresiones, la inconcreción relativa de los medios, y la invitación a la negociación colectiva para su especificación acordada. **No se refiere**, por consiguiente, y en ningún momento alude a ello, **a la necesidad de conciliación de tales medios con las finalidades empresariales de producción para las que han sido previstos**. Por supuesto que tienen que respetarse los límites del art. 8.1.b) y 68.d) ET; no cabe perturbar la actividad normal de la empresa. Pero no puede confundirse con los condicionantes de la STC. 281/2005; tales medios tienen una finalidad que les es propia, cual es la de lograr la igualdad real y efectiva en derechos del trabajador a distancia.

Con todo este discurso argumental, puedo concluir que el art. 19 LTD tiene el valor de erigirse en un importantísimo avance en respuesta a una problemática ya presente, pero que sobre todo se intuye para el futuro inmediato o a corto plazo. Y, desde luego, es una respuesta inconclusa, como no podía ser menos, y aun más a la luz de una nueva y variadísima realidad. Pero ha contribuido, al menos en mi opinión, a sentar adecuada y coherentemente los pilares de los derechos de actividad de las personas trabajadoras a distancia y asimilables. La vaguedad tanto en sujetos obligados como medios a utilizar que podría apreciarse en él, no es tal si se observa desde estas razones, como desde la perspectiva del contenido esencial de la libertad sindical. Y en la línea de interpretación propuesta, podríamos apuntar tanto la SAN núm. 99/2022, de 27 de junio, como el Considerando 45 y el art. 15 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales (2021), ambas, referidas en páginas precedentes.

.....  
34 SAN. núm. 44/2022 de 22 marzo, rec. 33/2022.

## IV. ALGUNAS CUESTIONES PENDIENTES A DESTACAR

La defensa del art. 19 LTD que se haya podido apreciar en los epígrafes precedentes, ahora no puede ocultar los inconvenientes de la opción asumida ni la advertencia de los conflictos que pueden devenir en su concreción.

**La amplia indeterminación del art. 19** con las ventajas que ello supone, tiene como contrapunto la dificultad de su exégesis, como también de la verificación del cumplimiento de los deberes por parte de la empresa, principal protagonista de los mismos. Por consiguiente, puede convertirse fácilmente en un foco de conflicto, en tanto parece más dirigido a la solución de éste que a su prevención. Será más probable que su aplicación se logre en grandes o, a lo sumo, medianas empresas, con representantes y tradición sindical ya consolidada, provocando, en cambio, su desconocimiento en aquellas empresas en que por su dimensión o por razones diversas no haya presencia sindical y/o representación legal. También **supondrá con toda probabilidad que, en defecto de su concreción por la negociación colectiva**, su verdadera configuración se produzca preferentemente en los Tribunales y, nuevamente, a instancias de una representación legal y/o sindical preexistentes. Esta situación quizá podría haberse evitado si, con fundamento en que están implicados derechos fundamentales, se hubiese exigido la previsión y adopción de las medidas de adecuación en el marco de los derechos colectivos, como presupuesto o exigencia concomitante a la realización significativa del trabajo a distancia, pero no ha sido así.

También **el art. 19 LTD adolece de cualquier referencia al sindicato y a las representaciones sindicales**, como he desarrollado. Es cierto que un tratamiento pormenorizado de los derechos de las secciones sindicales probablemente no sería posible en un RDL o en una Ley por razones de rango normativo, pues tendría que desarrollarse aquéllos por Ley Orgánica (art. 81 CE). Ahora bien, la ausencia de toda mención al sindicato o a las representaciones sindicales no parece que venga impuesta por tales motivos y provoca, nuevamente, dificultades de aplicación.

Obviamente, los derechos colectivos de los trabajadores a distancia y su necesidad de adecuación no concluyen en el aseguramiento de los derechos de comunicación de la representación unitaria, y ni tan siquiera de las secciones sindicales, ni estos se reducen al tablón virtual y al acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa. El art. 19 LTD tan sólo se detiene en lo que es la “punta del iceberg” de la problemática de la acción sindical de los trabajadores a distancia, en definitiva, en los principales escollos derivados de las dificultades de comunicación entre representantes legales y las personas trabajadoras a distancia, y, de manera muy general, entre éstas y las demás personas trabajadoras -podría interpretarse- del centro o, a lo sumo, empresa en cuestión, y

su participación efectiva en las actividades realizadas por todas ellas, incluida la votación presencial en las elecciones a órganos de representación.

En estas condiciones, **quizá el déficit más grave del art. 19 LTD sea, tanto más ante la ausencia de referencia al sindicato, que deja en la más absoluta oscuridad toda garantía de acceso a la plantilla a distancia o teletrabajadora de la empresa por parte de los sindicatos que carezcan de implantación** -en su sentido más amplio- en la empresa, o que supongan la comunicación directa del sindicato con la generalidad de la plantilla. Con ello se deja en el aire, por ejemplo, el ejercicio de derechos legales tan trascendentes como los relativos a los arts. 9.1.c) LOLS y 78.2 ET, o los relativos al ejercicio del derecho de huelga<sup>35</sup>.

Pero, como ya puede intuirse y hemos apuntado en el epígrafe precedente, las carencias no quedan ahí, en los preceptos apuntados, puesto que la presencialidad facilita los contactos necesarios para la introducción del sindicato en la empresa. Sin embargo, nada de eso está claramente en el art. 19 LTD ni, por ejemplo, en el previamente referido art. 15 de la Propuesta de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, ya que se enfoca a las comunicaciones internas en la empresa (véanse notas 1 y 4). Verdaderamente, para que las personas trabajadoras a distancia puedan ejercer sus derechos colectivos con el mismo contenido y alcance, esas condiciones de garantía en su dimensión esencial se tienen que redefinir, que actualizar exegéticamente, en función de la dimensión cualitativa y cuantitativa del teletrabajo en la empresa. ¿Cómo podría, si no, introducirse un sindicato en la empresa virtual?. Pero, nuevamente, la articulación de esos medios de comunicación, sustitutos de las puertas de las fábricas, de los patios y cafeterías, de los descansillos y pasillos de la empresa, se tendrán que reivindicar por aquéllos que pretendan el ejercicio de unos derechos indefinidos a ejercer sobre unas obligaciones de apariencia programática y en exceso difusos, con lo que se deja en manos del conflicto y de los Tribunales la solución para sus dificultades de existencia y composición.

**Los derechos individuales de actividad sindical pueden tan sólo intuirse en el art. 19.2.2º y 3 LTD.** Recuérdese que los derechos de acción sindical (arts. 2.1.d) LOLS) como en particular los de los afiliados del art 8.1.a), b) y c) LOLS, les corresponde a éstos, y en su caso a los trabajadores, sin necesidad de constitución de sección sindical. Las personas trabajadoras tienen también derecho a una acción tanto presindical como estrictamente sindical realizada a través de contactos informales, así como, por ejemplo en el caso de los afiliados, a la distribución de información sindical y recaudación de cuotas, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa (art. 8.1.b) LOLS).

.....  
35 Más ampliamente: BENAVENTE TORRES, I, cit., págs. 196 a 198. Al respecto, véase también, por ejemplo: GARRIDO PÉREZ, E, “Los retos del conflicto laboral en las empresas digitales”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ, JM-, *Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto*, cit., págs. 156 a 164.

En consecuencia, los afiliados a cualquier sindicato previa notificación -a efectos de facilitación del local o, en este caso, medios equivalentes- (art. 8.1.b) LOLS), como los trabajadores en general (arts. 77 y ss. ET) tienen, por ejemplo, derecho de reunión fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. De hecho, igualmente, deberá garantizarse esa ausencia de dificultades de comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y el resto de los trabajadores a efectos de actividad colectiva (art. 19.2.2º párr. LTD). También el art. 19.3 LTD exige la garantía de que las personas trabajadoras a distancia puedan participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras (lo que nos remite implícitamente a la asamblea de trabajadores). Con todo y sobre todo este último art. 19.3 delata de nuevo una visión pasiva y residual de este colectivo, en tanto se recuerda su derecho de participación en las actividades convocadas por “*el resto de personas trabajadoras*”, cuando realmente, la iniciativa podría partir indistintamente del colectivo teletrabajador.

Todos estos derechos individuales de actividad suponen, en principio y aun cuando no se especifique por el precepto, el acceso a esas direcciones electrónicas del resto de la plantilla por el común de las personas trabajadoras, presenciales o a distancia, así como espacios de diálogo confidencial y de reunión equiparables a la realidad presencial. De hecho, más que del derecho de acceso a esas direcciones y contactos, debería hablarse de una puesta a disposición, sin necesidad de solicitud previa y sin supervisión por parte de la empresa que sólo sería un desincentivo y un obstáculo a la misma, y que negaría, por supuesto, la equiparación a la libertad y confidencialidad en la comunicación en el trabajo presencial. Como puede observarse, estas apreciaciones van nuevamente en la línea del Considerando 45 y del art. 15 de la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, referido en páginas anteriores. **La auténtica equiparación pasa por crear espacios virtuales y medios de comunicación que emulen o al menos sustituyan eficazmente a la vida real, también las conexiones internas como externas al centro de trabajo y empresa.**

También **garantiza el art. 19.3 LTD** para las personas trabajadoras a distancia, **el voto presencial en las elecciones a representantes de los trabajadores**. Frente a los que consideran que constituye una asincronía y que en el caso del teletrabajo debería haberse sustituido o, al menos previsto, el derecho de voto electrónico<sup>36</sup>, en mi opinión, **la opción legal tampoco es criticable**. Verdaderamente a lo que responde es a

.....

36 En este sentido, por todos: NAVARRO NIETO, F, cit., pág. 43; VALLE MUÑOZ, FA, “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, Trabajo y Derecho, nº 79-80, pág. 6. Admiten la validez del acuerdo de la Mesa Electoral de realizar la votación de forma telemática: SJS de Granada núm. 312/2021 de 7 julio, proto. 145/2021 y SJS de Madrid núm. 321/2015 de 21 septiembre, proto. 542/2015.

un fomento de la participación electoral, a la necesidad más amplia de adecuación de la normativa electoral, que no se limita a la problemática del trabajo a distancia, como también a la desconfianza del secreto del voto y manipulación electoral del voto electrónico y sus dificultades técnicas. No hay aún intención de que las elecciones sindicales -al menos por el momento- sean con carácter general telemáticas, ni que este modelo pueda imponerse a los convocantes y partícipes en las mismas puesto que, entre otras razones, hurtaría la autogestión de los trabajadores y de su control por los sindicatos. No es asumible que la mesa electoral decida unilateralmente una modalidad de voto no prevista por el legislador, y la imponga a unos y otros asumiendo unas connotaciones completamente diferentes a las legales<sup>37</sup>, generando una profunda desconfianza en los votantes como en los votados, y privando de tales facultades a los legítimos interesados. Tampoco la participación exclusivamente electrónica satisface las necesidades de contacto humano, conocimiento e implicación personal que también tienen que garantizarse incluso desde una perspectiva de salud laboral y, por supuesto, de acción sindical; la votación electrónica privaría de la interacción más humana en uno de los momentos culminantes y más trascendentes de la acción sindical que se dan, en principio, tan sólo cada cuatro años.

## V. ADSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR Y LA REPRESENTACIÓN LEGAL

La adscripción de la persona trabajadora a distancia es fundamental a efectos de poder determinar el ejercicio de sus derechos colectivos, y significativamente, el de ser representante o de ser representado, que nuevamente, afirmamos, le corresponde con “*el mismo contenido y alcance*”, “*que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas*”, según reza en el art. 19.1 LTD. Igualdad exigida constitucionalmente y que ha estado presente desde los orígenes del art. 13 ET. De ahí también que el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero introdujese la exigencia expresa de adscripción a un centro de trabajo, como se reclama también en el art. 11 AMET.

La adscripción a un centro de trabajo a efectos del ejercicio de los derechos colectivos es evidentemente esencial. El art. 7.e) LTD incluye entre los contenidos mínimos del acuerdo la constancia del “*Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona*

.....

37 En este sentido: SAN núm. 165/2022, de 12 de diciembre de 2022.

*trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.*<sup>38</sup>.

**Esta adscripción de la persona trabajadora** a distancia, con sus consecuencias en el ejercicio de los derechos colectivos en relación a los órganos de representación legal de los trabajadores, **no puede ser arbitraria**, de la misma manera que la unidad electoral no puede ser diseñada ni por la empresa, ni por la negociación colectiva, ni por los intereses electoralistas de los sindicatos convocantes de las elecciones...; su regulación constituye una normativa de derecho necesario absoluto<sup>39</sup>. Desde la perspectiva colectiva, hoy por hoy, no cabe una construcción artificial de la unidad electoral. Las razones no se remiten sólo a la posible afección de los arts. 14 y 28.1 CE, que habría que analizar casuísticamente. Por el contrario, al menos en mi opinión, la trascendencia de la rigurosa objetivación de los criterios de adscripción del trabajador responden fundamentalmente a que el sistema de elección de la representación unitaria se basa sobre un modelo de unidades electorales de orden público, con las trascendentales consecuencias por todos conocidas en relación a la medición de la representatividad de los sindicatos. Claro está, cuando las consecuencias políticas son tan desorbitantes, las reglas del juego electoral en relación a tales unidades electorales tienen que ser muy claras, muy objetivas, y en la medida de lo posible, ajenas a la voluntad de los sujetos implicados. Sólo así puede justificarse, sin valoración ahora de si es o no acertada, la jurisprudencia tan rigurosa y restrictiva del Tribunal Supremo en relación a la interpretación de los arts. 62 y 63 ET, y que ha sacrificado -por ejemplo- el beneficio que supondría la representación de los trabajadores de los centros de pequeña dimensión en el comité de empresa conjunto, en pro de unas unidades electorales estrictamente definidas<sup>40</sup>.

El art. 7.e) LTD parece identificar implícitamente el criterio de adscripción de la persona trabajadora, cual es, presuntivamente, el centro en que desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial que, en cualquier caso, tiene que constar también en el acuerdo. Esta situación de identidad entre el centro de trabajo presencial y el virtual o remoto, es una de las posibles, pero pueden concurrir otras de mayor dificultad, como puede ser el caso en que el trabajo presencial se preste en un centro distinto de aquél en que se integra o para el que el trabajador presta otros servicios a distancia o en red; o que realice trabajo presencial y/o remoto indistintamente para varios centros de trabajo, lo que incluso po-

.....

38 Como propuso en su momento, junto a la posibilidad de que la adscripción se concretase por acuerdo o convenio colectivo, por ejemplo: SIERRA BENÍTEZ, EM, “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”, CES de Andalucía, Sevilla, 2011, pág. 165.

39 Por todas: STS. 14 de julio de 2011, rec. 140/2010; STSJ. Castilla León/Valladolid de 15 de octubre de 2008, rec. 1102/2008. Véase, extensamente: AAVV, “Elecciones Sindicales. Sentencias y Laudos Arbitrales”, Bomarzo, Albacete, 2022, págs. 115 a 142.

40 Véanse. SSTs de 20 de febrero de 2008, rec 77/2007 y de 28 de mayo de 2009, rec. 127/2008 y SS. TS de 19 de marzo de 2001, rec. 2012/2000 y de 31 de enero de 2001 (RJ. 2001/2138).

dría poner en cuestión la existencia independiente de aquéllos<sup>41</sup>; o que no tenga trabajo presencial alguno. En cualquiera de estos supuestos, como he insistido en atención a las razones apuntadas, la adscripción del trabajador tiene que responder a criterios objetivos (y, en su caso el de prevalencia<sup>42</sup>), lo que en un trabajo por cuenta ajena caracterizado por la dependencia, no puede ser otro que el de la integración en la parte correspondiente a la estructura de la empresa; **la dependencia jerárquica en la dirección del trabajo, complementado en su caso por la dependencia o integración tecnológica<sup>43</sup>, parece que son los rasgos clave que deben servir de guía para la concreción de la pertenencia real del trabajador a un centro de trabajo** que, recuérdese también, se define por la especificidad, en definitiva, su autonomía técnica y organizativa (art. 1.5 ET y 5.1 RD. 1844/1994).

Por el contrario, la cercanía al centro de trabajo respecto del domicilio o, más ampliamente, del lugar libremente elegido por la persona trabajadora para trabajar en remoto, por sí sólo carece de relevancia a tales efectos, tanto desde la lógica de la representación de centro, como desde la configuración legal de la misma<sup>44</sup>. La negociación colectiva, por consiguiente, podrá facilitar los criterios de adscripción, pero su labor en el marco de nuestro Derecho interno lo es de especificación como intérprete, de manera que su creatividad en ese campo debe estar limitada al mínimo; nuevamente, no pueden verse alteradas las reglas del juego electoral. Esto es muy distinto de la posibilidad que en su caso prevea el convenio colectivo, de que se pueda acudir a los representantes de los trabajadores del centro más cercano, como de aquél en que se presten servicios presenciales, lo que no sólo es posible sino muy recomendable como contrapunto -paliativo o de urgencia, y siempre con la cautela de no restar competencias ni información a la representación legal del centro al que está adscrito el trabajador- a posibles déficits de representación y al aislamiento del trabajador<sup>45</sup>.

Por esas mismas razones, y pese a que el grueso de la doctrina científica se ha mostrado proclive a ello<sup>46</sup>, en mi opinión **es más que dudoso que el teletrabajo o más ampliamente**

41 STSJ. Cataluña núm. 4040/2013, de 7 de junio de 2013, rec. 1592/2013.

42 TRILLO PÁRRAGA, F, *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 47.

43 SIERRA BENÍTEZ, EM, cit, pág. 165; THIBAUT ARANDA, “El teletrabajo”, CES, Madrid, 2001, págs. 242 y 243. En similar sentido, la opción tiene que ser razonable en términos organizativos: NAVARRO NIETO, F, cit., pág.43.

44 En cambio, algunos convenios colectivos sí recogen este criterio de adscripción, como pone de relieve: NAVARRO NIETO, F, cit., pág. 43. De tratarse de una empresa virtual con un solo centro de trabajo, todos los trabajadores estarían adscritos a éste. Además, con el alta de dicho centro ante la autoridad laboral, habría que estar en principio a este dato formal, dado su carácter presuntivo ex art. 1.5 ET (THIBAUT ARANDA, cit, pág. 244). Y siempre, no obstante, relativizando su valor, dado que se trata, como hemos advertido, de una mera formalidad, siendo el criterio de la actividad real de la persona trabajadora la que determine la adscripción de ésta con todos los efectos a ello vinculados (por todos: STS. de 5 de mayo de 2021, rec. 3160/2018, y 11 de febrero de 2020, rec. 3036/2017).

45 THIBAUT ARANDA, cit, pág. 243.

46 Por todos: DE LAS HERAS GARCÍA, A, “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 5, núm. 2, 2017, pág. 6; DOMÍNGUEZ MORALES, A, cit., pág. 147; SIERRA BENÍTEZ, EM, cit, pág. 165; THIBAUT ARANDA, cit, pág. 244; VALLE MUÑOZ, FA, cit., pág. 6.

**el trabajo a distancia, pueda ser el rasgo determinante en la creación convencional de un tercer colegio electoral.** El art. 71.1.2º párr. ET admite la creación por convenio colectivo de un tercer colegio electoral “*en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa*”. Esta composición profesional, como la tradicional división entre técnicos y administrativos y especialistas y no cualificados, hace referencia al trabajo que verdaderamente realizan y a las categorías y grupos profesionales en que se encuadran<sup>47</sup>, no así a otras condiciones de trabajo como puedan ser la temporalidad o fija, la jornada parcial o completa de los contratos, o, como en este caso, el lugar o telepresencia. Por otra parte, atendiendo a la voluntariedad y reversibilidad de tal condición de trabajo, ese colegio, que verdaderamente respondería a una excéntrica composición profesional por ser -potencialmente- transversal, sería excesivamente voluble, tanto que, por ejemplo, esa reversibilidad afectaría al mandato del representante elegido por tal colegio, y alteraría como ya se puede deducir, también la composición de los restantes colegios. Nuevamente, el carácter de orden público de las normas electorales y sobre composición de los órganos de representación legal de los trabajadores, impedirían la creación de un tercer colegio electoral cuyo rasgo definidor fuese el trabajo a distancia o el teletrabajo. Impedimento que no se aprecia en las posibilidades que ofrece el art.35.4 LPRL<sup>48</sup>; aquí, efectivamente, sí cabe la especificidad del órgano o representante en cuestión.

Con todo, no hay que llamarse a engaño y encerrarse en unas afirmaciones excesivamente formalistas y dogmáticas; **las decisiones en relación a la estructura orgánica de la empresa ya son de por sí un condicionante de las unidades electorales.** Es más, esa amplia libertad de ordenación y reestructuración del modelo de empresa con las consiguientes repercusiones sobre la representación legal de los trabajadores, puede alcanzar unas dimensiones desorbitantes por su flexibilidad en el caso del trabajo a distancia y, muy en particular, del teletrabajo.

De esto ha dado muestras la doctrina judicial y constitucional. Nuestros Tribunales han tenido que abordar las consecuencias en relación al mantenimiento o no de la vigencia del mandato de los representantes, en numerosos casos en que la reorganización de la estructura de la empresa ha incidido sobre aquéllos, a menudo facilitada por el trabajo en centros móviles, como por el trabajo a distancia o el teletrabajo.

Por ser nuestra representación unitaria una representación electa, el mandato del representante está vinculado a la unidad electoral en la que ha sido elegido, lo que nos remite al centro de trabajo, con la única excepción del comité de empresa conjunto. En consecuencia, el traslado definitivo a otro centro de trabajo supondría la extinción natural

.....

47 Véase, ampliamente: AAVV, “Elecciones Sindicales. Sentencias y Laudos Arbitrales”, cit., págs. 179 a 187.

48 Posibilidad de especificidad que admite un sector importante de la doctrina. Por todos: DOMÍNGUEZ MORALES, A, cit., pág. 147; THIBAUT ARANDA, cit, pág. 244.

del mandato, que carecería ya de su base de sustento y, por lo demás, su eventual conservación no sería sino un impedimento para la completa conformación de la representación de los trabajadores en el centro abandonado y un conflicto con la del receptor. Por ello, e inspirado por la finalidad de preservación de la representación de los trabajadores, el representante goza de preferencia para la permanencia en el centro de trabajo en los traslados o desplazamientos del art. 40 ET. Pero esta visión tradicional de los vínculos y vigencia del mandato del representante, como de sus garantías de pervivencia, se han revelado insuficientes ante los nuevos modos de organización y reorganización de las estructuras orgánicas de las empresas, mucho más lábiles, propiciados por la digitalización del trabajo y las comunicaciones.

Por el momento, la respuesta del Tribunal Supremo a la aproximación de esta problemática no ha sido satisfactoria. Concretamente, su acercamiento a través del análisis de la vigencia del mandato del representante en los supuestos de reestructuración orgánica ha sido errático y, en última instancia, conservador.

Un sector importante de la doctrina judicial vino a cuestionar que el traslado del representante sea una causa automática de extinción del mandato en todo caso. Así, en los supuestos de reestructuración orgánica de la empresa con desaparición del centro de trabajo físico y adscripción formal del trabajador a otro centro de trabajo sin modificación real de las condiciones de trabajo, nuestros Tribunales han sostenido el mantenimiento del mandato del representante sin límite hasta la adaptación de las estructuras representativas a la nueva organización de la empresa<sup>49</sup>. También, con fundamento en los arts. 67.1 y 3 ET, el Tribunal Supremo en su sentencia de 5 de diciembre de 2013, rec. 278/2013 ha declarado la pervivencia del mandato del representante trasladado junto con un porcentaje alto de los trabajadores del centro donde fue elegido a un nuevo centro en el que no hay representación.

Sin embargo, esta “prometedora” tendencia empieza a verse truncada por la sentencia del Tribunal Constitucional 64/2016, de 11 de abril, que validó la postura contraria a la del Tribunal Supremo al declarar con justificación en su carácter de contenido adicional de la libertad sindical y estando su capacidad de control limitada, que no es irracional ni excesivamente restrictivo mantener la postura contraria en tanto que no hay ninguna norma ni legal ni reglamentaria que garantice el mantenimiento de dicho mandato en tales casos de traslado colectivo a centros sin representación. Y se ve, por el momento, definitivamente abandonada con la STS. de 28 de abril de 2017, rec. 124/2016, que, precisamente, casa la SAN de 23 de diciembre de 2015, uno de esos pronunciamientos pioneros de la nueva doctrina, que además aborda un caso de desaparición del centro

.....

49 En este sentido: SAN de 23-12-2015, rec 299/2015, casada por la STS. 28-4-2017, rec. 124/2016; STSJ. de Asturias, núm. 417/2016 de 8 marzo, rec. 158/2016); STSJ Cataluña núm. 1088/2015, de 16 febrero, rec. 6932/2014).

de trabajo para el que fueron elegidos, siendo adscritos los trabajadores, en régimen de trabajo a domicilio o teletrabajo, a otro centro, único que queda en la empresa. Y lo cierto es que el Tribunal Supremo en la meritada sentencia, mantiene un razonamiento intachable, puesto que, efectivamente, no hay ningún precepto en nuestra legislación que garantice expresamente la pervivencia del mandato del representante cuando es trasladado a otro centro. **La desaparición del centro de trabajo provocará la expiración del mandato de los representantes**<sup>50</sup>; la lógica legislativa, en una interpretación sistemática de los preceptos estatutarios y reglamentarios relativos a la elección, mandato y garantías del representante vinculan la vida de aquél a la unidad y, en su caso, colegio electoral por el que fue elegido. Por otra parte, la transmisión total o parcial de los elementos de un centro de trabajo a otro, en definitiva, la desaparición de un centro de trabajo, tampoco cuenta con una garantía similar a la prevista para la transmisión de empresas del art. 44.5 ET<sup>51</sup>. La sentencia, no obstante la regla general, admite tres excepciones: a) la del art. 44.5 ET; b) la apreciación de que el cierre del centro se corresponde con una situación de fraude o maquinación precisamente con el objeto la finalización del mandato representativo *ante tempus*; c) el concreto supuesto examinado en la antes referida STS. 5.12-2013. Ciertamente esta última afirmó con un dificultoso fundamento en el art. 67.3 ET, unos argumentos, en mi opinión, aparentemente contradictorios con esta doctrina sólida y tradicional. Pero tenía la virtud de dar una respuesta de justicia material equilibrada, como la sentencia de la Audiencia Nacional casada, que aporta además el valor añadido de su consideración desde una adecuada perspectiva constitucional -lo que tampoco, lamentablemente, hizo la STC. 64/2016-<sup>52</sup>; los órganos de representación de los trabajadores no pueden estar absolutamente sometidos al albur de las decisiones organizativas de la empleadora. Es necesario protegerlos -tanto más en esos momentos críticos- en el tránsito de adecuación de esas estructuras representativas a las de la empresa.

En cualquier caso, y descrito el estado de la cuestión, parece evidente que **es necesario que se adopten medidas legislativas que permitan la pervivencia transitoria de los órganos de representación en los procesos de reestructuración orgánica de la empresa hasta su adaptación a esa nueva estructura**, lo que interesa particular aun no

.....

50 Siguen esa doctrina, por ejemplo: STSJ de Cataluña núm. 5333/2019 de 7 noviembre, rec. 4167/2019 y STSJ de Murcia núm. 984/2021, de 9 de noviembre, rec. 701/2021.

51 Garantía muy relativa, en tanto no se mantiene el mandato del representante cuando la unidad transmitida no mantiene su autonomía (por todas, STSJ. núm. 156/2019 de 20 febrero, rec. 1438/2018). Y, ni tan siquiera cuando la unidad electoral no ha sido transmitida en su totalidad, “y por lo tanto no pervive inalterado, tras la subrogación, el ámbito electoral del delegado personal, al no corresponderse con una unidad productiva autónoma que quede integrada en la nueva empresa que se subroga” (STSJ. núm. 2149/2020 de 1 octubre, rec. 594/2020). En ambos casos, está en cuestión evitar la duplicación de la representación y el exceso en la escala del art. 66 ET. No obstante, se cuestiona en: BENAVENTE TORRES, I, “Traslado y mandato del representante. Sentencia del Tribunal Constitucional 64/2016, de 11 de abril”, *Temas Laborales*, nº 136, 2017, págs. 201-222.

52 Más extensamente: BENAVENTE TORRES, I, “Traslado y mandato del representante...”, cit.

exclusivamente, en el caso del teletrabajo o de digitalización del trabajo. Los Tribunales, ciertamente, no pueden ni deben hacer la labor del legislador, y asumida por el Tribunal Supremo su respetable postura, debía haberse dado ya una solución al respecto. Pero claro está, esta previsión, que quizá no fuese tan conflictiva, podría verse acompañada de otras reivindicaciones de revisión mucho más profundas ante las críticas de un excesivo encorsetamiento de la representación unitaria y su necesaria adaptación a las nuevas realidades de organización productiva, así como una revisión de la normativa sobre elecciones sindicales. Y aquí, nuevamente en mi opinión, nos encontramos con la necesaria reflexión y cálculo meditado, y por supuesto con el temor a tocar o retocar aspectos que se han convertido en cimientos del sistema; la problemática de las unidades electorales de los órganos de representación unitaria está intensamente contaminada por su utilidad de medición de la representatividad sindical.

## VI. INFORMACIÓN, CONSULTA Y NEGOCIACIÓN

**P**recisamente la anterior problemática nos remite a la relativa a los derechos de participación y negociación de la representación legal y sindical de los trabajadores en relación al tránsito al teletrabajo, la reorganización orgánica de la empresa, y la ejecución de aquel.

La instauración del teletrabajo en la empresa en sí misma no requiere que la adopción de la medida pase por un período de consulta/negociación en la empresa. Ni tan siquiera en los casos en que suponga por cierre del centro originario, un cambio de adscripción del trabajador que pasa a teletrabajar, es necesario seguir el trámite del art. 40 ET, si no viniese exigido el cambio de residencia de aquél. Tan sólo podría ser necesaria dicha negociación, por ejemplo, por sus consecuencias derivadas en relación a los componentes salariales o extrasalariales<sup>53</sup>, como modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), o por integrarse como una medida alternativa al despido colectivo o al traslado. Ya el Tribunal Supremo en su sentencia de 11 de abril de 2005, rec. 143/2004 consideró que la implantación del teletrabajo “*alude a una causa técnica u organizativa a los efectos del artículo 41 ET*”. Como también rechazó que pudiese imponerse por la vía del art. 41 ET por dos razones fundamentales, a saber: la primera, puesto que sería una

.....

53 Por ejemplo: STS. núm. 1132/2021 de 18 noviembre, rec. 81/2021. Véase también otras soluciones -sólo- aparentemente discrepantes, sobre tickets de comida o plus de transporte: SSAN. núm. 117/2021 de 24 mayo, proto. 419/2020 y núm. 196/2021 de 22 septiembre, rec. 81/2021; SAN núm. 157/2021 de 30 junio, proto 498/2020.

modificación total o parcial del régimen contractual que excede en consecuencia de las posibilidades de dicho precepto<sup>54</sup>; la segunda, puesto que sobrepasa también el límite de la negociación colectiva, que no puede disponer de las materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores. Por tanto, la modificación del trabajo presencial en trabajo a distancia y su modalidad específica de teletrabajo no puede ser impuesta a través de esta vía, con lo que, en definitiva, **su incondicionada exigencia de voluntariedad individual** (confr. art. 5.1 y 2 LTD)<sup>55</sup>, sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva<sup>56</sup>, **deja a ese proceso negociador colectivo más en el ámbito de lo deseable, que en el campo de lo jurídicamente debido**. Al menos, cuando se está al margen de un supuesto de transmisión de empresas (art. 44.9 ET).

La instauración del teletrabajo en la empresa sí exige de información y consulta a la representación de los trabajadores, en tanto puede considerarse enmarcado en el art. 64.5.c) y f) ET -con previsión de emisión de informe-, al suponer necesariamente -o, al menos poder asimilarse a- un “*traslado total o parcial de las instalaciones*”<sup>57</sup>, como la “*implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo*”<sup>58</sup>, como también comúnmente de los estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo. La información tiene que tener un contenido suficientemente detallado, para que la representación unitaria pueda conocer las medidas y consecuencias de los cambios que se pretenden implantar, de manera que ésta pueda emitir un informe y entablar un diálogo con la empresa con objeto de llegar a un acuerdo.

**De ahí que, analizada la LTD, su articulado se centre en desarrollar los aspectos relativos a los derechos de participación, es decir, información y consulta**, y reclame para la negociación colectiva un papel de complemento o de mejora del desarrollo legal, sin exigir en ningún momento un procedimiento de negociación específico para dirigir concretamente dicho tránsito colectivo. También la SAN. núm. 117/2022 de 12 septiembre, rec. 204/2022, reconoce que el hecho de que la voluntariedad del trabajo a distancia exija de ese acuerdo individual entre la persona trabajadora y la empleadora “*no significa que los sujetos en los que descansa la representación y defensa genérica de los intereses de los tra-*

.....

54 En este sentido, también: SAN núm. 117/2022 de 12 septiembre, rec. 204/2022.

55 Nuevamente: STS. 11 abril 2005, rec. 143/2004. Esa voluntariedad no supone necesariamente la nulidad del acuerdo adhesivo, aun cuando dicho carácter sí debe ser especialmente tenido en cuenta al momento de su interpretación y en el análisis de la validez de algunas de sus cláusulas (SAN. núm. 117/2022 de 12 septiembre, rec. 204/2022).

56 Vid. arts. 34.8 y 37.8 ET, y su consideración como forma flexible de trabajo en relación a los derechos de conciliación por la Directiva 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

57 TRILLO PÁRRAGA, F, *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, cit. pág. 47.

58 Véase, por ejemplo: STS. núm. 163/2021 de 8 febrero, rec. 84/2019.

*bajadores carezcan de toda intervención en su composición.*”. Es obvio, que también aquí la representación de los trabajadores y, en particular, los sindicatos, están llamados a cumplir la función de representación y tutela de los intereses de los trabajadores (arts. 7, 28.1 y 37.1 CE). Papel que resulta evidente a tenor, como hemos advertido, de las numerosas llamadas expresas a la negociación colectiva<sup>59</sup> y, específicamente, a la DA1<sup>a</sup> LTD. Así, por ejemplo, en relación a la reversibilidad, del art. 5.3 y Disp. 1<sup>a</sup>.2 LTD, se extrae la consecuencia de que en defecto de su regulación en el convenio colectivo de aplicación, las limitaciones a su ejercicio sólo podrán fijarse en el acuerdo que ambas partes suscriban y no a través de cláusulas meramente adhesivas<sup>60</sup>.

Entre los derechos de información específicos del trabajo a distancia, por ejemplo: el empresario deberá entregar a la representación legal de los trabajadores los modelos de contrato de teletrabajo (art. 64.4.b) ET), en definitiva, los modelos de acuerdo, así como una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones -y modificaciones del porcentaje de presencialidad, art. 8.1 LTD- (art. 6.2 LTD)<sup>61</sup>. También tendrá que informar a la representación legal de las personas trabajadoras con carácter previo a su efectiva adopción, sobre las instrucciones dictadas por la empresa en materia de seguridad de la información (arts. 7.k) y 20.2 LTD); sobre los puestos de trabajo presenciales disponibles (art. 8.2 LTD); así como en materia de prevención de riesgos laborales (vid. art. 16.2.2<sup>o</sup> párr. LTD).

Entre los derechos de consulta y negociación, la LTD reconoce los derechos de participación de la representación legal de las personas trabajadoras en relación al establecimiento de los criterios de utilización de los dispositivos digitales y respeto de la intimidad de la persona trabajadora y protección de datos (arts. 7.j), 17.3 y 20.1 LTD). En especial destaca la necesidad de consulta y, en su caso, negociación de la desconexión digital (art. 88 LPD y art. 18 LTD). Los citados preceptos se refieren a la elaboración de una política interna sobre desconexión, previa audiencia de la representación de los trabajadores, como a la posibilidad de que ésta se regule a través de convenio o acuerdo colectivo. Ahora bien, dada la confusión que puede suscitar la referencia a una mera audiencia previa frente a un auténtico deber de negociación e, incluso, de exigencia de acuerdo, la SAN núm. 44/2022 de 22 marzo, rec. 33/2022 ha aclarado, que, aun siendo obvio que ningún derecho es absoluto, “ *los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica*

59 Véase: SAN. núm. 44/2022 de 22 marzo, rec. 33/2022.

60 SAN núm. 44/2022 de 22 marzo, rec. 33/2022.

61 SAN. núm. 117/2022 de 12 septiembre, rec. 204/2022. No es necesaria la negociación, cumpliendo el empresario con los deberes que le impone el art. 64 ET entregando el modelo a la representación legal de las personas trabajadoras así como la copia de los contratos realizados con las personas trabajadoras (SAN. núm. 44/2022 de 22 marzo, rec. 33/2022).

el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.”. Con todo, parece derivarse la nulidad de la cláusula en cuestión más por su genericidad que por su unilateralidad. Lo cierto es que tanto un precepto como otro exigen audiencia previa, lo que remite a la consulta, sin exigencia del deber de negociar en términos similares a los que se desprenden del art. 64 ET. Otra cosa es que como medida de flexibilidad de la jornada o de determinación de la obligatoriedad de realizar horas extras, sea -o no sea- necesario el acuerdo colectivo.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV -dir. SALCEDO BELTRÁN, C.-, La Carta Social Europea. Pilar de recuperación y sostenibilidad del modelo social europeo. Homenaje al Profesor José Vida Soria, Valencia, Tirant lo Blanch, 2021.
- AAVV, “Elecciones Sindicales. Sentencias y Laudos Arbitrales”, Bomarzo, Albacete, 2022.
- AGUILAR GONZÁLEZ, C, “La acción colectiva en contextos digitales”, en AAVV, dir. GÓMEZ MUÑOZ-, “Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto”, Bomarzo, Albacete, 2021
- ALBIOL MONTESINOS, I, en SALA FRANCO, T/ALBIOL MONTESINOS, I, Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.
- BAYLOS GRAU, A/VALDÉS DE LA VEGA, B., “El efecto de las nuevas tecnologías en las relaciones colectivas de trabajo”, en AAVV -coord. Alarcón Caracuel, M.R./Esteban Legarreta, R.-, Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo, Bomarzo, Albacete, 2004.
- BENAVENTE TORRES, I, “Los derechos colectivos en el trabajo a distancia”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ, JM-, Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto”, Bomarzo, Albacete, 2021.
- BENAVENTE TORRES, I, “Traslado y mandato del representante. Sentencia del Tribunal Constitucional 64/2016, de 11 de abril”, Temas Laborales, nº 136, 2017.
- BLANCO PÉREZ-RUBIO, L, “Obligaciones de medios y obligaciones de resultado: ¿tiene relevancia jurídica su distinción?, Cuadernos de Derecho Transnacional (octubre 2014), Vol. 6, nº 2.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A, “Relaciones colectivas y teletrabajo”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Vol. 5, núm. 2, 2017.
- DOMÍNGUEZ MORALES, A, “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el

- Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, Revista: Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, nº 3, 2021.
- GARRIDO PÉREZ, E, “Los retos del conflicto laboral en las empresas digitales”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ, JM-, Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto, Bomarzo, Albacete, 2021.
- MONEREO PÉREZ, JL., “La garantía de los derechos sociales en la Carta Social Europea como “Constitución Social” de la Europa amplia”, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, núm. 4 (2022).
- NAVARRO NIETO, F, “Representación y acción sindical en la economía digital”, en AAVV -dir. GÓMEZ MUÑOZ, JM-, Sindicalismo y capitalismo digital: los límites del conflicto”, Bomarzo, Albacete, 2021
- PÉREZ DE LAS HERAS, B, “Los derechos digitales en la Unión Europea: del liberalismo económico a la protección jurídica”, RGDTSS, nº 57, 2022.
- PIÑAR MAÑAS, J.L, “Europa apuesta por los derechos digitales”, Actualidad Jurídica Aranzadi, núm. 983/2022.
- PRECIADO DOMENECH, La Carta Social Europea y su aplicación. Los derechos sociales en serio, Bomarzo, Albacete, 2021.
- RON LATAS, R, “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”, en AAVV -dirs. SAGARDOY DE SIMÓN, I/NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P, Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre), Dykinson, SL, Madrid, 2021.
- SÁEZ LARA, C, “Algoritmos y discriminación en el empleo: un reto para la normativa discriminatoria”, REDT, nº 232, 2020, págs. RR-3.2 y ss, RR-3.14 y ss.
- SÁEZ LARA, C, “Gestión algorítmica empresarial y tutela colectiva de los derechos laborales”, Cuadernos de Relaciones Laborales, vol. 40, nº 2, 2022.
- SALA FRANCO, T, “La normativa internacional y comunitaria sobre el teletrabajo”, en AAVV -dir. SALA FRANCO, T-, “El teletrabajo”, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- SIERRA BENÍTEZ, EM, “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”, CES de Andalucía, Sevilla, 2011.
- THIBAUT ARANDA, J, El teletrabajo, CES, Madrid, 2001.
- TRILLO PÁRRAGA, F, Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público, Bomarzo, Albacete, 2021.
- VALLE MUÑOZ, F.A., “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, Trabajo y Derecho, nº 79-80.