



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

EKONOMIA
ETA ENPRESA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE ECONOMÍA
Y EMPRESA

Trabajo Fin de Grado

Curso 2020-2021

LA ADAPTACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA

Autor: Aitor Zenikazelaia Aldea

Directora: Eider Larrazabal Astigarraga

Facultad de Economía y Empresa –Bilbao

Doble Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas

Marzo de 2021



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTUALIZACIÓN: DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.....	4
2.1. DENOMINACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A DISTANCIA.....	4
2.2. DIFERENCIAS CON EL TELETRABAJO.....	6
3. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS HASTA LA ACTUALIDAD.....	9
4. BREVE COMENTARIO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	13
5. DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA.....	14
5.1. COMPOSICIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS.....	15
5.1.1.DERECHO DE REUNIÓN.....	17
5.1.2.HUELGA.....	21
5.1.3.DERECHO DE REPRESENTACIÓN.....	26
6. CONCLUSIONES.....	30
7. BIBLIOGRAFÍA.....	32
7.1. PUBLICACIONES.....	32
7.2. ARTÍCULOS DOCTRINALES.....	33
7.3. LEGISLACIÓN.....	34
7.4. CONVENIOS COLECTIVOS.....	36
7.5. JURISPRUDENCIA.....	38
7.6. WEBGRAFÍA.....	38

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo y su regulación son elementos que se encuentran en constante evolución, o mejor dicho dadas las distintas circunstancias históricas de cada tiempo, en constante transformación. Podemos determinar el comienzo de esta transformación desde que en el siglo XIX el filósofo Karl Marx definiese el trabajo como “un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida”¹.

A raíz de ello, los cambios en lo que percibimos como trabajo y por ende la regulación legal de los mismos, han llegado a concluir de manera temporal en nuestro tiempo, el siglo XXI, siendo quizás el año 2020 el mayor protagonista del mismo. La epidemia mundial que sufrimos por motivo de Covid-19, además de producir un enorme daño en la salud y en la economía mundial, ha empezado transformando en cierta manera nuestra forma de consumir, socializar, estudiar y trabajar, siendo esta última la que procederemos a analizar en este trabajo.

El trabajo a distancia y el teletrabajo han sido sin lugar a duda uno de los temas de la actualidad, habiéndose implantado de manera urgente y sin esperar a nadie, siendo la máxima expresión de ello, en el caso del estado español, con la aprobación del Real Decreto Ley 28/2020, del 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Las consecuencias que recogerá esta nueva normativa nos son a día de hoy inciertas, por el corto período que ha transcurrido desde su aprobación, pero como bien señalará este trabajo la visión a priori del mismo nos plantea diversas dudas respecto de su efectividad y aplicación.

Este trabajo analítico consistirá en desglosar todos los elementos en cuestión que engloba el trabajo a distancia en los derechos colectivos y mediante una visión crítica, evidenciar las carencias normativas y ejecutivas que se pueden suscitar a lo largo de esta década, autodenominada en la materia que nos acontece, como la década del trabajo a distancia. Además, se propondrán diferentes posibles soluciones a los problemas que existen y existirán en torno a esta modalidad de trabajo.

Por último, ha de recalcar que para la realización de este estudio, se dispondrá de un volumen de información previa limitado, por la poca o nula normativa, doctrina y análisis jurídico existente a día de hoy, en consecuencia la mayor parte del estudio estará constituido por un análisis propio, siempre basándome para el mismo en argumentos jurídicos existentes y en la experiencia adquirida en el ámbito sindical.

¹ Ruíz Ramírez, H. (2013). *Marx y su visión del trabajo*. Universidad Autónoma del Estado de México, México. <https://www.eumed.net/ce/2013/marx.html>

2. CONTEXTUALIZACIÓN: DIFERENCIAS ENTRE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

En gran medida por influencia de los medios de comunicación y del mal uso de los conceptos jurídicos de la sociedad en el día a día, se ha creado una tendencia de equiparar el trabajo a distancia con el teletrabajo. Nada más lejos de la realidad, a pesar de ser habitual que el hecho de trabajar a distancia se realice en una modalidad de teletrabajo, esto no lleva a afirmar que toda esta actividad se encuentre dentro de este marco.

2.1. DENOMINACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A DISTANCIA

En primer lugar, haciendo referencia a la norma fundamental del derecho laboral, el Estatuto de los Trabajadores², en su artículo 13.1, hace referencia al trabajo a distancia. Respecto a este artículo cabe destacar que junto a la introducción del Real Decreto Ley 28/2020³, este fue modificado, remitiendo la totalidad del contenido del mismo a la norma mencionada. A pesar de la falta de vigencia de la siguiente regulación, es interesante acoplar el mismo para denotar las diferencias entre ambos textos: *Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.*

En la regulación de la nueva norma del trabajo a distancia, con efectos desde el 10 de octubre de 2020, en su artículo segundo, se realiza la definición del trabajo a distancia, también procede ha definir el teletrabajo y el trabajo presencial. Respecto a este punto, me gustaría destacar la forma de articular dichas definiciones, dado que a primera vista denotan una forma escueta y vulgar que no es común un artículo regulado por los máximos expertos y autoridades del ámbito normativo laboral. En definitiva, el artículo segundo de esta norma determina lo siguiente:

A los efectos de lo establecido en este real decreto-ley, se entenderá por:

a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta 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.

b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.255 (2015) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

³ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE núm.253 (2020) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Como bien podemos apreciar, en lo referido a las diferencias en la regulación del propio trabajo a distancia, el legislador, en el primer texto quiere remarcar dos ideas claras: la alternativa a realizarlo en un lugar diferente del centro de trabajo de la empresa y la preponderancia o preferencia de ese lugar.

Respecto al texto actual podemos comentar unas diferencias evidentes: la primera, se suprime el término “libremente”, lo cual en mi opinión es una decisión correcta, dado que la propia norma recoge en su artículo quinto la voluntariedad para la persona trabajadora del trabajo a distancia: *el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora*. Además potencia esta voluntariedad limitando la posible repercusión laboral de la decisión adoptada por el trabajador, ya que en el punto segundo del presente artículo determina lo siguiente: *la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. Esta idea es reforzada por la Catedrática del Derecho del Trabajo Ana de la Puebla Pinilla, la cual afirma varias ideas en torno a esta nueva normativa: “Las dos ideas principales sobre las que se articula toda la regulación del trabajo a distancia son, por una parte, su voluntariedad y, por otra, la equiparación de derechos de las personas trabajadoras a distancia con las personas trabajadoras que prestan su trabajo de forma presencial. La voluntariedad, que ya aparecía como elemento esencial en el art. 13 ET, resulta imprescindible para la propia existencia del trabajo a distancia, para su mantenimiento y en su finalización. La norma establece que la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora y aunque remite a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de trabajo a distancia para la fijación de las condiciones de ejercicio de este derecho a la reversión, ello no puede suponer sino la atribución a la autonomía individual o a la colectiva de la capacidad para fijar condiciones, plazos o preferencias en la reversión, capacidad que no podría suponer en ningún caso la renuncia definitiva a tal derecho para la persona trabajadora”.⁴

En segundo lugar, la diferencia más destacable, la incorporación de la jornada del propio ejercicio laboral, es decir, incorpora varias alternativas claras a la aplicación de esta modalidad de trabajo, el hecho de que la misma pueda ser de carácter completo o parcial. Estas ideas vienen a ser reforzadas por el artículo primero de la propia ley en cuestión, el cual se refiere al ámbito de aplicación de la propia norma: Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que 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. Por último, tal y como expone el mencionado artículo el trabajo a distancia debe ser compuesto por un elemento de regularidad, que presupuesta un periodo de referencia de tres meses y un porcentaje mínimo de un treinta por ciento o equivalente a la jornada dispuesta en el contrato de trabajo, es decir, para cumplir los presupuestos de aplicabilidad, tiene que darse

⁴ De la Puebla, Ana. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol.1, Núm. 3. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

la casuística de que un trabajador a jornada completa realice el trabajo a distancia durante mínimo tres meses y al menos un treinta por ciento de la jornada.

2.2 DIFERENCIAS CON EL TELETRABAJO

El trabajo a distancia es frecuente y erróneamente asimilado como teletrabajo, como podemos apreciar tanto los medios de comunicación⁵ como la habladuría popular⁶ tienden a confundir términos jurídicos de manera continuada, no es diferente el caso del trabajo a distancia y el teletrabajo. Dado que la denominación de lo que es el trabajo a distancia ha quedado ampliamente explicado en el previo apartado, procederemos a determinar las diferencias del mismo con el teletrabajo.

En primer lugar, en base a la definición que nos otorga el RDL 28/2020 mencionado, se trata de aquel trabajo a distancia, comprendido o llevado a cabo mediante el uso exclusivo o preferente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación⁷. Por lo tanto, no es una modalidad de trabajo al uso, como puede ser el trabajo a distancia, si no que es una forma de realización de ese trabajo a distancia mediante el uso de tecnologías de la información, es decir, consiste en una nueva concepción del trabajo a distancia, adaptada a los tiempo tecnológicos que acontecen, pero sin tener las garantías propias del trabajo a distancia, dado que se contempla como una forma o método de realizar el trabajo, no como una modalidad regulativa diferente, como si es el caso del trabajo a distancia regulado en la presente norma. También, la profesora Henar Álvarez Cuesta, propone esta concepción del teletrabajo “En principio, el teletrabajo es trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo (prestación de servicios mediante el uso intensivo de la tecnología). El teletrabajo es solo una parte del género que constituye el trabajo a distancia. Así, es posible encontrar trabajo a distancia que no incluya teletrabajo, y de igual modo, existe trabajo con dispositivos tecnológicos que no supone trabajo a distancia”⁸.

En lo que se refiere a la terminología jurídica que se ha otorgado al concepto, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) dispone de varias definiciones del mismo, a pesar de ello solo nombraremos dos de las mismas⁹:

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para

⁵ Murcia, J. (2020, septiembre 28). Nueva Ley de Teletrabajo: los diez puntos más importantes. *El Correo (digital)*. <https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/nueva-ley-teletrabajo-20200928133339-nt.html>

⁶ Pérez, E. (2020, septiembre 22). Aprobada la ley del teletrabajo: dudas y respuestas sobre la nueva regulación del trabajo a distancia. *Xataka*. <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/aprobada-ley-teletrabajo-dudas-respuestas-nueva-regulacion-trabajo-a-distancia>

⁷ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE núm.253 (2020). Artículo 2b): “«teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”

⁸ Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia: From telework as an emergency measure to the future of remote work. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>

⁹ Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Recuperado de <file:///C:/Users/a/Desktop/TFG%20DERECHO/teletrabajo%20oit.pdf>

la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)

El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesauruso OIT, 6.ª edición, Ginebra, 2008.)

Además la NTP (Notas Técnicas de Prevención) 412: Teletrabajo y criterios para su implantación realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores en el año 2004, determina el teletrabajo como *el desarrollo de una actividad laboral remunerada, para la que se utiliza, como herramienta básica de trabajo, las tecnologías de la información y telecomunicación y en el que no existe una presencia permanente ni en el lugar físico de trabajo de la empresa que ofrece los bienes o servicios ni en la empresa que demanda tales bienes o servicios*¹⁰.

En relación con ello, también podemos encontrar jurisprudencia relevante respecto a la regulación y denominación del teletrabajo, concretamente disponemos de una mención jurisprudencial que marcó el camino a una necesidad de regulación. La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 30 de septiembre de 1999 determina que el teletrabajo constituye una relación laboral *propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada. Debiendo, asimilar a la presencia física la "presencia virtual" que aquí ha quedado demostrada, porque en fin el resultado para ambas partes de la relación laboral es idéntico*¹¹.

En definitiva, el teletrabajo debe incluir en su actividad práctica un elemento o sistema informático o tecnológico de carácter telemático, que permita mediante su uso realizar la actividad laboral determinada en un lugar alejado del centro de trabajo de la empresa. No supone la aplicación de este método de trabajo, una regulación específica determinada en las modalidades de trabajos, como es el caso del trabajo a distancia, el cual, tiene una regulación y derechos concretos que le son intrínsecos a su aplicabilidad. La modalidad de teletrabajo puede concederse por la vía modificativa del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, con una modificación de la distribución y duración de la jornada de trabajo, en cambio, para realizar un trabajo a distancia, éste debía regularse en base al artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (el cual remite desde el 22 de septiembre de 2020, al nuevo Real Decreto Ley 28/2020).

Una persona teletrabajadora no tiene porque tener un contrato a distancia regulado en años precedentes en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, pueden realizar esa actividad sin una regulación específica, por lo que, el hecho de teletrabajar no implica estar sometido a un régimen regulatorio de trabajo a distancia, en consecuencia, el trabajador o trabajadora que se encuentra en esta situación, tiene un contrato laboral en el cual su actividad de teletrabajo es ocasional y se puede ejecutar en un lugar no elegido por el

¹⁰ Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. (2004). *Teletrabajo criterios para su implantación*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

¹¹ STSJ M 10912/1999, (Sala de lo Social, Sección II), 30 de septiembre de 1999, (rec núm.2938/1999, FD 1º).

trabajador y distinto a su domicilio, además de poder existir medios de control al trabajador: “La empresa, en el teletrabajo, puede controlar al trabajador mediante programas de software que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora de comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás. Por el contrario, en el trabajo a domicilio se va a requerir solamente entregar la tarea encomendada y la posible calidad de la misma”¹².

Por último, en base a lo determinado en la jurisprudencia aplicable al caso, mencionaremos una sentencia en la cual queda demostrada la naturaleza propia teletrabajo. En esta sentencia dictada en 2005, el juez viene a realizar una diferencia entre el trabajo a distancia y teletrabajo de la siguiente manera: *El contrato de trabajo a domicilio se define en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como aquél en el que la prestación de trabajo de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. Por su parte, el teletrabajo es "una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular"* (punto 2 del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo)¹³. Una vez definido los dos conceptos, el juez intensifica su argumento, en base a la actividad práctica de la propia circunstancia, recalcando que la prestación del teletrabajo puede llevarse a cabo en un lugar no elegido por el trabajador y con la existencia de una vigilancia empresarial, la cual no es comparable a la vigilancia tradicional recogida en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

¹² Ureña, A. (2018). *¿Qué diferencia existe entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio?* Recuperado de <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/que-diferencia-existe-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-a-domicilio-1.html>

¹³ Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sala cuarta), 11 de abril de 2005 , (rec núm.143/2004, FD 6º) <https://supremo.vlex.es/vid/teletrabajo-domicilio-transformacion-41-et-20116160>

3. MODIFICACIONES LEGISLATIVAS HASTA LA ACTUALIDAD

El hoy en día conocido como trabajo a distancia no siempre ha tenido esa denominación. Si retrocedemos al año 1995, concretamente al artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995¹⁴, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, podemos apreciar que esta modalidad se concebía como contrato de trabajo a domicilio, este tipo de contrato en palabras de la doctora Esperanza Macarena Sierra Benítez “es una forma de realización de la prestación de servicios que en sus orígenes estaba asociado a la realización de trabajos artesanos, manuales o realizados con pedales o pequeños motores eléctricos, hidráulicos, de gas o vapor que respondían al modelo industrial del penúltimo siglo”¹⁵.

No fue hasta el año 2012 con la célebre reforma del mercado laboral¹⁶ introducida por el Partido Popular, cuando esta modalidad se redefinió en el artículo 13 como trabajo a distancia, según la profesora, antes citada, esta “nueva redacción del art. 13 ET no menciona expresamente al teletrabajo, sino que cambia la denominación del contrato de trabajo como modalidad contractual por la del trabajo a distancia. El legislador ha optado por una denominación que no supone ninguna novedad en el Derecho del Trabajo, sino que en todo caso ha introducido un rasgo característico de algo que sí supone una novedad: el teletrabajo.”

El trabajo a distancia además de la regulación estatal ha tenido referencias normativas a nivel comunitario e internacional, aunque éstas se han contextualizado en torno al teletrabajo. En el año 2002 diferentes interlocutores socio-jurídicos europeos se reunieron para firmar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo¹⁷, con arreglo a lo dispuesto en la Directiva 91/553/CCE¹⁸. Además, la OIT reguló el trabajo a domicilio en el Convenio n.º. 177 y en la recomendación n.º.184¹⁹ que como bien sabemos es el término precedente del trabajo a distancia.

En el ámbito de la legislación estatal, previamente hemos mencionado los precedentes normativos históricos del trabajo a distancia siendo la Ley 3/2012 la que marcó el inicio del concepto jurídico del trabajo a distancia. También cabe destacar lo dispuesto en el artículo

¹⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.75 (1995) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&b=25&tn=1&p=19950329#a13>

¹⁵ Sierra, Macarena Esperanza. (2013). La nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (1), 1-35. <https://idus.us.es/handle/11441/44003>

¹⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE núm.162 (2012) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9110>

¹⁷ La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). (2002). *El Teletrabajo*. Acuerdo. Bruselas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

¹⁸ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, Consejo de la Unión Europea, COM/90/0563 (1991). Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31991L0533>

¹⁹ Convenio sobre el trabajo a domicilio, de 20 de junio de 1996, núm 177 (1996). Ginebra 83ª reunión del CIT https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177

segundo del Real Decreto Ley 6/2019²⁰, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mediante el cual se modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores que establece una nueva redacción con mas garantías en lo referente al derecho a la conciliación, siendo incluido para la efectividad del mismo el uso de formas flexibles de trabajo, incluidas para ello la formula de trabajo a distancia. Respecto a esta disposición la catedrática Ana De la Puebla Pinilla menciona que la modificación de este artículo supuso que “superando el objetivo de favorecer la conciliación, apostó por la corresponsabilidad como instrumento para favorecer la efectiva igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. De especial importancia ha sido, en este sentido, la superación de una concepción puramente neutra de los derechos de conciliación que, en la práctica, no resultaban útiles para favorecer la implicación del otro progenitor, distinto de la madre biológica, en las tareas de cuidado de los hijos o de los familiares dependientes”²¹.

En el año 2020, sin duda, se intensificó la necesidad de implementación y regulación del teletrabajo, como bien sabemos la pandemia mundial sufrida tenía como hoja de ruta evitar el contacto social y por ende el laboral. Esta situación derivó en la aprobación del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, mediante el cual establecía en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia *en particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.*

Dada la necesidad de establecer un marco legislativo en torno al trabajo a distancia, se crea una norma específica que trate esta modalidad de trabajo, mediante la cual se responda a las necesidades prácticas que puedan surgir en los próximos años en las relaciones laborales a distancia, dado que “parece indicar que la rápida adaptación al mismo (con sus fallos) hace que la cultura del presentismo esté en franco declive y muchas empresas decidan continuar con el trabajo a distancia. También contribuye, sin duda, que “el cambio repentino al trabajo digital a distancia, de la noche a la mañana y en masa, tiene el potencial de acelerar los cambios en la forma en que se realiza el trabajo”²².

Para regular dicha práctica, el 22 de septiembre de este año 2020 se aprobó el ya mencionado Real decreto Ley 28/2020, el cual modifica en su totalidad el artículo 13 del Estatuto

²⁰ Real Decreto Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm.57 (2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

²¹ De la Puebla, Ana. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol.1, Núm. 3. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

²² Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia: From telework as an emergency measure to the future of remote work. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>

de los Trabajadores para desarrollar mediante esta norma la totalidad de lo previamente dispuesto en este artículo. Además, a pesar de ser la regulación del trabajo a distancia el eje central de esta norma cabe destacar “la inclusión en su «parte extravagante» de una amplia batería de medidas que afectan a ámbitos distintos y de entre los que destaca la reforma del ingreso mínimo vital”²³. Para introducir la razón de ser de esta norma, podemos apreciar la finalidad de la misma en la exposición de motivos cuarta *el objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento*²⁴.

En lo referente a lo que este estudio refleja, los derechos colectivos son regulados de manera general y poco precisa dejando en manos de la negociación colectiva el desarrollo práctico de los mismos: “Como veremos en el análisis de la norma, sitúa a la negociación colectiva como elemento significativo a la hora de desarrollar las medidas que contiene la norma”²⁵. La efectividad de la propia norma para esta cuestión está todavía en entredicho y el tiempo dirá si es necesario una reforma de la norma prevista o la negociación colectiva cumple el difícil papel que se le presenta. De todos modos, no se puede negar el esfuerzo que esta ley realiza, habiéndose realizado en un periodo histórico de máxima complicación y sin precedente demostrables que doten de garantía esta regulación, mas halla de las establecidas en los diferentes convenios colectivos que veremos más adelante.

Por último, a modo de mención cabe destacar que en lo referente a los trabajadores de las administraciones públicas, mediante el Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre²⁶, se dispuso de un nuevo marco regulativo en materia de prestación del servicio mediante el teletrabajo. Las administraciones públicas adaptarán su normativa en base a lo dispuesto en

²³ Publicado el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Recuperado el 23 de septiembre de 2020, de <https://www.laboral-social.com/rdl-28-2020-trabajo-distancia-teletrabajo-prorrogas-covid-plan-mecuida-contingencia-profesional-personal-sanitario-sociosantiario-aislamiento-contagio-restriccion-movilidad.html>

²⁴ Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE núm.253 (2020). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

²⁵ Comentarios al Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Recuperado el 6 de octubre de 2020, de <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/838-comentarios-real-decreto-ley-28-2020-de-trabajo-a-distancia>

²⁶ Real Decreto Ley 29/2020, del 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, BOE núm.259 (2020) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

esta norma y será de aplicación tanto para el personal laboral como funcionario. Esta regulación “se realiza en calidad de norma básica, o de mínimos, resultando aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de todas las administraciones públicas a fin de que no se vacíe de contenido la posible legislación de desarrollo de las CCAA”²⁷. Respecto a esta cuestión, también cabe mencionar la naturaleza de aplicación negativa de la disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 28/2020²⁸.

²⁷ Iberley (2020). *Teletrabajo en las Administraciones públicas*. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/teletrabajo-administraciones-publicas-64868>

²⁸ Disposición adicional segunda del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: *Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica.*

4. BREVE COMENTARIO SOBRE LA IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo definió en el año 1981 la negociación colectiva²⁹, la cual a lo largo de siglo XX y XXI ha tenido un papel fundamental en la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, siendo los sindicatos los actores que han llevado a cabo esta práctica con mayor intensidad. La Constitución Española en su artículo 37.1 y el Estatuto de Trabajadores en su artículo 4.1 c) también recogen explícitamente esta práctica como un derecho de los trabajadores y sus representantes.

En lo referente a los trabajadores a distancia, si analizamos el Real Decreto Ley 28/2020, podemos apreciar una amplia remisión de la norma a la negociación colectiva, determinando que “para aportar los ingredientes necesarios de flexibilidad para el desarrollo del trabajo a distancia: El acuerdo entre los agentes sociales es plenamente necesario para perseguir los retos que en las próximas décadas vamos a tener que enfrentar en relación con los cambios originados por la incipiente cultura digital”³⁰. La norma en cuestión recoge de manera expresa mediante la disposición adicional primera la capacidad modificativa y legisladora de la negociación colectiva señalando que *los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.*

Además, en la regulación de derechos colectivos la negociación colectiva adquiere un mayor grado de importancia, dado que en este RDL salvo alguna remisión expresa a la representación legal de los trabajadores no se contempla regulación alguna. Por último, es necesario anotar, que el amplio papel de la negociación colectiva puede suponer un elemento positivo y empoderante siempre que ésta sea mediada y ejecutada de manera que suponga un avance en los derechos de los trabajadores. Claro ejemplo del buen hacer de esta práctica es el Convenio Colectivo de BP Oil España en el que se regula un complemento salarial para los empleados que pasen a desarrollar la prestación en su domicilio³¹.

²⁹ Convenio sobre la Negociación Colectiva, OIT (1981). Número 154. Artículo 2: *comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

³⁰ Sierra, Macarena Esperanza. (2020). Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020. *Noticias Cielo*, 8. <https://idus.us.es/handle/11441/101756>

³¹ Resolución de 23 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas. BOE núm 33 (2018). <https://www.boe.es/boe/dias/2018/02/06/pdfs/BOE-A-2018-1591.pdf>

5. DERECHOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA

En los apartados anteriores de este trabajo, hemos introducido todos los elementos esenciales para contextualizar una perspectiva del trabajo a distancia en la actualidad. En este punto analizaremos qué son los derechos colectivos, en qué marco legal se sitúan y la aplicabilidad de lo mismos a los trabajadores a distancia, que en definitiva es de lo que trata este análisis.

La Constitución Española en su artículo 37.1 hace de forma directa referencia a los derechos colectivos de los trabajadores, estableciendo así un reconocimiento normativo que se remonta a 1978: *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*³². También el artículo 28 de la propia norma dispone de uno de los elementos más activos e importantes para que la negociación colectiva y los derechos colectivos sean efectivos, la libertad sindical y el derecho a huelga, los cuales a diferencia del artículo 37, son derechos fundamentales protegidos directamente por el texto constitucional:

1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Como bien es sabido, los derechos colectivos tienen una capacidad práctica relativa, dado que para la efectividad de los mismos tienen que concordar varios factores, es decir, dependen de la capacidad sindical del centro de trabajo de cada trabajador, de la flexibilidad empresarial y de la voluntad colectiva de los trabajadores. Además, hay que tener en cuenta que “desde mediados de los años ochenta y a través de sucesivas reformas laborales, el ordenamiento laboral ha ido mutando y vaciándose de contenido tuitivo, sin que el reconocimiento del derecho al trabajo en el art. 35.1 de la Constitución Española o los a él conexos, como el 28 o el 37, hayan podido ser utilizados para imponer mínimos inamovibles en cuanto a la protección de los derechos laborales”³³.

Por último el reciente Real Decreto Ley 28/2020, en su artículo 19.1 determina de manera expresa la existencia de los derechos colectivos en el trabajo a distancia, mención un tanto escasa y poco profunda pero que puede servir como base legal, para posteriormente

³²Constitución Española, del 29 de diciembre de 1978, BOE núm. 331 (1978) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

³³Guamán, A y Sánchez, José Miguel. (2017). Cuarenta años de Constitución del Trabajo: historia de un proceso constituyente. *Revista Interdisciplinaria de estudios histórico-jurídicos*, núm. 20, págs. 183-246. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6330860>

llevar a cabo su desarrollo mediante la aprobación de convenios colectivos futuros y el desarrollo de la jurisprudencia oportuna : *Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.*

5.1 COMPOSICIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

La composición de los derechos colectivos abarca un amplio espectro, por lo que en este punto abordaremos diferentes componentes de los mismos, realizando en primer lugar una breve referencia al derecho de reunión y derecho de huelga e indagando posteriormente en el derecho de representación.

Por otra parte, como bien hemos determinado en puntos anteriores, el eje normativo central de este trabajo es el Real Decreto Ley 28/2020, el cual en lo referente a los derechos colectivos contiene una regulación específica discreta, pero a su vez como analizaremos posteriormente, realiza múltiples alusiones a la negociación colectiva. Antes de entrar a comentar las disposiciones referidas en esta nueva normativa, cabe determinar los antecedentes legislativos que esta materia ha tenido en la última década, los cuales han sido reciclados para la redacción de la nueva normativa y por lo tanto suponen una base doctrinal y conceptual importante. El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 13.5 que hacía referencia al trabajo a distancia mencionaba que *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.*

En primer lugar, señalar que la norma referenciaba explícitamente a los derechos de representación colectiva, esta mención expresa en palabras de la profesora Henar Álvarez Cuesta “no resulta del todo superflua de atender al creciente individualismo que se promueve y alimenta en las prestaciones de servicios marcadas por la desaparición de un centro de trabajo físico y las dificultades que conllevan las relaciones colectivas en un mundo cada vez más digitalizado, donde se rompe la solidaridad necesaria para construir una negociación y puede impedir la promoción de intereses comunes y la superación de la competencia entre los propios trabajadores, bien por su invisibilización, bien porque la prestación de servicios a distancia hace desaparecer los lazos de solidaridad colectiva”³⁴. La argumentación que propone la profesora tiene una suma importancia dado que la propia defensa de los derechos colectivos surge de una solidaridad y empatía basada en las relaciones sociales y personales que llevan a cabo entre sí los y las trabajadoras, es mas, sin esa interacción social la promoción o defensa de esos intereses a priori particulares, pero en su práctica y aplicación colectivos se dificulta, hasta convertirse en una relación fría e individualista. Sin duda alguna, el trabajo a

³⁴ Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia: From telework as an emergency measure to the future of remote work. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>

distancia puede acabar con la lucha de los y las trabajadoras, pudiendo evocar a un escenario donde la negociación colectiva pase a un plano residual y los problemas suscitados en el ámbito laboral se solucionen en los juzgados, en definitiva, la finalización histórica de la lucha de clases, la cual se manifiesta con mayor intensidad en el ámbito laboral. Es decir, si no se prevén mecanismos que garanticen un espacio de libre desarrollo de la representación colectiva dentro de la empresa o centro de trabajo, los problemas de los trabajadores se solucionarán de manera no colectiva, siendo en última instancia el mecanismo judicial el entorno de solución a los conflictos colectivos, sin ser previamente solucionados mediante la negociación y presión colectiva.

En segundo lugar, respecto a este artículo 13.5 el Estatuto de los Trabajadores previamente citado, habría que señalar la necesidad de adscripción de los trabajadores a un centro de trabajo, es decir, el trabajador o trabajadora debe estar adherido a un centro de trabajo³⁵ para la realización de cualquier actividad colectiva. Como posteriormente veremos este precepto tiene una suma importancia a la hora de realizar el censo para con lo relativo a los procesos electorales sindicales, revocaciones de comité, o cualquier actividad análoga.

La consideración general a falta de la previa existencia de una normativa expresa determina que habrá “que adscribir al trabajador a distancia a la unidad técnica productiva de la que dependa en cuanto a la prestación de trabajo, computándose tanto los trabajadores presenciales como los trabajadores a distancia”. No obstante, cabe reseñar que en última instancia, la decisión de adscripción de un trabajador a distancia a un concreto centro de trabajo corresponde íntegramente al empresario, dado que él mismo puede definir en base a sus intereses y derechos de organización empresarial, adscribir a un trabajador en un centro u otro. Cuando el centro de trabajo al que el trabajador está adscrito tiene una localización determinada se evidencia esta práctica, pero cuando no existe una localización material con un centro de trabajo concreto, habrá que acudir al “criterio de razonable adscripción, en el sentido de que habrá que atender al contenido del trabajo prestado y su relación con, o integración en, la parte correspondiente de la estructura organizativa de la empresa”³⁶.

La nueva normativa de trabajo a distancia resuelve parcialmente este problema, señalando en su artículo 7e) *Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente: Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.* Al quedar esta disposición en manos del acuerdo libre entre las partes, el empresario tendrá que justificar con mayor intensidad la determinación de esta elección, dejando mayor espacio a la libertad individual de negociación del trabajador, independientemente como bien señala la norma, de que exista un convenio colectivo que lo determine.

³⁵ Artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores: *A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.*

³⁶ Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia: From telework as an emergency measure to the future of remote work. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>

5.1.1 DERECHO DE REUNIÓN

El Estatuto de los Trabajadores recoge este derecho de forma amplia, considerando el otorgamiento de una mención expresa en los artículos 77 al 81 del Título II del Estatuto y estableciendo para el desarrollo del mismo el Capítulo II del mismo título. No obstante, en el artículo 4.1f) la Sección segunda, del Capítulo Primero, del Título I, donde se recogen los derechos laborales básicos inherentes a todo trabajador y trabajadora, se reseña el derecho de reunión de los mismos, por lo tanto, la vulneración de este concluye directamente como una vulneración de derecho en el orden social, teniendo por tanto una protección directa por parte del ordenamiento jurídico³⁷.

El derecho de reunión en base a lo dispuesto tácitamente en el Estatuto de los Trabajadores³⁸, hace directamente remisión a la asamblea convocada por representantes y por lo tanto está directamente condicionado por el derecho de representación que pudiera existir dentro de la empresa o centro de trabajo, salvo si se convoca por un treinta y tres por ciento de la plantilla. Es mas, la sentencia del Tribunal Constitucional 168/1996 otorga mayor intensidad a esta concepción respecto a la conexión de este derecho con la representación sindical: *la titularidad de este derecho de reunión genuinamente sindical corresponde individualmente a los trabajadores afiliados a un sindicato, pero siendo de ejercicio colectivo (STC 85/1988), la sección sindical o su delegado sin duda están legitimados para convocar la reunión*³⁹.

En cuanto a los trabajadores a distancia, el artículo 19.3 del reciente Real Decreto Ley realiza, aunque no de manera expresa, mediante una interpretación tácita del contenido del propio derecho de reunión, varias referencias a este derecho, determinando que:

Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Como podemos apreciar mediante las disposiciones expuestas, se hace tácitamente referencia a la necesidad de existencia de medios que garanticen el derecho a reunión, siendo las *actividades organizadas* el concepto jurídico que concluye directamente con el ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores, haciendo un mayor énfasis y por lo tanto otorgando mayor intensidad al propio derecho cuando este se hace en un contexto electoral sindical.

³⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Título II, Capítulo II BOE núm.255 (2015) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

³⁸ Artículo 77.1 del Estatuto de los Trabajadores: *De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4, los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea. La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior a treinta y tres por ciento de la plantilla.*

³⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 168/1996 (sala primera) de 29 de octubre, (recurso de amparo 2920/1993, Fundamento de derecho 5º), Recuperado de http://hj.tribunalconstitucional.es/es-ES/Resolucion/Show/3220#complete_resolucion

En primer lugar, para hablar del efectivo ejercicio del derecho de reunión de los trabajadores a distancia, tendremos que establecer el lugar de reunión que se ha de disponer para ello y como en consecuencia de la particularidad que tiene esta modalidad laboral, han de realizarse iniciativas adicionales a las que tradicionalmente se han establecido con este derecho. El artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores determina que la empresa tiene la obligación de poner a disposición un espacio que lo denomina jurídicamente como local, también colocar tablones de anuncios en la propia empresa o centro de trabajo en los que pueda exponerse la diferente información relativa a la representación pertinente⁴⁰. Además, el artículo 8.2 a) de Ley Orgánica de Libertad Sindical, menciona y establece con mayor precisión la obligatoriedad de colocar los tablones de anuncios en la empresa o centro de trabajo *con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores*⁴¹.

En cuanto al lugar de reunión de los trabajadores a distancia, el término de local carece de sentido, ya que en estos casos cada trabajador a pesar de estar adscrito a un centro de trabajo específico puede trabajar en un domicilio u otro lugar por el elegido alejado del mismo, lo cual no le va permitir realizar ese derecho de reunión con la misma facilidad relativa que a sus compañeros, sin embargo “en periodos en los que estén convocados reuniones de las personas afiliados y/o Asamblea General de trabajadoras y trabajadores, y con independencia de la modalidad de teletrabajo que se realice, el trabajador o trabajadora podrá elegir desarrollar su jornada laboral en el centro de trabajo con el fin de facilitar su asistencia a las mismas”⁴².

También cabe señalar el caso de aquellas empresas que no constan de una sede física específica para la realización de la prestación “resultando perfectamente razonable una interpretación evolutiva del derecho al local y al tablón de anuncios, como derecho a la página web, diario o mensajería electrónicos. Esta interpretación aún no ha sido adoptada ni por la normativa, que no ha modificado la terminología, ni por la doctrina, que no es unánime en todos los supuestos”⁴³. En lo referente a la doctrina que nos menciona la presente cita, existen dos posiciones, la primera aboga por un escenario en el que la empresa es obligada a suministrar todos los elementos materiales necesarios, además de disponer de correo electrónico e internet en el propio local cedido por la empresa para ejercitar el derecho de

⁴⁰ Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores: *En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

⁴¹Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. BOE núm.189 (1985). <https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16660-consolidado.pdf>

⁴² CGT. (2020). *Teletrabajo: no es oro todo lo que reluce*. Confederación General de Trabajadores. Recuperado de <https://cgt.org.es/panel/teletrabajo-no-es-oro-todo-lo-que-reluce/>

⁴³ De las Heras, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo. *Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol 5, núm 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6032425>

reunión⁴⁴. La otra posición doctrinal rechaza la obligación de la empresa a dotar al local de reunión de esos medios telemáticos mencionados, recalcando además que esta tarea es adjudicada a los sindicatos, haciendo así una interpretación restrictiva de la norma, dejando por lo tanto la opción de implementar estos medios al pacto con la propia empresa y a la autorización posterior de la misma⁴⁵.

En segundo lugar, cabe realizar un mayor énfasis en la implantación de los tabloneros de anuncios previamente mencionados, ya que sin duda alguna la implantación de los mismos supone la fase previa necesaria para el ejercicio del derecho de reunión, el artículo 19 previamente mencionado, en su punto segundo menciona de manera expresa la obligación empresarial de *suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia*. Si no llega la información pertinente de los responsables sindicales a los trabajadores, estos no podrán saber ni cuándo ni dónde se darán esas hipotéticas reuniones. La propia situación del trabajo a distancia imposibilita la visualización de los mismos por parte de estos trabajadores, dado que a pesar de que estén adscritos a un centro de trabajo concreto junto a otros trabajadores que no son trabajadores a distancia, el simple cumplimiento por parte de la empresa de la Ley de Libertad Sindical y del artículo 81 del Estatuto, no garantiza el disfrute del derecho a los mismos. Para ello, los profesores Roldán Martínez y Herrero López proponen sustituir, como ya ha previsto en cierta manera la reciente normativa en el artículo mencionado, los tabloneros tradicionales por unos tabloneros virtuales que se ubiquen en el intranet de la empresa, es decir, una red de internet interna con una clave de usuario para trabajador mediante la cual se disponga de una plataforma con los medios necesarios para desarrollar cualquier acción sindical o de representación en la empresa⁴⁶. Además, se reivindica el derecho de los representantes a poder comunicarse con sus representados a distancia utilizando el correo electrónico de la empresa.

Por último, diferentes convenios colectivos, los cuales en definitiva son los que establecen la normativa que afecta con mayor particularidad a los trabajadores y las trabajadoras, han establecido múltiples disposiciones en cuanto a la regulación del derecho de reunión. El Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, publicado en el año 2020, en su artículo 14.10 párrafo segundo específicamente escrito para la casuística del teletrabajo y trabajo a distancia, menciona lo siguiente en torno a la materia: *se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma*

⁴⁴ Martínez, D. (2003). El régimen jurídico de los derechos de información de los representantes de los trabajos en la transmisión de empresa. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 248, págs 3-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=748323>

⁴⁵ García, J. (2001). Relaciones laborales e internet. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 223, págs 3-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2295047>

⁴⁶ Roldán, A. y Herreros, J.M. (2008). El derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar los medios electrónicos de comunicación propiedad de la empresa (Aplicación por los tribunales de la STC 281/2005 (TTC 2005,281). *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Vol 1, núm.11 (noviembre). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968899>

*efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos*⁴⁷. Este convenio contiene una mención expresa a la obligación empresarial a interponer los medios electrónicos que previamente hemos mencionado, es decir, alude al acceso a un portal virtual, que en definitiva es una intranet de la propia empresa. Considero que esta mención es un claro ejemplo de buen hacer de los interlocutores sociales a la hora de negociar el convenio y que como vemos por primera vez en este trabajo, desarrolla algunas de aquellas cuestiones que el artículo 19 de la nueva normativa dejaba en el aire. Además del convenio colectivo mencionado con anterioridad, en el año 2015 se aprobó el Convenio Colectivo de la Industria Química, el cual mencionaba en su artículo 82.2 a) la disposición para los representantes sindicales de *los centros de trabajo que tengan desarrollada una Intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada Intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro*⁴⁸.

Por otra parte, en el Estado encontramos otros ejemplos que han realizado menciones expresas en cuanto a los medios a disponer para poder ejercer el derecho a ser informado para el posterior ejercicio del derecho de reunión. Sin ir mas lejos, el Convenio Colectivo de Nokia Spain, en su artículo 51 realiza una mención expresa al correo electrónico para la representación de los trabajadores, el cual se le determina el mismo uso que al tradicional tablón de anuncios: *se acuerda el establecimiento de una cuenta de correo electrónico con el mismo uso que el tablón de anuncios (información general del Comité Intercentros a la totalidad de los empleados). Queda expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin*⁴⁹. En esta misma línea el Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale menciona en su artículo 47 *la Compañía dotará, cuando así lo soliciten, de una cuenta de correo electrónico a las Secciones Sindicales representadas en la Empresa, a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con las personas empleadas, en los términos que a continuación se indican*⁵⁰.

En definitiva, como bien hemos podido comprobar, a pesar de que la legislación vigente no dota de medidas precisas (salvo la implementación del tablón virtual) a la garantía del ejercicio del derecho de reunión, existen numerosos convenios colectivos que sí han

⁴⁷ Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, BOE núm, 316. (2020). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-15571

⁴⁸ Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo general de la industria química. BOE núm 198 (2015). <https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/19/pdfs/BOE-A-2015-9304.pdf>

⁴⁹ Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA. BOE núm 251 (2019). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-14975

⁵⁰ Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección general de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale, BOE núm 140 (2017). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-6718>

tratado estas cuestiones y que por lo tanto han previsto medios para que los trabajadores a distancia puedan ejercer en las mismas condiciones este derecho.

En cuanto a las medidas expuestas, la implementación de una red interna o intranet a cargo de las empresas considero una medida acertada para salvaguardar este derecho, dado que mediante esta red podrán realizarse reuniones, notas informativas, quejas expuestas a toda la plantilla, etc. A pesar de ello, como bien hemos mencionado en el presente apartado, la falta de conexión presencial puede mermar de la misma manera la efectividad de la lucha sindical, aún así, como medida provisional para la década del 2020-2030 me parece valorable y porque no, trasladable a una regulación que sea recogida por el propio Estatuto de los Trabajadores.

5.1.2 DERECHO DE HUELGA

La huelga es el último término del conflicto colectivo, es decir, la herramienta legal mas agresiva para defender los intereses de los trabajadores. Sin duda alguna la paralización de la actividad productiva de una empresa es un daño temporal irreparable para los objetivos de una empresa y por lo tanto la manera de presionar con mayor intensidad en la negociación colectiva entre las partes, siendo a priori los daños o efectos derivados de esta actividad, conducidos directamente hacia la parte empresarial para que consecuentemente se produzca la cesión de la misma. Por otra parte, no es menos cierto que los trabajadores en el ejercicio de este derecho voluntario⁵¹ también sufren un detrimento de su salario, dado que como bien es sabido los días u horas en el que se ejercita el derecho a huelga son descontados del propio salario. Concretamente, la Sentencia de la Audiencia Nacional 3843/2013 determina que las horas huelga deben descontarse con arreglo al salario hora, dividiéndose el salario anual por el número de horas de jornada anual y multiplicarse por las horas de huelga realizadas, sin que quepa descontarlas de modo generalizado en jornada irregular⁵².

El texto constitucional recoge el derecho a huelga en su artículo 28.2, siendo además éste un derecho fundamental⁵³. Además, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo cuarto lo recoge como uno de los derechos básicos de los trabajadores, aun así, no se da una regulación específica de este derecho teniendo a día de hoy para su regulación específica una norma preconstitucional, es decir, el Real Decreto Ley 17/1977 que en su capítulo primero contiene toda la regulación referente al derecho de huelga. Respecto a este Real Decreto Ley cabe destacar la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981, la cual introdujo múltiples cambios en cuanto a la existencia de prefectos inconstitucional en la norma mencionada, por lo que “dicha regulación en nuestro país, consideran que debería tomar como base la doctrina emanada del Tribunal Constitucional (la cual ha delimitado varios aspectos

⁵¹ Real decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo. BOE núm 58 (1977). Artículo 6.4: *Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga* <https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-6061-consolidado.pdf>

⁵² Sentencia de la Audiencia Nacional 3843/2013 (sala de lo social) de 25 de septiembre de 2013, (recurso número 244/2013), Antecedentes de hecho 4º), Recuperado de <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-descuentos-retribucion-cotizacion-trabajador-situacion-huelga-411>

⁵³ Artículo 28.2 de la Constitución Española: *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

del significado y alcance del derecho de huelga) y la doctrina jurisprudencial del orden social”⁵⁴. Por último, la normativa europea también recoge este derecho en la Carta de los derechos Fundamentales de la Unión Europea, concretamente en su artículo 28 como parte de los derechos de negociación y acción colectiva⁵⁵.

En lo que se refiere al trabajo a distancia, la antigua normativa reflejada en el ya mencionado artículo 13 del Estatuto, en su punto tercero reseña en una expresión amplia y poco precisa que *los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa*. Además, el reciente RDL 28/2020, en su ya citado artículo 19.1⁵⁶ repite la misma idea, por lo que en principio no debería existir ningún tipo de problema en sentido normativo para el efectivo ejercicio de este derecho fundamental, como veremos a continuación la realidad práctica difiere mucho de la normativa.

En primer lugar, el aislamiento del trabajador de sus compañeros en su condición de trabajador a distancia supone un grave obstáculo para el ejercicio de un derecho que es colectivo, es decir, plantear a los trabajadores a distancia un conflicto colectivo o el ejercicio del derecho a huelga puede ser difícil si existe una implantación minoritaria de esta modalidad de trabajo, también podrían encontrarse en una situación de sentimiento deslegitimador y marginal respecto a las reivindicaciones de la plantilla que si acude presencialmente al puesto de trabajo. Para esta cuestión, diferentes convenios colectivos como el previamente mencionado Convenio Colectivo de la Industria Química han contemplado la expresa mención al aislamiento de los trabajadores a distancia señalando en su artículo 10 bis e) que *el empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa*. Siguiendo el mismo hilo, el Convenio Colectivo de Hibu Connect en su artículo 77 para evitar el aislamiento de sus trabajadores contempla la siguiente disposición: *el empleado deberá de asistir a acciones formativas cuando sea requerido para ello y a eventuales reuniones con la finalidad, entre otras, de prevenir su aislamiento*⁵⁷. También el Convenio Colectivo del Grupo ONO dispone en su artículo 59 una similar regulación respecto a la materia: *para favorecer la comunicación, evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o con*

⁵⁴ Sánchez, L. (2017). *La regulación del derecho de huelga, la asignatura pendiente de nuestro Derecho del Trabajo*. Recuperado de <https://confi legal.com/20170904-la-regulacion-del-derecho-de-huelga-la-asignatura-pendiente-de-nuestro-derecho-del-trabajo/>

⁵⁵ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del 7 de junio de 2016. OJ C 202/02, 7.6.2016, p. 389–405. Artículo 28: *Los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, tienen derecho a negociar y celebrar convenios colectivos, en los niveles adecuados, y a emprender, en caso de conflicto de intereses, acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>

⁵⁶ Artículo 19.1: *Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas*.

⁵⁷ Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU. BOE núm 140. (2013). <https://www.boe.es/boe/dias/2013/06/12/pdfs/BOE-A-2013-6306.pdf>

*el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial*⁵⁸.

Por otra parte, en el caso de que el centro de la reivindicación colectiva sean los particulares derechos del trabajador a distancia, estos tendrán que contar con la solidaridad de sus compañeros o bien con el apoyo sindical. Además, la dispersión de la plantilla afecta a la publicidad de la propia huelga siempre y cuando no existan los medios de información analizados en el apartado anterior, lo que sin duda alguna puede afectar a la efectividad del ejercicio del derecho⁵⁹.

Una de las soluciones propuestas que aborda este problema que se expone con mayor intensidad en el caso de los teletrabajadores, es el desarrollo de la denominado Worker Tech, iniciativa que ha empezado aplicarse en algunos países a nivel global⁶⁰. Se trata de un sistema de “ofertas de servicios digitales que aprovechan el poder y la comodidad de la tecnología para brindar a los trabajadores independientes y flexibles beneficios personalizados y un mayor acceso a protecciones y derechos”, el cual se ha implementado mediante diferentes mecanismos, principalmente en el sector de los riders. Un ejemplo de un sistema Worktech es el de Coworker (plataforma al estilo change.org), además este tipo de sistemas de acción colectiva han resultado utilizadas por diferentes sindicatos para llegar a consensos mayores, como ha sido el caso del sector del metal en Austria y Alemania. En España el sindicato UGT, desarrollo el portal “Tu respuesta sindical ya”⁶¹. Por otra parte, la necesidad de establecer un espacio o plataforma electrónica a los trabajadores a distancia y teletrabajadores para poder ejercer efectivamente este derecho también facilita su respuesta al empresario, que cuenta con un medio igual de efectivo para establecer comunicación con ellos y como veremos a continuación, para establecer diversas medidas que disuadan cualquier acción colectiva. Al empresario mediante la digitalización, se le permite por una parte introducir nuevas formas de sanción frente a las conductas conflictivas que puedan llevar a cabo los trabajadores en las acciones colectivas de el contexto de la huelga “y lo que es más importante, sin que parezca que el empresario tenga que alterarse ni exponerse a la reacción de los trabajadores o sus representantes: es la «neutral» plataforma la que permite a sus usuarios valorar la actuación de los trabajadores”⁶².

⁵⁸ Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA). BOE núm 156. (2013). <https://www.boe.es/boe/dias/2013/07/01/pdfs/BOE-A-2013-7150.pdf>

⁵⁹ Lafont, L. (2004). El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador. *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm 9, págs. 2-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=868058>

⁶⁰ Asociación Española de Economía Digital. *Work Tech, plataformas digitales e iniciativa pública innovadora*. Recuperado de <https://blog.adigital.org/worker-tech-plataformas-digitales-e-iniciativa-p%C3%BAblica-innovadora-e34782413d5a>

⁶¹ Cañigueral, A. (2017). *El mercado laboral digital a debate: Plataformas, Trabajadores, Derechos y WorkTech*. Recuperado de https://cotec.es/media/INFORME-WORKERTECH_PIACOTEC.pdf

⁶² Goerlich, J. (2018). El ejercicio del derecho a huelga en el contexto de la descentralización productiva. *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial: XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018 / coord. por Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, págs. 175-201*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6465181>

En segundo lugar, una de las cuestiones que pueden crear mayor controversia en el ámbito del efectivo ejercicio del derecho a huelga, es la legitimación del esquirolaje expresamente prohibido en el artículo 6.5 del Real Decreto-Ley 17/1977⁶³ que se produce con la implementación de nuevas tecnologías, como veremos a continuación dicha práctica ha sido legitimada por el Tribunal Constitucional. Además y a diferencia del caso de un trabajador que trabaja de manera presencial el cual no debe informar de el ejercicio de su derecho, el trabajador a distancia al no tener determinado o ser controlado en la realización de su actividad productiva, con el simple hecho de no acudir al centro de trabajo no se da por entendido su intención de ejercer ese derecho, por lo que subsidiariamente se verá obligado a informar al empresario o a sus representantes de su participación, suponiendo un presupuesto añadido que un trabajador presencial no tiene que soportar⁶⁴.

Relacionado con esta cuestión del esquirolaje, como se menciona previamente, el 2 de febrero de 2017 el Tribunal Constitucional en su sentencia 17/2017 dictó sobre lo que denominaría “esquirolaje tecnológico” como medio o defensa del empresario para desactivar la huelga general en las mediaciones del Radio Televisión de Madrid en el año 2010. El Tribunal decidió “que el uso de medios técnicos, a pesar de no sean los habituales, no puede entenderse como una conducta empresarial tendente a desactivar la huelga. Según el Pleno del TC, la efectividad del ejercicio del derecho de huelga no demanda del empresario una conducta dirigida a no utilizar los medios técnicos con los que cuenta en la empresa”⁶⁵. En este caso, lo que se pretendía era realizar la transmisión de un partido de futbol el día de huelga, la empresa para poder realizar esta actividad hizo uso de diversos medios técnicos que ya disponía y de la participación de los trabajadores que no secundaron la huelga. En definitiva, ante una presunta suplantación interna e irregular de las funciones de los huelguistas mediante el uso de medios técnicos no habituales, el Tribunal determinó la inexistencia del tal esquirolaje interno, razonando que los no huelguistas no llevaron a cabo una actividad distinta a la habitual, si no que para sustituir a los trabajadores huelguistas solamente se usaron medios ya disponibles en la empresa y que por lo tanto dicha práctica en ningún caso puede ser considerada esquirolaje irregular. Siendo conscientes del creciente desarrollo tecnológico que conduce a nuestra sociedad, esta sentencia está legitimando diversas prácticas futuras que eviten el daño que puede ocasionar la huelga a la empresa, teniendo que solamente que realizar por parte de la empresa una previsión o compra de esos medios técnicos no habituales que sustituyan a los huelguistas, dejando sin consecuencias la práctica del ejercicio de su derecho fundamental.

⁶³ Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. BOE núm 58. (1977). Artículo 6.5: *En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.* <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061>

⁶⁴ Heras, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas* (Tesis Doctoral). Universidad de Jaén, Andalucía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=152226>

⁶⁵ Iberley (2017). *El Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el denominado esquirolaje tecnológico.* Recuperado de <https://www.iberley.es/noticias/tc-pronuncian-sobre-denominado-esquirolaje-tecnologico-28065>

Por último, entre otras muchas cuestiones, cabe analizar lo referente a los piquetes informativos. En el caso de los trabajadores a distancia que teletrabajan y realizan su prestación laboral en su domicilio privado, cabe pensar la posibilidad de acceso al domicilio para propiciar el piquete, esta práctica a pesar de ser contraria a la opinión doctrinal mayoritaria existe un sector de la misma que lo avala⁶⁶. Partiendo de la base negatoria a esta hipotética práctica de los piquetes, cabría pensar en una derrota de la capacidad sindical y trabajadora de presionar a sus compañeros para adherirse a la huelga, dejando una vez más muy debilitado este derecho colectivo, en el que habría que volver a remarcar, que se trata de un derecho fundamental protegido directamente por la constitución, el cual necesita mecanismos que faciliten la acción conjunta y la relación laboral estricta, es decir, la empatía de los propios trabajadores y trabajadoras hacia sus compañeros la cual se constituye por una suma de intereses personales y colectivos y por los lazos personales que puedan hacer el conjunto proletario de una empresa o sector concreto.

En conclusión, después de analizar diferentes aspectos de derecho de huelga podemos apreciar una falta absoluta de previsión específica para garantizar la continuidad y aplicabilidad de este derecho en los trabajadores a distancia, siendo lo previsto en la normativa aplicable hasta ahora insuficiente para la garantía del mismo en esta modalidad de trabajo. Además, la diferente jurisprudencia y doctrina existente respecto al plano práctico del ejercicio de este derecho, muestra una clara tendencia favorable al empresario, como puede ser el caso del esquirolaje tecnológico o la incapacidad de los trabajadores de realizar piquetes informativos. Por lo que teniendo en cuenta numerosos datos estadísticos existentes, donde nos muestran la clara tendencia al alza de la aplicación del trabajo a distancia en los próximos años en la sociedad⁶⁷, es necesario la previsión de una normativa específica que aborde esta cuestión.

Hasta el momento la única vía o recurso encontrado como nueva forma de acción sindical es la mencionada *Worker Tech* la cual podría basar la defensa del conflicto colectivo en el ejercicio del derecho a huelga con presiones agresivas de boicot hacia la empresa, mediante la utilización de redes sociales que sirvan como herramientas válidas para los piquetes informativos o para dejar en evidencia la propia imagen de la empresa. A pesar de ello, a mi parecer esta vía no hace superar las necesidades que abarca esta nueva realidad, ya que en muchas acciones sindicales de huelga en las que el trabajo es presencial, esta herramienta *Worker Tech* ya es utilizada de forma complementaria a las demás actividades o iniciativas en relación a la huelga, por lo que afirmar esta vía como una alternativa no hace más que suplantar el elemento principal del ejercicio de la huelga que consiste en la presión directa contra los elementos más sustanciales de la empresa para conseguir los objetivos colectivos en cuestión. Para ello es totalmente necesario garantizar espacios seguros de la injerencia empresarial en los que llevar a cabo dicha unión proletaria y respaldar con una previsión monetaria financiada (en bastante mayor medida) por el capital de la empresa y parte

⁶⁶ Lafont, L. (2004). El teletrabajo desde la perspectiva de protección de los derechos constitucionales del teletrabajador, *Información laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm 9, págs. 2-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=868058>

⁶⁷ Moreno, E. (2020). *El teletrabajo ha venido para quedarse: esto es lo que piensan los españoles*. Recuperado de <https://www.madridesnoticia.es/2020/12/teletrabajo-apuesta-largo-plazo-espana/>

del salario del trabajador, lo cual cree una simulación de “caja de resistencia” que pueda garantizar e incentivar de otra manera la participación del huelguista. Para los mas liberales esta medida puede suponer un disparate, pero por otra parte el ahorro que le supone al empresario el trabajo a distancia puede también ser compensado y regulado en beneficio del trabajador, pero como bien es sabido todo es cuestión de voluntades.

5.1.3 DERECHO DE REPRESENTACIÓN

La representación de los trabajadores es el elemento central de la defensa de los intereses colectivos, este derecho es recogido en el texto constitucional en su artículo 28.1 dentro de la denominada libertad sindical. Para el práctico ejercicio del mismo es necesaria una representación unitaria o sindical⁶⁸ que derive de un proceso democrático dentro de cada centro de trabajo, es decir, de unas elecciones a órganos de representación de los trabajadores de la empresa⁶⁹. Respecto a la diferente denominación del representante se puede tratar de un representante unitario o sindical, esta diferenciación fue establecida en base a la Sentencia del Tribunal Constitucional 1995/1996, en la que determinó que los representantes unitarios a diferencia de los sindicales “*no tienen constitucionalmente garantizada la libertad sindical consagrada en el art. 28.1 C.E. que se refiere sólo a la actividad legítima realizada por los sindicatos en representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores*”⁷⁰. En definitiva, la titularidad del derecho constitucional previamente mencionado pertenece directamente a los sindicatos y no a los comités de empresa y delegados de personal.

Respecto a la regulación del derecho de representación de los trabajadores a distancia, este se encuentra regulado en el ya citado artículo 19.2 del RDL 28/2020: *deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa*. Además, el Acuerdo marco europeo de teletrabajo (AMET) en su artículo 11 menciona que a estos trabajadores *se les aplicarán las mismas condiciones para participar y ser elegidos en elecciones para órganos de representación de los trabajadores o que prevean representación de los trabajadores*⁷¹. También, el Convenio Colectivo de la Corporación de Radio y Televisión Española aprobado en 2020, menciona en su Anexo 5 que *al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona teletrabajadora, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por la persona teletrabajadora,*

⁶⁸ Representación unitaria: Es la representación del conjunto de trabajadores y trabajadoras en la empresa, con independencia de su afiliación sindical. Representación sindical: Se trata de la organización del sindicato en la empresa, a través de las secciones sindicales y de los y las delegadas sindicales. CGT (2018). *Guía de Elecciones Sindicales*. Recuperado de <https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2019/10/GUIA-ELECCIONES-SINDICALES-12-18.pdf>

⁶⁹ Artículo 69.1 del Estatuto de los Trabajadores: *Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta ley.*

⁷⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional 1995/1996 (sala primera) de 21 de junio de 1996, (recurso de amparo 2497/1993, Fundamento de derecho 3º), Recuperado de http://hj.tribunalconstitucional.es/en-US/Resolucion/Show/3147#complete_resolucion&fundamentos

⁷¹ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, de 23 de mayo de 2002, firmado con fecha de 16 de julio del mismo año en Bruselas por los interlocutores sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP). Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf

en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad⁷². En la misma línea el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud en su artículo 31 dispone que *los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Fundación de Investigación Biomédica por lo que no ha de suponer ningún obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores*⁷³. Además, en lo referente a la participación del trabajador a distancia como elector, en unas elecciones sindicales la profesora Aránzazu de las Heras García propone promover una representación específica de esta modalidad de trabajadores cuando el número de los mismos sea significativo en el centro de trabajo en cuestión, dada la diferencia de reivindicaciones y necesidades colectivas de estos trabajadores, esta posibilidades solo sería factible en el caso de que se pacte en el convenio colectivo la posibilidad de establecer un colegio electoral de trabajadores a distancia, en base a lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto de los Trabajadores⁷⁴.

Por otra parte, en cuanto al ejercicio del derecho a voto en una elecciones sindicales por parte de los trabajadores a distancia, cierto es que la propia normativa prevé mediante la previa y necesaria adscripción⁷⁵ de estos trabajadores a un concreto centro de trabajo el ejercicio presencial del voto de los mismos, es más, el Acuerdo Colectivo en materia de trabajo de la compañía BBVA del año 2011, ya recogía de manera implícita la presencialidad de estos trabajadores a la hora de ejercer su derecho de representación “continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de la votación será considerado presencial), así como el acceso a las comunicaciones con los Representantes de los Trabajadores, en los mismos términos que están establecidos con carácter general para los trabajadores que prestan servicios en los centros de la empresa”⁷⁶. A pesar de ello, atendiendo a la concreta circunstancia laboral de estas personas, las cuales normalmente permanecen fuera del ambiente sindical y de unión proletaria, en la mayoría de los casos el ejercicio de voto es realizado por correo o simplemente no se ejerce ese derecho. En referencia a ello, el Real Decreto 1844/1994 nos menciona una posibilidad de suma relevancia que puede garantizar el derecho a voto de manera directa en esta modalidad de trabajo, la cual como bien

⁷² Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA. BOE número 332. (2020). Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-16744

⁷³ Resolución de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS). BOCM número 331. (2020). Recuperado de <http://www.bocm.es/boletin/CM Orden BOCM/2020/12/22/BOCM-20201222-14.PDF>

⁷⁴ Heras, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas* (Tesis Doctoral). Universidad de Jaén, Andalucía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=152226>

⁷⁵ Artículo 7e) del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente: Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

⁷⁶ Acuerdo colectivo de la compañía BBVA en materia de teletrabajo de 27 de julio de 2011 (documento interno). http://www.cgtenubanco.org/bbva/2/derechos/acuerdos_bbva/Acuerdo_Teletrabajo11.pdf

se ha señalado, hasta ahora y en la mayoría de los casos, es cumplimentada mediante el voto por correo, regulado en su el artículo 10: *cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrara en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral*. Este voto por correo debe ser emitido mediante correo certificado, siendo el importe total del mismo abonado por los y las trabajadoras, es decir, deben realizar ese esfuerzo extraordinario para poder ejercer su derecho de voto.

Como alternativa a esta modalidad de voto, en el artículo 7 de la misma norma encontramos la figura de la mesa electoral itinerante, mediante la cual *prevé en aquellos centros de trabajo en que los trabajadores no presten su actividad en el mismo lugar con carácter habitual, el acto de la votación a que se refiere el artículo 75.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá efectuarse a través de una mesa electoral itinerante, que se desplazará a todos los lugares de trabajo de dicho centro el tiempo que sea necesario, a cuyo efecto la empresa facilitará los medios de transporte adecuados para los componentes de la mesa electoral y los Interventores y se hará cargo de todos los gastos que implique el proceso electoral*⁷⁷. Lo que proponemos mediante este mecanismo es la posibilidad de que en la empresas o centros de trabajo con una alta representatividad de trabajadores a distancia y teletrabajadores tengan la posibilidad de depositar su voto en distintas mesas itinerantes dispuestas por municipios a cuenta y costo de la empresa. Esta metodología si se prevé de manera correcta en una nueva ley electoral sindical específica puede solucionar la poca o nula participación de estos trabajadores en las elecciones sindicales de su empresa o centro de trabajo.

En cuanto al centro de trabajo del que depende el trabajador a distancia, este es determinante para establecer la unidad electoral donde va ha poder ejercitar su derecho de representación y demás derechos colectivos. Para ello, tenemos que determinar a qué centro de trabajo está adscrito el trabajador a distancia. El Convenio Colectivo Carlson Wagonlit España de 2020, determina en su artículo 11.3 que el trabajador será adscrito “al centro de trabajo geográfico más cercano a su domicilio dentro de la misma provincia, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad”⁷⁸. Además en los casos de que el contrato a distancia suceda de una novación contractual en base a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Europar de 2016 se determina que “la adscripción originaria al centro donde venía prestando servicios se mantendrá en lo relativo a este particular”, venía a decir, que la reconversión de la modalidad de trabajo a trabajador a distancia no modificaba el centro de adscripción ya existente, por lo que el paso a teletrabajo no modifica la relación laboral anterior, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores⁷⁹.

⁷⁷ Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. BOE número 219. (1994). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-20236>

⁷⁸ Resolución del 14 de febrero de 2020, de la Dirección general de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. BOE número 50. (2020). Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-2810

⁷⁹ Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVI <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-3857>

En conclusión, en relación con el derecho de representación de los y las trabajadoras, cabe destacar en primer lugar, que en base a la vigente normativa dispuesta en 2020 y a los diferentes convenios colectivos mencionados, los derechos de los representantes de los trabajadores a distancia o de los trabajadores a distancia que ejercen una función representativa están ciertamente equiparados a los de los trabajadores presenciales, es más, se prevén menciones expresas en las diferentes normas respecto a la materia atendida. En segundo lugar, quiero poner en valor la idea de la profesora Aránzazu de las Heras García de establecer un colegio electoral propio de esta modalidad de trabajadores si la existencia de los mismos en una concreta empresa o centro de trabajo es elevada, dado que a mi modo de ver esta metodología tendría la consecuencia directa de un mayor movimiento obrero y de una unión proletaria mas profunda en los trabajadores a distancia. Por último, querría destacar la opción que he mencionado de la implementación de mesas electorales itinerantes para esta modalidad de trabajadores, que aunque bien es cierto que el derecho al voto de los mismos está completamente garantizado por la normativa actual mediante la adscripción concreta a un centro de trabajo, no es menos cierto que mediante la implementación de este sistema itinerante podría garantizarse una mayor representación y una efectividad y compromiso del voto emitido por estos trabajadores que no pueden sentirse igualmente representados en una situación continua de alejamiento de sus compañeros y representantes.

5. CONCLUSIONES

Llegados a este punto del trabajo, después del análisis realizado y de determinar una posición clara en muchos aspectos del mismo, podemos concluir una variedad de premisas que puedan suponer en un futuro cercano de ayuda a los diferentes actores sociales y legisladores del trabajo a distancia. En definitiva, el objetivo final de este trabajo ha sido el poder crear una mínima base académica respecto a un tema que todavía no ha sido investigada en el inicio de esta nueva década 2021-2030 y en la que con gran urgencia necesita ser analizada con mayor profundidad, es decir desglosar punto a punto los diferentes derechos colectivos mencionados en el propio trabajo.

A modo de conclusión, en primer lugar se debe reseñar la gran confusión todavía existente entre los términos de trabajo a distancia y teletrabajo y para lo que se han aportado criterios en este trabajo. A lo largo de la investigación y búsqueda de información se han encontrado múltiples textos bibliográficos que diferenciaban mal estos términos, englobando toda la actividad de trabajo a distancia dentro del término del teletrabajo, bien es cierto que la mayoría de estos textos son anteriores a la publicación del Real Decreto Ley 28/2020 que expresamente alude a esta diferenciación y por lo tanto la delimitación de cada concepto realizada en este trabajo adquiere todavía mayor novedad e importancia.

En cuanto a esta nueva norma, reiterar el gran papel pendiente que deja la misma a la negociación colectiva, dejando sin lugar a duda una ley de mínimos en manos de la voluntad sindical y patronal. Esta realidad a mi modo de ver es ciertamente peligrosa, dado que a pesar de valorar la intención del legislador de dejar a las fuerzas de representación la futura regulación de la modalidad, no podemos obviar el hecho de que estas fuerzas en determinadas ocasiones se dejan influenciar por la corrupción que concluye en un acuerdo o convenio colectivo que no beneficia en nada al trabajador, que al fin y al cabo es la parte más débil de la relación laboral, por lo que este tema debe abordarse con mayor profundidad en los próximos años y establecer una ley amplia que regule la mayoría de disposiciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, LOLS y Ley de la Jurisdicción Social⁸⁰ adaptándola al trabajo a distancia, ya que como bien es sabido esta modalidad de trabajo va adquirir un superlativo crecimiento en los siguientes años⁸¹.

Entrando al tema en cuestión, es decir el de los derechos colectivos, a priori podemos afirmar que la equiparación de los mismos a los de los trabajadores presenciales, normativamente es absoluta, dado que como bien se ha recalcado a lo largo del trabajo el artículo 19 de la nueva ley lo refleja expresamente, señalando que *las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas*. Aún así no es menos cierto que la garantía jurídica no siempre conlleva a asegurar una práctica de dicha equiparación, en este caso concreto para el efectivo ejercicio de los diferentes derechos

⁸⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm 245. (2011). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

⁸¹ ItUser. (2021). El trabajo a distancia se impondrá definitivamente, según nueve de cada diez líderes de RRHH. ItUser. Recuperado de <https://www.ituser.es/actualidad/2021/01/el-trabajo-a-distancia-se-impondra-definitivamente-segun-nueve-de-cada-diez-lideres-de-rrhh>

colectivos en el trabajo a distancia se necesita una regulación mas garantista y con mas medios que la regulada hasta ahora en la modalidad presencial, por lo que podemos afirmar que la mera equiparación de derechos no soluciona los problemas que se van a producir a la hora de ejercer estos derechos y nos vamos a encontrar ante un claro caso de limbo legal en el la jurisprudencia tomará el papel principal para la regulación del mismo. En conclusión, con la normativa que disponemos hasta ahora pueden suscitarse graves problemas de inseguridad jurídica a la hora de regular dichos derechos en las diferentes negociaciones colectiva dejando de momento huérfanos el ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores a distancia.

Por otra parte, en lo referente a los concretos derechos colectivos analizados; el derecho de reunión, derecho de huelga y derecho de representación, cabe destacar la iniciativa académica de este trabajo al intentar buscar concretas soluciones para garantizar el efectivo ejercicio de los mismo. En primer lugar, estableciendo la necesidad de implementación de una red interna o intranet suministrada y costeadada por la empresa donde los trabajadores dispondrán de un espacio seguro y sin injerencia empresarial para poder desarrollar el derecho de reunión a distancia y poder añadir también de esa manera los tableros virtuales necesarios. En segundo lugar, para garantizar el derecho a huelga en los trabajadores a distancia, estableciendo una simulación de caja de resistencia, costeadada en una elevada mayor medida por la empresa (en base al ahorro que supone la no presencialidad de la prestación) y los trabajadores para poder incentivar el ejercicio de este derecho. Como bien hemos podido apreciar el derecho a huelga es el derecho colectivo que sufre en mayor medida con la implementación del trabajo a distancia por lo que supone razonable la implementación de medidas de mayor exigencia empresarial. Por último, para el libre y efectivo ejercicio del derecho de representación de los trabajadores a distancia dejamos ver dos ideas, por una parte, la implementación de un colegio específico en las elecciones de representación para esta modalidad de trabajo y la por otra la implementación de una mesa itinerante que se establezca por municipios para poder sustituir el voto por correo que supone un gasto para el trabajador a la hora de ejercer su derecho a voto.

En definitiva, el trabajo a distancia ha venido para quedarse y a pesar de valorar el esfuerzo del gobierno y los actores sociales para llevar a cabo nuevas regulaciones en torno a esta materia, propongo una mayor consideración de las mismas en un futuro lo mas próximo posible, abordando el tema con mayor profundidad y estableciendo una nueva ley que no deje en manos de la negociación colectiva toda la regulación práctica de esta modalidad de trabajo, sin que ello conlleve a quitarle peso a esta práctica dada la importancia que tiene la misma al poder regular ciertos aspectos técnicos en cada sector y empresa. En cambio, como bien sabemos toda normativa depende de un elemento indeterminado e impredecible que puede hacer avanzar a la sociedad hacia la adquisición de mas derechos sociales, que es en primera y última instancia la voluntad y compromiso político con la clase trabajadora y el movimiento obrero.

7. BIBLIOGRAFÍA

7.1 PUBLICACIONES

Cañigueral, A. (2017). *El mercado laboral digital a debate: Plataformas, Trabajadores, Derechos y WorkTech*. Recuperado de https://cotec.es/media/INFORME-WORKERTECH_PIACOTEC.pdf

Moreno, E. (2020). *El teletrabajo ha venido para quedarse: esto es lo que piensan los españoles*. Recuperado de <https://www.madridesnoticia.es/2020/12/teletrabajo-apuesta-largo-plazo-espana/>

Murcia, J. (2020, septiembre 28). Nueva Ley de Teletrabajo: los diez puntos más importantes. *El Correo (digital)*. <https://www.elcorreo.com/economia/tu-economia/nueva-ley-teletrabajo-20200928133339-nt.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Recuperado de <file:///C:/Users/a/Desktop/TFG%20DERECHO/teletrabajo%20oit.pdf>

Pérez, E. (2020, septiembre 22). Aprobada la ley del teletrabajo: dudas y respuestas sobre la nueva regulación del trabajo a distancia. *Xataka*. <https://www.xataka.com/legislacion-y-derechos/aprobada-ley-teletrabajo-dudas-respuestas-nueva-regulacion-trabajo-a-distancia>

Ruíz, H. (2013). *Marx y su visión del trabajo*. Universidad Autónoma de Estado de México, México: <https://www.eumed.net/ce/2013/marx.html>

Sánchez, L. (2017). *La regulación del derecho de huelga, la asignatura pendiente de nuestro Derecho del Trabajo*. Recuperado de <https://confilegal.com/20170904-la-regulacion-del-derecho-de-huelga-la-asignatura-pendiente-de-nuestro-derecho-del-trabajo/>

Sierra, M.E. (2020). Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020. (Universidad de Sevilla) *Noticias Cielo*, 8, <https://idus.us.es/handle/11441/101756>

Ureña, A. (2018). *¿Qué diferencia existe entre el teletrabajo y el trabajo a domicilio?* Recuperado de <https://www.lawandtrends.com/noticias/laboral/que-diferencia-existe-entre-el-teletrabajo-y-el-trabajo-a-domicilio-1.html>

7.2 ARTÍCULOS DOCTRINALES

Álvarez, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia: From telework as an emergency measure to the future of remote work. *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 43. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>

De la Puebla, A. (2020). Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol.1, Núm. 3. <https://doi.org/10.20318/labos.2020.5547>

De las Heras, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo. *Revista Internacional y Comparada Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol 5, núm 2. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6032425>

García, J. (2001). Relaciones laborales e internet. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 223, págs 3-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2295047>

Guamán, A y Sánchez, J.M. (2017). Cuarenta años de Constitución del Trabajo: historia de un proceso constituyente. *Revista Interdisciplinar de estudios histórico-jurídicos*, núm. 20, págs, 183-246. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6330860>

Goerlich, J. (2018). El ejercicio del derecho a huelga en el contexto de la descentralización productiva. *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial: XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018 / coord. por Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 1, págs. 175-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6465181>

De las Heras, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas* (Tesis Doctoral). Universidad de Jaén, Andalucía. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=152226>

- Lafont, L. (2004). El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador. *Información Laboral. Legislación y convenios colectivos*, núm 9, págs. 2-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=868058>
- Martínez, D. (2003). El régimen jurídico de los derechos de información de los representantes de los trabajos en la transmisión de empresa. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 248, págs 3-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=748323>
- Roldán, A. y Herreros, J.M. (2008). El derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar los medios electrónicos de comunicación propiedad de la empresa (Aplicación por los tribunales de la STC 281/2005 (TTC 2005,281). *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, Vol 1, núm.11 (noviembre). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968899>
- Sierra, M.E. (2013). La nueva regulación del trabajo a distancia. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (1), 1-35. <https://idus.us.es/handle/11441/44003>

7.3 LEGISLACIÓN

- Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, de 23 de mayo de 2002, firmado con fecha de 16 de julio del mismo año en Bruselas por los interlocutores sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP). Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/anexos/ccarl/35_45.pdf
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, del 7 de junio de 2016. OJ C 202/02, 7.6.2016, p. 389–405. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>
- Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. (2004). *Teletrabajo criterios para su implantación*:https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416

Constitución Española, del 29 de diciembre de 1978, BOE núm. 331 (1978)
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Convenio sobre la Negociación Colectiva, OIT (1981). Número 154.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C154

Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, Consejo de la Unión Europea, COM/90/0563 (1991).
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex%3A31991L0533>

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). (2002). *El Teletrabajo*. Acuerdo. Bruselas. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, BOE núm 189 (1985).
<https://www.boe.es/buscar/pdf/1985/BOE-A-1985-16660-consolidado.pdf>

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. BOE núm 245. (2011).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE núm.162 (2012) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-9110>

Real decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo de 1977, sobre relaciones de trabajo. BOE núm 58 (1977). <https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-6061-consolidado.pdf>

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. BOE número 219. (1994). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-20236>

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.75 (1995)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-19957730&b=25&tn=1&p=19950329#a13>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm.255 (2015).
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-201511430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

Real Decreto Ley 6/2019, del 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, BOE núm.57 (2019) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, BOE núm.253 (2020):
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Real Decreto Ley 29/2020, del 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, BOE núm.259 (2020) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

7.4 CONVENIOS COLECTIVOS

Acuerdo colectivo de la compañía BBVA en materia de teletrabajo de 27 de julio de 2011 (documento interno).
http://www.cgtentubanco.org/bbva/2/derechos/acuerdos_bbva/Acuerdo_Teletrabajo11.pdf

Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU. BOE núm 140. (2013).
<https://www.boe.es/boe/dias/2013/06/12/pdfs/BOE-A-2013-6306.pdf>

Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA). BOE núm 156. (2013). <https://www.boe.es/boe/dias/2013/07/01/pdfs/BOE-A-2013-7150.pdf>

- Resolución de 3 de agosto de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo general de la industria química. BOE núm 198 (2015). <https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/19/pdfs/BOE-A-2015-9304.pdf>
- Resolución de 4 de abril de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo de Europcar IB, SA. BOE número 96. (2016). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-3857>
- Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Dirección general de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale, BOE núm 140 (2017). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-6718>
- Resolución de 23 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BP Oil España, SAU, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas. BOE núm 33 (2018). <https://www.boe.es/boe/dias/2018/02/06/pdfs/BOE-A-2018-1591.pdf>
- Resolución de 7 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA. BOE núm 251 (2019). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-14975
- Resolución del 14 de febrero de 2020, de la Dirección general de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. BOE número 50. (2020). Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-2810
- Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, BOE núm 316, (2020). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-15571
- Resolución de 3 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS). BOCM número 331. (2020). Recuperado de <http://www.bocm.es/boletin/CM Orden BOCM/2020/12/22/BOCM-20201222-14.PDF>

Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA. BOE número 332. (2020). Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-16744

7.5 JURISPRUDENCIA

Sentencia de la Audiencia Nacional 3843/2013 (sala de lo social) de 25 de septiembre de 2013, (recurso número °244/2013), Antecedentes de hecho 4º), Recuperado de <https://www.iberley.es/practicos/caso-practico-descuentos-retribucion-cotizacion-trabajador-situacion-huelga-411>

Sentencia del Tribunal Constitucional 1995/1996 (sala primera) de 21 de junio de 1996, (recurso de amparo 2497/1993, Fundamento de derecho 3º), Recuperado de http://hj.tribunalconstitucional.es/enUS/Resolucion/Show/3147#complete_resolucion&fundamentos

Sentencia del Tribunal Constitucional 168/1996 (sala primera) de 29 de octubre, (recurso de amparo 2920/1993, Fundamento de derecho 5º), Recuperado de http://hj.tribunalconstitucional.es/es ES/Resolucion/Show/3220#complete_resolucion

Sentencia Del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social 10912/1999, Madrid, 30 de octubre de 1999, Resolución número 469/1999 (rec núm 2938/1999), disponible en <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contenpdf&databasematch=AN&reference=1667014&links=relacion%20laboral%20Virginia%20Garc%EDA%20Alarc%F3n&optimize=20050119&publicinterface=true>

Sentencia del Tribunal Supremo, (Sala de lo Social, Sala cuarta), 11 de abril de 2005 , (rec núm.143/2004, FD 6º) <https://supremo.vlex.es/vid/teletrabajo-domicilio-transformacion-41-et-20116160>

7.6 WEBGRAFÍA

Asociación Española de Economía Digital. *Work Tech, plataformas digitales e iniciativa pública innovadora*. Recuperado de <https://blog.adigital.org/worker-tech-plataformas-digitales-e-iniciativa-p%C3%BAblica-innovadora-e34782413d5a>

CGT (2018). *Guía de Elecciones Sindicales*. Recuperado de <https://cgt.org.es/wp-content/uploads/2019/10/GUIA-ELECCIONES-SINDICALES-12-18.pdf>

CGT. (2020). *Teletrabajo: no es oro todo lo que reluce*. Confederación General de Trabajadores. Recuperado de <https://cgt.org.es/panel/teletrabajo-no-es-oro-todo-lo-que-reluce/>

Comentarios al Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Recuperado el 6 de octubre de 2020, de <https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/838-comentarios-real-decreto-ley-28-2020-de-trabajo-a-distancia>

Iberley (2017). *El Tribunal Constitucional se pronuncia sobre el denominado esquirolaje tecnológico*. Recuperado de <https://www.iberley.es/noticias/tc-pronuncian-sobre-denominado-esquirolaje-tecnologico-28065>

Iberley. (2020). *Trabajo a distancia y Teletrabajo de:* <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

Iberley (2020). *Teletrabajo en las Administraciones públicas*. Recuperado de <https://www.iberley.es/temas/teletrabajo-administraciones-publicas-64868>

ItUser. (2021). El trabajo a distancia se impondrá definitivamente, según nueve de cada diez líderes de RRHH. *ItUser*. Recuperado de <https://www.ituser.es/actualidad/2021/01/el-trabajo-a-distancia-se-impondra-definitivamente-segun-nueve-de-cada-diez-lideres-de-rrhh>

Publicado el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Recuperado el 23 de septiembre de 2020, de <https://www.laboral-social.com/rdl-28-2020-trabajo-distancia-teletrabajo-prorrogas-covid-plan-mecuida-contingencia-profesional-personal-sanitario-sociosantiario-aislamiento-contagio-restriccion-movilidad.html>

Wolters Kluwer. *Reuniones y asambleas de los trabajadores*. Recuperado de <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAwTjAxO1stSi4sz8PFsjAwMzQyMjS5BAZlqIS35ySGV Bqm1aYk5xKgAEfrMRNQAAAA==WKE>