



REVISTA

DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

LA INCIDENCIA DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LAS RELACIONES LABORALES: ECONOMÍA DIGITAL, TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL (II)

NÚMERO 15, JULIO DE 2021

JULIO A DICIEMBRE DE 2021, FECHA DE CIERRE JUNIO 2021



LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA

RICARDO PEDRO RON LATAS

ENTIDAD EDITORA

Dykinson, S.L.



CÁTEDRA UNESCO
CENTRO DE ESTUDIOS SAGARDOY

 **SAGARDOY**
BUSINESS & LAW SCHOOL

ISSN 2341-135X

LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA

COLLECTIVE RIGHTS OF PEOPLE WHO WORK REMOTELY

RICARDO PEDRO RON LATAS

Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidade da Coruña)

Magistrado suplente de la Sala de lo Social del TSJ de Galicia

Fecha envío: 25/11/2020

Fecha aceptación: 06/04/2021

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA EN EL REAL DECRETO-LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE. III. EL ARTÍCULO 19 DE LA NORMA. LOS CONCRETOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA. IV. LOS OTROS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA. V. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Hoy en día, el teletrabajo encuentra el grueso de su regulación en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Sin embargo, la norma otorga un papel meramente residual a los derechos colectivos de los trabajadores a distancia. Así lo prueba el hecho de que en ella se le dedique al tema que denomina como “Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” únicamente un rácano precepto.

ABSTRACT: Nowadays, teleworking finds the bulk of its regulation in the Royal Decree-Law 28/2020, of September 22, on remote work. However, the law gives a merely residual

role to the collective rights of remote workers. This is proven by the fact that she dedicates a poor precept to the topic that she herself calls “Collective rights of people who work remotely”.

PALABRAS CLAVE: Teletrabajo, negociación colectiva, representantes legales de los trabajadores, derechos colectivos, trabajo a distancia.

KEYWORDS: Teleworking, collective bargaining, legal representatives of employees, collective rights, remote working.

I. INTRODUCCIÓN

Como es bien sabido, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre¹, de trabajo a distancia, ha venido a colmar una clamorosa laguna legal. La ausencia de una norma concreta y específica que regulase el teletrabajo en el Reino de España venía siendo largamente denunciada desde hace años por amplios sectores de la doctrina laboralista, habida cuenta la parca regulación del trabajo a distancia contenida en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores². No debe olvidarse, sin embargo, que la situación de pandemia provocada por el COVID-19 ha sido en gran medida el verdadero detonante de la reforma legal, pero ello no resta mérito al hecho de que finalmente el teletrabajo cuente en nuestro ordenamiento jurídico con una norma sustantiva propia que regule esta particular forma de prestación de servicios. Lo confiesa la propia exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, aunque de manera un tanto rimbombante, al asegurar que su objetivo no es otro que el de “proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades”.

Por lo tanto, casi dos décadas después del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, de 16 de julio de 2002³, y transcurridos más de veinte años desde la adopción del Convenio número 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio⁴ (por cierto, nunca ratificado por el Reino de España), el legislador español ha considerado oportuno brindar a los sujetos del contrato de trabajo una regulación específica del que marbetea como “trabajo a distancia”⁵, más allá del pobre tratamiento jurídico que venía proporcionando el Estatuto de los Tra-

.....

1 BOE de 23 de septiembre de 2020.

2 Así, se ha llegado a decir que “la regulación contenida en el precepto legal es exigua, de carácter básico y, no cabe duda, necesitada de un desarrollo legislativo preciso, que al menos ambicione despejar las numerosas cuestiones, hoy sin respuesta, que surgen por las especialidades de esta modalidad de trabajo; en este sentido, la protección de datos y de la vida privada, el control de la jornada, las contingencias profesionales en el contexto del teletrabajo o la prevención de riesgos laborales, demandan con urgencia un marco regulador” (PÉREZ AGULLA, S., “El teletrabajo en la era digital”, en AA.VV., *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 427).

3 Sobre el mismo, véase CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2017, págs. 81 y ss., localizable en <https://digibug.ugr.es>.

4 Adopción: Ginebra, 83ª reunión CIT (20 junio 1996).

5 Conviene no olvidar que “el teletrabajo es solo una parte del género que constituye el trabajo a distancia (Purcalla Bonilla y Preciado Domènech, 2013: 486). 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” (ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Lan Harremanak [Revista de relaciones laborales]*, núm. 43, 2020, pág. 176).

bajadores. Y es que, hasta la entrada en vigor de la norma sobre el trabajo a distancia⁶, el Estatuto de los Trabajadores, que se ocupó desde sus inicios del que denominaba como “trabajo a domicilio”⁷ o “trabajo a distancia”⁸, ofrecía al teletrabajador únicamente “una regulación de mínimos, casi limitada a proclamar el principio de igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales, en especial en determinados ámbitos”⁹.

Y es que, con relación al tema que nos ocupa, el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores se limitaba a indicar que “los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley”¹⁰, estableciendo, a tales efectos, que “dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”; lo cual, en principio, no era decir mucho más que nada. Aunque la norma guardase silencio al respecto, si atendida la regulación sustantiva sindical, resultaba evidente que el trabajador a distancia debía poder ejercer los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores de la empresa, algo sobre lo que venía insistiendo desde hacía tiempo el Convenio 177 de la OIT, donde ya se registraba la necesidad de que la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados fuera fomentada por el legislador social, en particular, respecto del “derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades”¹¹. De igual manera resultaba evidente por aquel entonces que, con dicho fin (hablamos, por ejemplo, del procedimiento electoral), los teletrabajadores debían encontrarse adscritos a un centro de trabajo de la empresa de que se tratase. Pues bien, tras el advenimiento del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, la pregunta que cabe hacerse ahora es la siguiente: ¿Qué hay de novedoso en materia de derechos colectivos en la nueva norma sobre teletrabajo?

6 “A los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima” (DF 14ª del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre).

7 Así era hasta la entrada en vigor de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio de 2012), cuyo art. 6 modificó el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, dando nueva rúbrica al precepto, que es justo la que contempla el de 2015.

8 Este era el rótulo del precepto, si bien el término teletrabajo “surgió en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de Carolina del Sur (University of Southern California), bajo la dirección del físico Jack Nilles, conocido como «padre del teletrabajo». El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente” (USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015, pág. 3).

9 LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el Derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L., ed., y VILLALBA SÁNCHEZ, A., coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2015, pág. 42.

10 En su apartado 5.

11 Art. 4.2.a).

II. LOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA EN EL REAL DECRETO-LEY 28/2020 DE 22 DE SEPTIEMBRE

Pues lo cierto es que de novedosa la norma tiene poco, cuando menos si atendemos con exclusividad al único precepto que dedica a los derechos colectivos de los trabajadores. Porque el Real Decreto-Ley 28/2020, aunque consta de cuatro capítulos, veintidós artículos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, catorce disposiciones finales y un anexo, sólo se ocupa en su art. 19 (rubricado “Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”) de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia. El resto de sus disposiciones sobre el particular deben rastrearse por todo su articulado. El rastreo, no obstante, no puede decirse que dé como resultado un complejo entramado normativo. Pero no nos debe extrañar, ya que nos encontramos con una norma de mínimos, pobre en sus postulados y sin vocación de totalidad.

No solo eso, el Real Decreto-Ley 28/2020 peca además de un defecto relativamente común en la reciente normativa social de nuestro Estado. De un tiempo a esta parte resulta habitual que el legislador laboral deje de lado la función de mandato de la norma y se decante más por la simple autorización. Porque hoy en día, en efecto, resulta relativamente habitual que la regulación sustantiva social se limite a permitir determinadas conductas regladas. En el ámbito jurídico-laboral cada vez se manifiesta con más habitualidad la presencia de las que se vienen denominando por la doctrina más autorizada desde hace siglos como “normas de permisión” o incluso “normas programáticas”. Esto, como función normativa, no resulta otra cosa que la cesión a la libre voluntad de las partes de lo dispuesto en la norma, usualmente mediante el recurso a la negociación colectiva (que deberá concretar esa “permisión” normativa), o incluso estableciendo la necesidad de lograr determinados fines mediante normas paccionadas. Pero lo peor de todo ello es que cuando el legislador se decide por el mandato, lo hace de manera genérica y poco concreta. El postulado de la norma resulta ser así una mera enunciación de determinadas pautas de comportamiento, indicando al destinatario de la misma lo que puede hacer, pero sin anudar a su incumplimiento consecuencia jurídica alguna. En otras ocasiones el planteamiento de la norma es tan abstracto o incompleto que deja a las partes como única solución de conflicto el recurso a los tribunales de justicia.

Un ejemplo de que ello es así se contiene en el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que permite ahora a los trabajadores solicitar adaptaciones de su jornada de trabajo, de la ordenación del tiempo de trabajo y de la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de

la vida familiar y laboral. A tal efecto, la norma indica que “en la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días”. El problema se plantea porque la norma no impone a los negociadores colectivos que pacten en el instrumento correspondiente los términos de la adaptación, simplemente permite que estos se acuerden colectivamente, y, en su defecto, deberán ser las partes interesadas las que determinen las modalidades de su ejercicio, pero de nuevo sin imponerlas. La norma no exige, pues, a trabajador y empresario llegar a un acuerdo, simplemente impone a la empresa la apertura de un proceso de negociación, de lo que puede resultar, bien que no se llegue a consensuar nada, bien simplemente que la empresa decida no aperturar proceso alguno. En cualquiera de los dos casos, la norma no anuda consecuencia alguna a tales posibilidades, dejando a cualquiera de las partes la opción judicial: “Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”¹².

La consecuencia de todo ello, la resulta jurídica de la decisión legislativa, no es otra que la judicialización de conflictos que la propia norma debiera resolver por sí misma, o cuando menos poner los medios para que el recurso al foro sea la última de las soluciones al problema planteado en la empresa, porque, sin duda, el legislador cuenta con los instrumentos y mecanismos necesarios para ello. El recurso a los tribunales debiera aparecer en todo caso como la última ratio normativa. La norma social está obligada a proporcionar a los sujetos del contrato de trabajo cierta seguridad jurídica, que les permita resolver el conflicto en el seno de la propia empresa, sin necesidad de recurrir al auxilio de los tribunales laborales como resultado de la desidia legislativa. Porque eso mismo es lo que sucede cuando el Real Decreto-ley 28/2020 opta por regular los derechos colectivos de los trabajadores a distancia, en ocasiones acudiendo a lugares comunes, en otras estableciendo reglas generales ya deducibles de preceptos de carácter imperativo contenidos en otras normas sociales, o, en fin, imponiendo determinadas obligaciones de carácter genérico, sin la concreción necesaria al objeto de evitar (o cuando menos minimizar) la confrontación en el seno de la Administración de Justicia, con el consiguiente riesgo de colapso de unos órganos judiciales laborales que ya resuelven conflictos muy por encima de sus posibilidades reales de actuación.

.....

12 Art. 34.8, párr. 6º del Estatuto de los Trabajadores.

III. EL ARTÍCULO 19 DE LA NORMA. LOS CONCRETOS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA

El art. 19 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, comienza enunciando un principio general que ya se contenía en el antiguo art. 13.5 del Estatuto de los Trabajadores, aunque simplificando su contenido. Hasta la fecha, el Estatuto de los Trabajadores señalaba que “los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley”. La norma estatutaria, a su vez, imponía al empresario el deber de adscribir al trabajador a un centro de trabajo en los siguientes términos: “A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”¹³. El Real Decreto-ley 28/2020, por su parte, mixtura ambos mandatos en uno solo, indicando 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”.

La razón por la cual el Real Decreto-ley 28/2020 integra ahora ambos incisos en uno solo se encuentra en la necesidad de adscripción del trabajador a distancia, ya que esa adscripción resulta ser expresión necesaria del acuerdo de trabajo a distancia, que encuentra entre su contenido mínimo obligatorio la concreción del “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”¹⁴. El resto del precepto, por su parte, no hace más que reiterar el contenido del Estatuto de los Trabajadores, aunque con algunas variaciones semánticas, cambiando el término “derechos de representación colectiva”, por el de “derechos de naturaleza colectiva”, y sustituyendo la remisión al articulado del propio Estatuto de los Trabajadores (“conforme a lo previsto en esta ley”), por el relativo al “contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras”, cambiando así el ámbito objetivo de la norma por otro de carácter subjetivo.

Sin embargo, lo que aparenta ser un cambio aséptico, meramente estético, esconde en realidad una ampliación del campo de actuación sindical del trabajador a distancia. El término “derechos de representación colectiva”, hasta ahora esgrimido por el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores —y que resultaba ser el utilizado por la norma estatutaria ya desde su texto primigenio— quería hacer referencia al derecho de los trabajadores a participar en la empresa a través de sus órganos de representación unitaria (comités de

.....

13 “Si la empresa es una empresa virtual, donde no exista un centro de trabajo en sentido tradicional, habrá que atenderse a un dato formal como es el alta del empresario ante la autoridad laboral” (CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, cit., pág. 178).

14 Art. 7.e) del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre.

empresa y delegados de personal), tal y como se deduce tanto del contenido como de la rúbrica del Capítulo I del Título II del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, que, en una interpretación literal de la norma, los trabajadores a distancia únicamente se encontraban equiparados al resto de trabajadores de la empresa en lo que a la elección de los miembros de la representación unitaria de la empresa se refería, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Obviamente, que el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores contuviese una redacción tan restrictiva, no significaba que los derechos colectivos de los trabajadores a distancia y el resto de trabajadores de la empresa no fueran equiparables; antes al contrario, ello supondría sin duda establecer una diferencia de trato entre ambas categorías de trabajadores desprovista de una justificación razonable¹⁵. Y eso es justamente lo que parece intentar corregir la nueva regla del art. 19.1, párrafo 1º, del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, reconociendo el derecho a las personas trabajadoras a distancia a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que se encuentren adscritas. Porque, aunque se trate de un término jurídico —este el de “derechos de naturaleza colectiva—, sin parangón en nuestro ordenamiento social, que está siendo utilizado por primera vez precisamente por la norma sobre teletrabajo, cabe entender el mismo con un carácter omnicompreensivo, incorporado a la norma con la intención de abarcar todos los derechos colectivos de los trabajadores (huelga, conflicto colectivo, etc.).

No solo eso, la norma intenta ir un poco más allá, estableciendo, en el párrafo 2º de su art. 19.1, que “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”. Pero, como venimos indicando desde el principio, nos encontramos aquí más que con una norma de carácter imperativo, con una mera declaración de intenciones¹⁶, con una sugerencia profiláctica del legislador a los interlocutores sociales: Si les apetece, pero solo si les apetece, pueden hacerlo, nosotros no queremos obligarles, solo si les apetece...

.....

15 Así lo venía entendiendo la doctrina laboralista, concluyendo que en todo caso el teletrabajador tenía derecho a que se le reconocieran los derechos de libertad sindical, en toda su extensión, negociación colectiva, derecho de huelga y adopción de medidas de conflicto colectivo (cfr. GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Civitas, Madrid, 2012, pág. 138). Y es que, “el teletrabajador no puede ser objeto de discriminación con respecto a los trabajadores que prestan sus servicios en oficinas tradicionales. Se trata de un trabajador por cuenta ajena y por tanto se le garantiza el ejercicio de los derechos que «se reconocen incluso constitucionalmente: libertad sindical, en toda su extensión, negociación colectiva, derecho de huelga y adopción de medidas de conflicto colectivo»” (CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, cit., pág. 176).

16 Así, se ha afirmado que se trata de una “habilitación, quizá innecesaria” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pág. 110).

Olvida, sin embargo, la norma que, lo que para ella resulta ser una mera proposición, desde el punto de vista constitucional que suceda lo contrario, esto es, que el empresario no procure que los trabajadores a distancia puedan ejercer sus derechos (de naturaleza) colectivos con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ellos y la persona trabajadora que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa, puede suponer precisamente la vulneración del principio constitucional de igualdad de trato que contempla el art. 14 de nuestra carta magna¹⁷. El empresario, salvo que justifique la diferencia de trato como “fundada y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados”¹⁸, no puede introducir diferencias entre trabajadores, según donde se desarrolle su jornada ordinaria de trabajo en materia de derechos colectivos, ya que tanto el trabajador presencial como el trabajador a distancia, desde el punto de vista sindical, se encuentran en la misma situación jurídica, sin que existan circunstancias que puedan impedir la aplicación del principio constitucional de igualdad de trato.

Justamente con relación a ese “derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva” que ostentan los trabajadores a distancia, el propio art. 19 de la norma reguladora del teletrabajo contiene (en su apartado 3) un par de previsiones al respecto, que, a la vista de lo dispuesto en su apartado 1, resultan de Perogrullo. En primer lugar, se exige garantizar (imaginamos que al empresario, porque la norma no lo dice) que los trabajadores 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 esta ocasión, la obviedad viene provocada por dos razones. La primera es que, si conceptuamos los derechos de naturaleza colectiva como omnicomprendidos, lógicamente en su ámbito de actuación deben entenderse incluidas todas las “actividades organizadas o convocadas” por los delegados de personal o el comité de empresa. Y, en segundo término, si de acuerdo con el art. 2 de la norma, teletrabajo es “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”, parece evidente que la mejor forma de garantizar la participación del trabajador a distancia en las actividades sindicales en la procurada a través precisamente de esos medios telemáticos¹⁹.

La segunda de esas previsiones del art. 19.3 particulariza la primera de ellas, advirtiéndole acerca de la necesidad de garantizar “la participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales” de las personas tra-

.....

17 “Por lo que no sería necesario un expreso reconocimiento de esta igualdad en el plano colectivo” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación ...*, cit., pág. 111).

18 STCo 49/1985, de 28 de marzo.

19 En efecto, “El hecho de que la participación efectiva no se adjetive de «presencial» (como sí ocurre con el derecho de voto a que se refiere el siguiente párrafo de este comentario) implica que la garantía de participación no equivale a garantía de desplazamiento al lugar en que tiene lugar la reunión, asamblea o actividad, sino que basta una participación telemática” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación ...*, cit., pág. 114).

bajadoras. Aquí la perogrullada viene dada por el hecho —de nuevo— de que la previsión legal del apartado 1 del art. 19 de la norma exige que se garantice la necesidad de que los trabajadores a distancia puedan participar en el procedimiento electoral de la empresa con el mismo contenido y alcance que el resto de trabajadores de la empresa, y de igual manera, en el Estatuto de los Trabajadores se otorga el derecho (en sus arts. 61 y 69) a los trabajadores de la empresa, cualesquiera que sean, a participar en la misma a través de sus órganos de representación. Por ello, lo único llamativo de precepto resulta ser el hecho de que impone la necesidad de que el trabajador a distancia participe de forma “efectiva presencial” para ejercitar su derecho al voto. Sea como fuere, esta previsión legal no puede significar otra cosa que la obligación de garantizar que el teletrabajador se desplace para votar en su centro de trabajo el día de las elecciones. Porque, si la norma estima necesaria su “efectiva presencia”, ello sólo puede significar la necesidad de garantizar que el trabajador se encuentre presente el día de las elecciones en el centro de trabajo para emitir su voto.

Así las cosas, la única manera de garantizar esa presencia efectiva el día de la votación parece exigir que el empresario sea el que efectivamente la procure. Sin embargo, la norma no impone de manera expresa esa obligación al empresario. Se plantea así la duda de si el empresario se encuentra obligado o no a poner a disposición del trabajador los medios para desplazarse, o, en otro caso, a abonar los gastos derivados de ese desplazamiento. A la vista del precepto, parece que la única necesidad que impone el Real Decreto-ley 28/2020 no es otra que la de no establecer barreras de ningún tipo a la efectiva presencia del trabajador a distancia a la hora de ejercer su derecho al voto. Pese a todo, se trata de una previsión legal totalmente anacrónica, y que además parece pugnar con la posibilidad de que el trabajador emita su voto por correo²⁰. Anacrónica porque en pleno siglo XXI no resulta concebible que se exija la presencia del trabajador en el centro de trabajo para votar en las elecciones a representantes legales cuando existen lo que la propia norma denomina como “medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”²¹, que permiten sin duda ejercer el derecho a voto desde la tranquilidad del lugar elegido para prestar el trabajo a distancia. Pero nos encontramos también con una necesidad presencial que puede obviarse ejerciendo el derecho a voto mediante el correo ordinario, tal y como dispone el art. 69 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo apartado 1 permite emitir el voto

.....

20 “Cuando se reflexiona algo más sobre el asunto, el requisito de la presencialidad puede constituir un paso atrás muy negativo en el sistema de elecciones, donde, pese a la obsolescencia de la regulación contenida en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y del Reglamento de Elecciones (RD 1844/1994, de 9 de septiembre), se ha venido admitiendo el voto telemático (p.ej., SJS Madrid-25 de 21 septiembre 2015, núm. 321/2015). Todo ello al margen de la admisión expresa del voto por correo. No se entiende, por tanto, por qué la norma expresa la idea de presencialidad en el ejercicio del derecho a voto, cuando este también puede ejercerse telemáticamente o por correo” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación ...*, cit., pág. 114).

21 Art. 2.b).

“por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta ley”, o lo que es igual, el Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre²², que en su art. 10 regula todo lo relativo a la votación por correo.

En último lugar, el art. 19 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, exige (ahora ya sí concretando) a “la empresa” que suministre “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”²³. Pues bien, haciendo abstracción de la incuria formal con la que ha sido redactado el precepto, una simple lectura del mismo hace surgir en el exégeta de la norma una serie de interrogantes. El primero de ellos tiene que ver con la utilización de la expresión “actividad representativa”. Y tiene que ver porque no sabemos a qué se refiere la norma cuando lo utiliza. Es un término inexistente en la legislación social española. No sucede así, en cambio, con la jurisprudencia laboral, que se muestra más cómoda en su utilización. La expresión “actividad representativa”, así, se suele utilizar habitualmente por nuestros tribunales laborales para referirse a todas aquellas funciones y competencias que la norma otorga a los representantes de los trabajadores²⁴.

Sucede, no obstante, que, atendiendo a la redacción de la norma, parece que el legislador quiere referirse en particular a las prerrogativas y garantías que las normas laborales conceden a los representantes de los trabajadores (v.gr., el tablón de anuncios), cuando lo cierto es que la jurisprudencia suele distinguir entre la mera actividad representativa y, por ejemplo, las garantías de los representantes legales de los trabajadores que se regulan en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores²⁵. Pese a ello, semeja evidente que la intención del legislador es hacer referencia a todas aquellas actividades, garantías, prerrogativas o funciones propias de la representación legal de los trabajadores, de tal manera que no exista diferencia alguna en materia de representación legal de los trabajadores en la empresa entre los teletrabajadores y el resto de operarios. A tales efectos, la norma ejemplifica esa necesidad de equidad haciendo concreta referencia al “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”. Sin embargo, tal previsión legal debe escindirse en dos supuestos perfectamente diferenciados. El primero

.....

22 BOE de 13 de septiembre de 1994.

23 Apartado 2, párr. 1º.

24 Así, por ejemplo, en una STCo 64/2016, de 11 de abril, se habla de “el mantenimiento de los derechos de la actividad representativa de los sindicatos por medio de sus representantes”.

25 Así, por ejemplo, una antigua STCo 21/1982 de 12 mayo, se refiere a un “tratamiento diferenciado de aquellos hipotéticos actos obstaculizadores de su actividad representativa o atentatorias del conjunto de garantías que la representación reclama”, indicando además que tales garantías “se establecen para proteger, justamente, el libre ejercicio de la actividad representativa”.

de ello resulta ser la obligación empresarial de permitir el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras, que no es otra cosa que la normativización de una añeja doctrina social.

Según dispone el art. 68.d) del Estatuto de los Trabajadores, los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a “expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa”. De igual manera, el art. 8.1, letras b) y c), de la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce a los trabajadores afiliados a un sindicato el derecho a celebrar reuniones, previa notificación al empresario, y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, así como recibir la información que les remita su sindicato. En atención a ello, el Tribunal Supremo en un primer momento entendió que “no hay norma jurídica alguna que conceda al Sindicato el derecho a utilizar los medios informáticos”²⁶ de la empresa, de tal manera que “el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto, consagra el derecho de los afiliados a recibir la información que les remita su sindicato, mas no establece que sea la empresa la que deba facilitar los medios materiales para llevarla a cabo”. Posteriormente el Tribunal Constitucional, en su sentencia 281/2005 de 7 noviembre, dictada en amparo precisamente frente a esa resolución, concluyó que “sobre el empresario pesa el deber de mantener al sindicato en el goce pacífico de los instrumentos aptos para su acción sindical siempre que tales medios existan, su utilización no perjudique la finalidad para la que fueron creados por la empresa y se respeten [determinados] límites y reglas de uso”.

De esta manera, según esa añeja doctrina, y según entiende a día de hoy el Tribunal Supremo, “de la doctrina que establece el Tribunal Constitucional se desprenden las dos conclusiones que resultan determinantes para la resolución de esta cuestión. No hay ninguna previsión legal que imponga a la empresa la obligación de crear herramientas de comunicación electrónica para facilitar la transmisión de información por parte de los representantes de los trabajadores, de manera que, si esa obligación no se desprende tampoco de lo pactado convencionalmente, la negativa a su instauración no vulnera el derecho a la libertad sindical. Por el contrario, incurre en conducta antisindical que infringe el derecho de libertad sindical, la injustificada negativa de la empresa a permitir la utilización del sistema de correo electrónico ya preexistente que pudiese haber desarrollado para el uso empresarial, cuando queda acreditado que no se perturba con ello el normal funcionamiento de su actividad, y no supone la imposición de mayores cargas, gravámenes, o incremento

.....
26 STS de 26 de noviembre de 2001 (Rec. núm. 1142/2001).

de costes”²⁷. Y eso es justamente lo que hace ahora la norma sobre teletrabajo, instaurando la necesidad de que la empresa permita a los representantes de los trabajadores el acceso a las comunicaciones (presumiblemente, la red interna de comunicaciones a través de la web) y direcciones electrónicas de uso en la empresa²⁸.

Debe tenerse en cuenta, no obstante, que la propia norma indica —en su art. 19.2— que ese derecho será ejercitable “cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia”, lo que se compadece con el hecho de que “el Tribunal Constitucional concluye que vulnera el derecho de libertad sindical la negativa a permitir su uso con fines sindicales, si con esa utilización no se desbordan los límites que el propio Tribunal viene a objetivar de la siguiente manera: a) La comunicación no podrá perturbar la actividad normal de la empresa. Con la advertencia de que no cabe admitir ese efecto por el solo hecho de que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador tenga lugar en horario de trabajo. b) Al ser un medio de comunicación electrónico que ha sido creado como herramienta de la producción, no deberá perjudicarse el uso empresarial preordenado para el mismo, ni puede pretenderse que prevalezca al interés del uso sindical, por lo que deberá de utilizarse de manera que permita armonizarlo con el objetivo empresarial que dio lugar a su puesta en funcionamiento. Y en caso de conflicto deberá prevalecer siempre el interés de la empresa, que está facultada para a predeterminedar las condiciones de su utilización para fines sindicales, siempre que no las excluya en términos absolutos. c) Y puesto que no cabe imponer a la empresa una carga que no se encuentre expresamente prevista en el ordenamiento jurídico, la utilización de ese instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente, la asunción de mayores costes”²⁹.

Así, “de la doctrina que establece el Tribunal Constitucional se desprenden las dos conclusiones que resultan determinantes para la resolución de esta cuestión. No hay ninguna previsión legal que imponga a la empresa la obligación de crear herramientas de comunicación electrónica para facilitar la transmisión de información por parte de los representantes de los trabajadores, de manera que, si esa obligación no se desprende tampoco de lo pactado convencionalmente, la negativa a su instauración no vulnera el derecho a la libertad sindical. Por el contrario, incurre en conducta antisindical que infringe el derecho de libertad sindical, la injustificada negativa de la empresa a permitir la utilización del sistema de correo electrónico ya preexistente que pudiese haber desarrollado para el uso empresarial, cuando queda acreditado que no se perturba con ello el normal fun-

.....

27 STS de 21 de febrero de 2019 (Rec. núm. 214/2017).

28 Lo que “parece aludir a la preexistencia de tales direcciones y medios de comunicación en la empresa” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación ...*, cit., pág. 112).

29 STS de 26 de noviembre de 2001 (Rec. núm. 1142/2001).

cionamiento de su actividad, y no supone la imposición de mayores cargas, gravámenes, o incremento de costes. Lo que en definitiva proscribiera el Tribunal Constitucional es la conducta injustificada de la empresa que niega a los sindicatos la posibilidad de utilizar las herramientas de correo electrónico que ya tiene instauradas, cuando no hay razones de carácter productivo o económico que pudieran justificar esa decisión³⁰. De este modo, cuando se reclame ese derecho por los representantes legales “corresponde a la empresa la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores, de tal manera que de acreditarse esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, a lo que no puede en cambio negarse cuando no haya constancia de los problemas que pudiere suscitarle la utilización con esa finalidad de la aplicación de correo electrónico ya instaurado, sin que pueda exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente³¹. Y, en caso “de conflicto entre el uso empresarial y el sindical debe primar el interés de la empresa por tratarse de una herramienta configurada para la producción; y que el empleador puede adoptar las medidas y disponer lo necesario para regular y acomodar su utilización a las necesidades empresariales, armonizando unos y otros intereses. Todo ello a salvo de lo que pudiere haberse establecido mediante la negociación colectiva³²”.

Lo mismo podría decirse con relación a la previsión legal contenida en el art. 19.2 acerca de que la empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, la implantación de un tablón virtual. Pero un vistazo a la normativa común laboral sobre el tablón de anuncios hace presumir que la misma se refiere a uno o varios tableros físicos, no virtuales³³. Sucede, no obstante, que la doctrina viene asegurando desde hace años que “en cuanto a la posibilidad de sustituir el tablón material por su versión telemática –el portal–, inicialmente la cuestión parece merecer una respuesta positiva, pues el acceso virtual es incluso más directo que el de un tablón ubicado en algún lugar del centro de trabajo³⁴, aunque advirtiendo que “el número de trabajadores que disponen de ordenador en su puesto de trabajo es todavía reducido, y muy elevado en cambio el de quienes

30 STS de 26 de noviembre de 2001 (Rec. núm. 1142/2001).

31 STS de 26 de noviembre de 2001 (Rec. núm. 1142/2001).

32 STS de 26 de noviembre de 2001 (Rec. núm. 1142/2001).

33 El art. 81 del Estatuto de los Trabajadores indica, en su primer inciso, que “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 tableros de anuncios”.

34 OJEDA AVILÉS, J.A., “Locales y tablón de anuncios”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 22, 2003, pág. 30.

carecen de los conocimientos necesarios para acceder a la información de un portal. Sólo adicionalmente, como medida suplementaria, cabe entender la figura del infobuzón”³⁵.

Obviamente, esto ya no sucede hoy en día, siendo las posibilidades de acceder a la información telemática casi ilimitada (teléfonos móviles, tablillas, ordenadores portátiles, televisores con acceso a la web, etc.), de ahí que la obligación legal de que la empresa implante un tablón virtual no debiera padecer ninguna clase de obstáculos. Las opciones son múltiples y variadas, desde la instauración de una aplicación web o móvil, hasta la creación de un grupo de Whatsapp, una página de Facebook, etc. A mi entender, la más cercana a la intención del legislador puede consistir, bien en un envío masivo de información a través del correo electrónico, bien mediante la creación de una aplicación móvil o incluso de un directorio específico en la página web (de existir esta) de la empresa.

Esta última posibilidad es la que contempla la única norma (que conozca) que instaaura la obligación de crear un tablón de anuncios virtual. Me estoy refiriendo a la Lei 6/2013, de 13 de xuño³⁶, de Universidades de Galicia, cuya disposición adicional segunda, relativa a la “Publicidad de las normas internas universitarias”, ordena que “todas las normas internas de las universidades públicas habrán de publicarse en el Diario Oficial de Galicia o en tablonos oficiales virtuales, a tal efecto dispuestos por las propias universidades”, concretando que “en la página principal de la web de cada universidad existirá un enlace con su tablón oficial virtual. Este tablón virtual consistirá en un directorio en que se encuentren, debidamente sistematizados para facilitar su manejo, sus estatutos y todas sus normas internas vigentes”.

En cualquier caso, lo que parece no ofrecer dudas es que, al contrario de lo que sucede con los tablonos de anuncios físicos, donde el empresario simplemente se encuentra obligado a poner a disposición de los representantes legales de los trabajadores uno o varios situados en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso a los trabajadores, el tablón virtual parece exigir del empresario distintas medidas con, según el caso, incierto coste, sin que puedan tener valor en este sentido las afirmaciones que sustenta el Tribunal Constitucional en su sentencia 281/2005, de 7 de noviembre, cuando afirma que “desde esta perspectiva promocional a cargo de terceros es preciso compartir con el Ministerio público que la obligación del empresario de permitir la comunicación entre el sindicato y los trabajadores mediante la utilización de su sistema interno de correo electrónico no nace de una lectura actualizada de la norma legal del art. 8.2 LOLS, partiendo de que sus previsiones habrían quedado obsoletas como consecuencia de los avances tecnológicos. Resulta claro que el derecho a contar para uso sindical con un sistema de correo electrónico a costa del empleador no encaja dentro de los límites de dicho

.....

35 OJEDA AVILÉS, J.A., “Locales y ...”, cit., pág. 30.

36 BOE de 19 de julio de 2013.

precepto, pues sólo podría fundarse en una interpretación extensiva del derecho a un tablón de anuncios, que pasaría a considerarse como un tablón virtual”.

La empresa, pues, deberá poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras un tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia³⁷, debiendo asegurarse —afirma el párrafo 2º del apartado 2 del art. 19 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre— de “que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras”. Como es fácil observar, nos encontramos de nuevo aquí con otra perogrullada normativa. Obviamente si el empresario quiere cumplir con el mandato normativo, deberá asegurarse que el mismo se lleva a término. Las normas, como bien sabrá el legislador laboral —y dicho de manera muy sencilla—, están para ser cumplidas, y el destinatario de las mismas se encuentra obligado a su observancia, y si no lo hace, los sujetos perjudicados pueden acudir a los tribunales para hacer efectivo su derecho. Pero esto debería saberlo ya el legislador laboral. No hace falta indicar, cuando impones una obligación normativa, que “deberá asegurarse que...”. Sin contar además con el hecho de que ese “deberá” no se dirige a sujeto concreto alguno.

Otra opción sería entender que el legislador hace un mandato genérico a todos los sujetos implicados, exigiéndoles que se aseguren de que “no existen obstáculos para la comunicación”³⁸. Pero supongamos que el mandato va dirigido al empresario. Si este quiere asegurarse que existe esa comunicación ello podría suponer la necesidad de contratar un buen proveedor de banda ancha, o un buen antivirus, o incluso varios técnicos informáticos, que hicieran viable un intercambio fluido de la comunicación *inter partes*. Téngase en cuenta que la norma va un poco más allá, ordenando que la ausencia de obstáculos en la comunicación se dé, no solo entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, sino también con el resto de personas trabajadoras. Esto podría exigir por el empresario proporcionar a sus trabajadores acceso a internet o a cualquier sistema de comunicación que posibilite que todos ellos (sean trabajadores a distancia o presenciales) se encuentren comunicados, lo que podría hacerse mediante un grupo de Whatsapp, o de Facebook, o de Tik Tok, porque al tratarse de un mandato genérico, parece que resultaría válido cualquier sistema de comunicación. En cualquier caso, a la vista de lo dispuesto en el art. 11 de la norma, parece confirmarse que la previsión final de este art. 19 no es otra cosa más que una mera perogrullada.

.....
37 Pese a todo, para la doctrina no se alcanza a “comprender se alcance a comprender en qué medida puede esta forma de prestación ser incompatible con la existencia de un tablón virtual y con el acceso al mismo, con o sin claves de acceso” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación ...*, cit., pág. 113).

38 Para la doctrina, “No parece que este deber implique la necesidad de poner en funcionamiento una infraestructura ad hoc, sino solo permitir la comunicación por las vías y canales que la empresa tenga ya implantados” (GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación ...*, cit., pág. 113).

IV. LOS OTROS DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA

Más allá de los constantes llamamientos a la negociación colectiva que efectúa el Real Decreto-ley 28/2020 al objeto de complementar el régimen jurídico del teletrabajo, la norma realiza a lo largo de su articulado distintas referencias a los derechos colectivos de los trabajadores a distancia³⁹. El primero de ellos se contiene en su art. 6, relativo al “acuerdo de trabajo a distancia”, y obliga al empresario a “entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones”⁴⁰, con las mismos requisitos de privacidad que contempla el art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores, **añadiendo, de acuerdo con este mismo precepto, que la “copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega”**⁴¹. Repárese en que, mientras que el precepto estatutario impone la obligación de entrega de “una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito”, en cambio, el art. 6 del Real Decreto-ley 28/2020 exige que se dé una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia.

Otra referencia normativa a los representantes legales de los trabajadores aparece en las letras j) y k) del art. 7 de la norma sobre teletrabajo. En ellas, y por lo que se refiere al contenido del acuerdo de trabajo a distancia, se exige, en primer lugar, dejar constancia expresa acerca de las “instrucciones dictadas por la empresa ... , en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia”; instrucciones estas en las que se impone la “la participación de la representación legal de las personas trabajadoras”. La norma aquí de nuevo se queda corta en su postulado, sin que pueda saberse si la participación es vinculante o meramente preceptiva, pues pudiera bastar con informar a la representación legal de las instrucciones de que se trate. Ahora que, si se atiende a lo dispuesto en la letra k) de ese art. 7, donde ya sí se habla de la necesidad de “previa información”, parece que el precepto exige algo más que la mera comunicación, lo que nos puede llevar a la convicción de que es necesaria la puesta en común de tales instrucciones entre el empresario y los representantes

.....

39 Sobre los rasgos generales de las cláusulas convencionales relativas al trabajo a distancia y al teletrabajo existentes con anterioridad al advenimiento de la norma sobre teletrabajo, véase MELLA MÉNDEZ, L., “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016, *passim*.

40 Art. 6.2. Y lo mismo cabe decir de la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, que “será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras” (art. 8.1).

41 Porque lo aquí dispuesto en el art. 6 de la norma sobre teletrabajo no es otra cosa que una reproducción literal del párrafo 3º del art. 8.4 del Estatuto de los Trabajadores.

de los trabajadores. Porque, de acuerdo con la letra k) del art. 7, tratándose de instrucciones dictadas por la empresa “sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia”, bastará con informar a los representantes legales de la empresa⁴².

Se trata, en fin, de un criterio interpretativo que parece avalar, de un lado, el art. 17.3 de la norma sobre teletrabajo, allí donde se indica que la representación legal de las personas trabajadoras “deberá participar” en la elaboración del establecimiento de “criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente”; y del otro, el art. 20.1 de la norma, donde se insiste en que “las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras”.

Ese mismo derecho a la información se contiene en lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto-ley 28/2020. En su apartado 2 se concede a “las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada” prioridad “para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial”. Pues bien, a estos efectos, se obliga a la empresa a informar a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan. Lo curioso aquí es que la norma exige informar a los representantes legales de tales vacantes, pero no sucede lo mismo con relación, por ejemplo, a “las posibilidades de ascenso que se produzcan”, a las que se refiere el art. 10.

En último lugar, el Real Decreto-ley 28/2020 se refiere expresamente a la representación legal de los trabajadores en su sección relativa a los “derechos relacionados con el uso de medios digitales”. Su primera intervención tiene que ver precisamente con la participación que ya comentamos al hablar del art. 7 de la norma, exigiéndose de nuevo la misma (“En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras”) a la hora de “establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente”. La restante, por su parte, exige a la empresa dar “previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras”, cuando se trate de elaborar una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, sobre las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

.....

42 Y así se reitera en el art. 20.2 de la norma: “Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia”.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ CUESTA, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Lan Harremanak (Revista de relaciones laborales)*, núm. 43, 2020.
- CAÑADAS SÁNCHEZ, F.J., *Teletrabajo: Revisión teórica y análisis jurídico-laboral*, Tesis Doctoral, Universidad de Granada, 2017 (<https://digibug.ugr.es>).
- GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Civitas, Madrid, 2012.
- GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P., “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el Derecho español”, en AA.VV. (Mella Méndez, L., ed., y Villalba Sánchez, A., coord.), *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Aranzadi, Pamplona, 2015.
- MELLA MÉNDEZ, L., “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, en *Revista Derecho Social y Empresa*, núm. 6, 2016.
- OJEDA AVILÉS, J.A., “Locales y tablón de anuncios”, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 22, 2003.
- PÉREZ AGULLA, S., “El teletrabajo en la era digital”, en AA.VV., *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015.