



Universidad de Oviedo

Universidá d'Uviéu

University of Oviedo

Facultad de Derecho

GRADO EN DERECHO

TRABAJO FIN DE GRADO

ACCIÓN SINDICAL Y LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL
TELETRABAJO

Alumno: DIEGO PAXOTO GUTIÉRREZ

Convocatoria: Extraordinaria segundo semestre

ACCIÓN SINDICAL Y LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO

RESUMEN

El presente trabajo trata de analizar la acción sindical en entornos digitales y, en concreto, en el teletrabajo. Se incluye una revisión de los hitos históricos más relevantes sobre la materia y también una breve mención a la normativa, jurisprudencia y doctrina relativa a las nuevas formas de organización empresarial que están surgiendo a raíz del fenómeno de la digitalización. En el último capítulo se incluye un análisis exhaustivo de los derechos colectivos en el teletrabajo, utilizando tanto fuentes normativas como pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales más relevantes, además de incluirse mi opinión personal sobre la materia para contribuir y ayudar a mejorar la acción sindical en el teletrabajo.

ABSTRACT

This work aims to analyze trade union action in digital environments, specifically in teleworking. It includes a review of the most relevant historical milestones on the subject, as well as a brief mention of legislation, case law, and doctrine related to new forms of organizational structure that are emerging as a result of the digitalization phenomenon. The final chapter provides an exhaustive analysis of collective rights in teleworking, using both regulatory sources and relevant judicial and doctrinal pronouncements. It also includes my personal opinion on the matter to contribute and help improve trade union action in teleworking.

ABREVIATURAS

AN	Audiencia Nacional.
Apps	Applications.
CE	Constitución Española de 1978.
ET	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.
ETT	Empresas de Trabajo Temporal.
LETT	Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
Ley Rider	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.
LOLS	Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
LTD	Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
OIT	Organización Internacional de Trabajadores.
PYMES	Pequeñas y medianas empresas.
RDLTD	Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
TIC	Tecnologías de Información y Comunicación.
TS	Tribunal Supremo.
TSJ	Tribunal Superior de Justicia.
UGT	Unión General de Trabajadores.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
ABREVIATURAS	3
ÍNDICE	4
INTRODUCCIÓN	5
1.- ACCIÓN SINDICAL Y TELETRABAJO	8
1.1.- Contexto histórico y evolución de la acción sindical.....	8
1.2.- Retos de la acción sindical en la empresa	15
1.3.- Evolución histórica del teletrabajo	17
2.- LAS RELACIONES COLECTIVAS 4.0	21
2.1.- Nuevas realidades empresariales	21
2.1.1.- Los grupos de empresas	21
2.1.2.- Empresas de Trabajo Temporal	23
2.1.3.- Descentralización de la actividad.....	25
2.1.4.- Plataformas digitales.....	27
2.1.5.- Las empresas multiservicios.....	29
2.2.- Nueva forma de trabajo: el teletrabajo	30
3.- LA REPRESENTACIÓN de personal EN EL ÁMBITO DEL TELETRABAJO	33
3.1.- Determinación del Centro de Trabajo.....	34
3.2.- Participación de las personas teletrabajadoras en la empresa: derecho de reunión y elecciones sindicales.....	36
3.3.- Información y consulta de la representación de personal	41
3.4.- Facilidades de la representación de personal	42
CONCLUSIONES	47
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

El desarrollo e implementación de las nuevas tecnologías en la sociedad ha supuesto grandes avances en la historia de la humanidad. Estos contribuyen a que diferentes aspectos de la vida puedan desarrollarse de una manera óptima e incluso crean nuevas realidades que hace unos cuantos años ni siquiera se podrían haber imaginado. Dichos cambios también afectan a las relaciones laborales, creando de esta manera estructuras empresariales mucho más digitalizadas y nuevas formas de prestación de servicios.

Estos nuevos paradigmas escapan en su mayor parte de la legislación actual que existe en el Ordenamiento jurídico español, ya que muchos textos normativos precisan de una necesaria reforma que modernice la disciplina del Derecho Laboral. También es necesario que las tradicionales organizaciones sindicales aprovechen las herramientas que ofrecen las nuevas tecnologías para mejorar los derechos colectivos. Se trata de un estudio interesante a nivel académico y también a nivel personal, ya que considero necesario que las normas laborales se reinventen y hagan un uso óptimo de las herramientas digitales para poder desarrollar de una manera eficaz los derechos de las personas teletrabajadoras, asociaciones sindicales y de las estructuras empresariales.

Considero que las organizaciones de trabajadores deben de tener en cuenta estos nuevos escenarios tratando de cumplir su principal finalidad, que es la protección de los derechos de las personas trabajadoras en escenarios digitales. Y para ello deben tener en cuenta las lagunas que presentan las normas laborales y suplirlas mediante la negociación colectiva y, además, hacer uso a su favor de las nuevas tecnologías, mejorando de esta manera la estrategia sindical que se diseñe y se quiera aplicar. Es decir, las organizaciones sindicales en su origen conseguían cumplir su principal finalidad, ya que las líneas de actuación que se diseñaron conseguían una protección integral de los derechos colectivos, equilibrando las posiciones de desigualdad existentes en las relaciones laborales. Pero esta estrategia tradicional actualmente no cumple con las exigencias que demanda la nueva realidad digital, ya que la normativa aplicable precisa de una renovación total para poder adaptar la acción sindical a estos nuevos contextos y ofrecer unas garantías eficaces a las personas teletrabajadoras.

Por tanto, el objetivo principal de este estudio es verificar si la normativa relacionada sobre el teletrabajo ofrece una protección íntegra de los derechos colectivos de dichos trabajadores o si se debe mejorar la existente teniendo en cuenta las posibles carencias que pudiera tener

la norma. Por otro lado, se busca averiguar si los sindicatos deben digitalizarse y hacer uso de dichas herramientas. Para poder dar respuesta a estos objetivos, en el desarrollo de los capítulos, se ha hecho uso de fuentes primarias, donde se analiza la normativa y jurisprudencia relativa a la materia y, por otro lado, también se han utilizado fuentes secundarias, tratando de obtener la opinión de la doctrina científica en dicho ámbito.

Por otro lado, el trabajo está conformado por tres capítulos principales y dos anexos. En el primero de ellos se hace análisis de la evolución histórica del sindicalismo y del teletrabajo en España, cuya finalidad es evidenciar cómo los hechos sociales influyen de manera notable en el Derecho del Trabajo colectivo y, además, poner de relieve al lector de los hechos más relevantes en la historia de ambas materias para poder entender mejor los problemas actuales que existen. Dentro de este también se hace un análisis de los diferentes obstáculos que tienen los sindicatos para poder desarrollar la acción sindical eficientemente. En relación con este aspecto, se ha elaborado una encuesta con el objeto de conocer la opinión y confianza que tienen los ciudadanos en los sindicatos. La misma cuenta con tres preguntas cuyas respuestas son “sí” o “no” que permiten conocer si el estigma negativo que existe es un obstáculo más para el normal desarrollo de la acción sindical. En dicho estudio han participado 69 personas con perfiles totalmente diferentes y sin distinción de sexo. El único condicionante discriminativo que se ha introducido es la edad. Es decir, los menores de 16 no han podido realizar la encuesta debido a que no tienen la edad mínima para poder realizar un contrato laboral.

El segundo capítulo se centra en el análisis de las nuevas formas de relaciones laborales. En primer lugar se busca analizar las nuevas formas de organización empresarial que han surgido a lo largo de este tiempo. Entre ellas se analiza la normativa oportuna como los pronunciamientos jurisprudenciales y doctrinales respecto a la externalización de la producción, las plataformas digitales y el fenómeno de los *riders* y, finalmente, el limbo jurídico que deriva de las empresas multiservicio. Por otro lado, se incluye un epígrafe sobre la contraparte empresarial, es decir, se hace un análisis de los aspectos generales de la nueva normativa del teletrabajo, con una comparación entre el anterior artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y los dos nuevos instrumentos normativos que se publicaron a raíz de la pandemia para regular el teletrabajo.

En el capítulo tercero se centra toda la atención en los derechos colectivos en el teletrabajo. Para el desarrollo del mismo, se ha tratado de estudiar las dos leyes que regulan esta modalidad de prestación de trabajo, incluyendo la opinión doctrinal al respecto en

cuestiones en las cuales la norma no concreta la materia y, en las que, posiblemente, es necesaria la regulación. También he tratado de añadir mi propio punto de vista en ciertos aspectos para poder mejorar el desarrollo y protección de los derechos colectivos en el teletrabajo.

1.- ACCIÓN SINDICAL Y TELETRABAJO

1.1.- CONTEXTO HISTÓRICO Y EVOLUCIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL

El Derecho Laboral es la rama del Derecho que más fluctuaciones ha sufrido debido a acontecimientos históricos que han surgido a lo largo del tiempo como la ideología política-económica que ha existido en cada Gobierno, por lo que se puede afirmar que existe un nexo causal entre el momento histórico y la normativa laboral aplicable a ese momento.

Con la llegada de la Revolución Industrial, donde no existía una regulación como tal de unos derechos básicos de las personas trabajadoras, las empresas del momento junto con las condiciones precarias favorecieron el malestar que estaban sufriendo los operarios y comenzó a surgir la “cuestión social”¹, donde estos quieren conseguir una serie de garantías o normas para limitar los abusos que estaban sufriendo por parte de los patronos, ya que en estos casos los contratos que se firmaban aparentaban tener una posición de igualdad entre las partes pero la práctica evidenció que no era de esta manera, normalmente eran considerados como contratos de arrendamiento de servicios o contratos de servicios². Por ello, se buscaba cierta autoprotección colectiva mediante unos órganos que representasen sus intereses³.

Desde un punto de vista de la acción sindical, se puede apreciar que las asociaciones de las personas trabajadoras a lo largo del tiempo han tenido que atravesar varias fases. La primera de ellas es la fase prohibición. Así, durante la Revolución Francesa los gremios son suprimidos y, además, las asociaciones de las personas trabajadoras son prohibidas a nivel estatal ya que son considerados como algo contrario a la voluntad de los ciudadanos⁴. Concretamente en las leyes francesas de 1791, en especial la Ley *Le Chapelier*, en sus artículos 6 a 8 regulaba estas conductas penalmente perseguibles bajo la rúbrica “*contra el libre ejercicio de la industria y del trabajo*”. Algo parecido ocurrió en Reino Unido donde la jurisprudencia de la *Common Law* consideraba a las agrupaciones de trabajadores como actos que iban en contra del interés público⁵.

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.A.: *Derecho del Trabajo e ideología*, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 2009, pág. 30.

² MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, 2ª ed., Civitas, Madrid, 2009, pág. 101.

³ En esta época no se reconocían por parte del Estado ninguna agrupación que amparase los derechos de las personas trabajadoras del momento, llegándose incluso a estar tipificadas penalmente los sindicatos.

⁴ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 8ª ed., Tecnos, Madrid, 2003, pág. 38.

⁵ *Ibid.* pág. 39.

En otros países ocurre lo mismo, se tipifican las asociaciones profesionales o sindicatos como actos que deben de ser considerados como conductas penales. Sin embargo, existían otros países como Bélgica que reconocían el derecho de asociación ciudadana o Noruega, Suecia y Estados Unidos que permitían este derecho a todas las personas⁶.

Como las medidas de represión no pudieron detener la acción sindical de las asociaciones de profesionales, los Estados optaron por pasar a una fase de tolerancia suavizando progresivamente las normas penales que perseguían estos actos, además de que también se les ofrecía la posibilidad de acogerse a normas del derecho común, pero no se les otorgaba reconocimiento alguno por parte del ordenamiento jurídico⁷. El primer país en derogar la tipificación de los sindicatos fue Reino Unido en 1824 y, años más tarde, el resto de países siguieron el mismo ejemplo, por lo cual, los siguientes países fueron Francia en 1864, España en 1868, Confederación de Alemania del Norte en 1869, Holanda en 1872, Italia en 1890⁸.

Como consecuencia de la despenalización, comienza a nacer en muchos Estados una legislación laboral que servía de solución para los problemas que la “cuestión social” había puesto de manifiesto. En concreto, en España este proceso de elaboración comenzó en 1883 con la creación de la Comisión de Reformas Sociales, donde años más tarde fue sustituida por el Instituto de Reformas Sociales (1903), el resultado de ambas instituciones fueron los inicios de las normas que años más tarde iban a publicarse⁹.

Respecto a los sindicatos, se comienza a entrar en la fase de reconocimiento, donde el legislador opta por darles un estatus jurídico y reconocerlos como organizaciones civiles de las personas trabajadoras. En España, la primera Ley que legaliza los sindicatos fue la Ley General de Asociaciones de 1887 que les dota de una eficacia civil pero no es una normativa específica de la acción sindical.

Pero en 1926 se publica un Decreto-Ley de la Organización Corporativa Nacional que sí recogía previsiones en materias específicas sobre representación profesional de trabajadores y empresarios. En su artículo 1 se dispone que “[l]os elementos que integran la vida profesional española se organizarán sobre la base de cuerpos especializados y clasificados, a cada uno, de los cuales se dotará de representación oficial, mediante la designación de comités paritarios de jurisdicción graduada”.

⁶ CAIRE, G.: *Liberté syndicale et développement économique*, Ginebra, 1976, pág. 40.

⁷ MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Tecnos, Madrid, 2022, pág. 68.

⁸ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical... op cit*, pág. 40.

⁹ MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit. pág. 65.

Durante la II República se sigue el modelo de representación adoptado durante la Dictadura de Primo de Rivera, la diferencia es que las Comisiones paritarias pasan a ser jurados mixtos y se creó una Ley de asociaciones profesionales en 1932 que permitían a las asociaciones ejercitar su actividad por su cuenta o dentro del seno de los jurados mixtos¹⁰. Además, en esta etapa se seguía sin publicar una norma específica que regulara el derecho de huelga y de medidas de conflicto colectivo sino que seguía usándose como base la Ley de 1909¹¹. En 1934 se produce otro hito importante, concretamente en el Principado de Asturias se produce una revolución conocida como la “huelga general revolucionaria”, la cual supuso el nacimiento del Frente Nacional de Trabajo, que era una Confederación de sindicatos católicos no revolucionarios¹².

La siguiente etapa relevante en la historia de la acción sindical es la Dictadura de Franco, este periodo no se trata de un periodo homogéneo, ya que durante esta época la sociedad, la política y la economía sufrieron cambios importantes¹³. Por lo cual, se pueden destacar dos periodos relevantes.

La primera etapa desde 1935 a 1958 los sindicatos son prohibidos a nivel nacional y se derogan las normas que regulaban estas asociaciones. A su vez lo que se impone es una organización nacionalsindicalista, el Sindicato Vertical que se divide por ramas de producción y que es integrado por personas trabajadoras y empresarios, siguiendo el modelo del resto de estados fascistas europeos, y cuyo órgano de control era el Ministerio de Organización y Acción Sindical.

La norma más relevante fue el Fuero del Trabajo 1938 que marca las líneas de actuación de la acción sindical implantando, como ya se mencionó, el Sindicato Vertical. Este se trataba “corporación de derecho público cuyas «jerarquías» han de ser necesariamente militantes de FET de las JONS, concebido como «instrumento al servicio del Estado, a través del cual realiza su política económica»¹⁴. De esta normativa y la que posteriormente se publicó se pueden extraer varios principios básicos de la Organización Sindical Española: el primero de ellos era la unidad donde sólo existía un sindicato, el Sindicato Vertical; el segundo es el

¹⁰ UGT: “Ley de Asociaciones profesionales (comentada, con un apéndice)”, *Publicaciones de la Unión General de Trabajadores de España*, folleto nº 1 (1932) [en línea]. Disponible en <<https://core.ac.uk/download/pdf/286402248.pdf>> Consultada el 3 de febrero de 2023.

¹¹ Ley que despenalizaba la huelga y los conflictos colectivos, ya que estas pasaban a considerarse como alteraciones normales de las relaciones de trabajo. Y hasta la década de los años 30 no se publica una Ley que regulase como tal el derecho de huelga y cierre patronal (Ley de contrato de trabajo de 1931).

¹² Los llamados “sindicatos amarillos”.

¹³ MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit. pág. 75.

¹⁴ OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical...* op cit, pág. 59.

principio de totalidad donde trabajadores y empresarios se integraban automáticamente en el seno de la organización; el tercero es la jerarquía donde el resto de órganos y personas estaban al servicio del Estado no para defender los intereses de los trabajadores sino interés nacional¹⁵. Pero la base de la estructura nacionalsindicalista es la empresa en sí misma ya que “a través de ella se producía el fenómeno de la sindicación, como acto de incorporación automática que se deriva de la propia naturaleza de la Organización Sindical”¹⁶.

Desde el prisma de las medidas de conflicto colectivo, estas no se podían adoptar ya que volvían a estar tipificadas en el Código Penal como delito de sedición, además de que tampoco se permitía la negociación colectiva porque no se reconocía su existencia y en caso de controversias se resolvía en el seno del Sindicato Vertical.

España experimenta una cierta apertura en el Régimen Franquista a finales de los años cincuenta, por lo cual, se estaría hablando ya del inicio de la segunda etapa del franquismo. Durante esta etapa se empieza a reconocer con limitaciones la dimensión colectiva de las relaciones laborales, el primer gran avance es 1958 con la creación de la Ley de 1958 que permitía la negociación colectiva, esta norma “especificaba que la negociación colectiva podía tener lugar, bien en el Jurado de la Empresa en cuestión, bien entre patronos y obreros, en los locales sindicales a nivel local, provincial o nacional. El capítulo 7 trata de la negociación colectiva, describiendo las pautas seguidas desde 1958 y presentando también un caso concreto de negociación en una empresa. La ley prevé la posibilidad de arbitraje obligatorio cuando las partes no puedan llegar a un acuerdo”¹⁷.

Otro hecho relevante para la acción sindical durante este periodo es que las medidas de conflicto colectivo fueron suprimidas del Código Penal de 1965 y comenzó, también, a tolerarse estas prácticas como actos propios de la acción sindical. Y, finalmente, el proceso culminó en la creación de un derecho de huelga, pero con muchas limitaciones, regulado en el Decreto-Ley 5/1975 del 22 de mayo¹⁸. Por otro lado, se aprobó la Ley sindical en 1971 que supuso la reforma del Sindicato Vertical, pero aún no se contemplaba la libertad sindical como derecho básico de la acción sindical¹⁹.

¹⁵ *Ibid.* pág. 60.

¹⁶ GÍMEZ MARTÍNEZ, M.A.: “El sindicalismo vertical en la España Franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM* (2016), pág. 234.

¹⁷ MARTÍNEZ ALLER, J.: “Convenios Colectivos y lucha de clases en España”, nº 37/38 (1972) [en línea]. Disponible en <<<http://www.ruedoiberico.org/libros/textos.php?id=17>>>.

¹⁸ MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, *op cit.* pág. 78.

¹⁹ *Ídem.* pág. 79.

Finalmente, con el fallecimiento del Caudillo y la integración de España en los órganos internacionales y europeos se comienza la etapa final de reconocimiento como derecho fundamental la libertad sindical y, por ende, la acción sindical. Por lo cual, con la entrada en vigor de la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) hubo una oleada de reformas legislativas en materia sindical, además de que se reestructuró “el sistema de relaciones laborales que ha afectado a los siguientes elementos: a las representaciones profesionales, tanto a las que actúan en las empresas y centros de trabajo, como las organizaciones sindicales y empresariales que intervienen en ámbitos más amplios, sectoriales o interprofesionales y a los modos de interacción de las representaciones profesionales, es decir, a la negociación colectiva laboral y a las medidas unilaterales de conflicto colectivo”²⁰.

La CE consagra, en su Título I dentro del Capítulo 2º relativo a los derechos fundamentales y libertades públicas, el derecho de libertad sindical y derecho de huelga²¹ en su artículo 28²², por lo cual, estos derechos son los valores básicos que deben de ser respetados por toda la sociedad y, además, deben de tener una protección específica en caso de vulneraciones de estos.

Respecto al marco normativo que regula la acción sindical, en primer lugar tenemos el 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 (en adelante, ET) que prevé en su Título II la regulación de los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa.

Otra norma relevante de este aspecto es la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante, LOLS) que desarrolla el precepto constitucional y regula toda la materia relativa a la libertad sindical estableciendo tanto su marco subjetivo como también los derechos que integran la Libertad sindical (art. 2 LOLS), régimen jurídico y representatividad de los sindicatos y, también, la acción sindical.

Por otro lado, tenemos la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que

²⁰ *Ibidem*. pág. 79.

²¹ Cuyo ejercicio está desarrollado por una norma preconstitucional que es el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, el cual debe de ser aplicado conjuntamente con la Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril, la cual le da visos de constitucionalidad.

²² Que debe ponerse en conexión con el art. 37 CE relativo a la negociación colectiva y fuerza vinculante de los Convenios Colectivos (art. 37.1 CE) y la adopción por parte de las personas trabajadoras de medidas de conflicto colectivo (art. 37.2 CE).

reformen las elecciones sindicales, la negociación colectiva que cobra mayor importancia, cláusulas de descuelgue, los pactos de empresa, los conflictos colectivos dejan de ser controlados por la Administración y se recurre a una mayor aplicación de las medidas extrajudiciales de conflictos.

En los siguientes años se produjeron varias reformas laborales que en menor o mayor medida inciden en la acción sindical. La primera de ella se realizó en 2010²³ cuyo objetivo era reducir el desempleo, aumento de la productividad empresarial, la estabilidad laboral y la flexibilización interna empresarial y entre sus medidas se pueden destacar la limitación de los contratos de obras y servicios determinados y la prevención del encadenamiento contractual, reducción del coste del despido²⁴ e, incluso, esta reforma cambia la regulación de las cláusulas de descuelgue salarial²⁵ y “rompe con el dominio de los convenios sectoriales en la vertebración de la mecánica del descuelgue y remite directamente al nivel de empresa”²⁶.

La segunda reforma fue en 2012²⁷ que se caracteriza por intentar combatir el desempleo que se sufría por aquel entonces, pero la mayor característica de esta reforma derivó en la gran precarización de las relaciones laborales como también aumentó la temporalidad de las mismas. Entre sus medidas se encuentran el aumento de las funciones de las Empresas de Trabajo Temporal, “la reducción temporal de salario o de la jornada; la supresión de autorización administrativa en la suspensión del contrato de trabajo; la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas; el carácter vinculante del acuerdo de los representantes de los trabajadores tras la finalización del periodo de consultas en el despido colectivo; la limitación temporal en el encadenamiento de contratos temporales -máximo treinta meses-”²⁸. Dentro de esta reforma cabe destacar que se introduce un nuevo concepto de relaciones laborales, que en la práctica en esa época tuvo poco éxito, el llamado trabajo a distancia o teletrabajo²⁹, cuya regulación de 2012 fue prácticamente nula. Respecto

²³ Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

²⁴ PÉREZ GARCÍA, J.C.: *Medidas sobre el empleo temporal en las reformas laborales de los años 2010, 2012 Y 2021*, Junta de Andalucía, Andalucía, 2022, pág. 550.

²⁵ USO (2020). Disponible en <<https://www.uso.es/reforma-laboral-2010-10-anos/>>.

²⁶ MORENO PRECIADO, R.; SANZ BERZAL, E.: “Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos en cifras: Análisis de los datos registrados en REGCON [octubre 2010 febrero 2019]” Disponible en <<https://www.ccoo.es/40b06d62d3bb3257b7e4bab02cb4d23c000001.pdf>> [Consultada el 30 de enero]

²⁷ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

²⁸ *Ibid.* pág. 552.

²⁹ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, nº1 (2013), pág. 5.

a la materia sindical, se reduce la ultraactividad del Convenio Colectivo³⁰ y se le otorga prioridad aplicativa al Convenio de empresa sobre el Convenio sectorial en ciertas materias³¹.

Por último hay que hacer referencia a una nueva reforma reciente, en el año 2021³² se tomó conciencia de que no era sostenible la regulación que se mantuvo durante casi 9 años con altas tasas de temporalidad del empleo, valores muy altos de personas desempleadas y, además, la crisis sanitaria del COVID. Esta reforma venía a reducir los tipos de contratos temporales y establecer medidas que paliaran los abusos de la temporalidad de las personas trabajadoras, se elimina las limitaciones temporales de la ultraactividad del Convenio Colectivo y se le vuelve a dar prioridad al Convenio Colectivo superior al Convenio de empresa en las materias relativas a la cuantía base del salario y los complementos de este³³, entre otras medidas.

Con el auge de las nuevas formas empresariales y, además, de la pandemia derivada del COVID, se esbozó un nuevo paradigma en las relaciones laborales, revolucionando el concepto tradicional de las mismas. Dichos acontecimientos abrieron la puerta a nuevas formas de trabajo que ya se contemplaban en el ordenamiento jurídico español de manera insuficiente. Es el caso del teletrabajo y las plataformas digitales que cobran mayor relevancia en el modelo productivo, lo cual hace que surja la duda de si la acción sindical es suficientemente eficaz con sus herramientas actuales para conseguir su finalidad de protección de las personas trabajadoras o, por el contrario, si es necesario que adopten nuevas técnicas para lograr su fin basándose en la revolución digital de los mismos.

³⁰ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad” en La reforma laboral de 2012 XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, pág. 37.

³¹ DEL REY GUANTER, S.: “La estructura de la negociación colectiva: el papel del convenio de empresa” en La reforma laboral de 2012 XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, pág. 55.

³² Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

³³ CÁRDENAS DEL REY, L.: “Las siete claves de la reforma laboral de 2021”, Universidad Complutense de Madrid (2022). Disponible en <<https://www.ucm.es/otri/noticias-claves-reforma-laboral-ucm>> [Consultada el 1 de febrero de 2023].

1.2.- RETOS DE LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Uno de los retos que afecta de manera directa a las relaciones colectivas es el tejido empresarial que hay en el mercado de trabajo en España³⁴. En la *gráfica 1* se observa que los valores más amplios son los relativos a las pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES), donde 55,18% son PYMES que no tienen asalariados, luego el 38,46% relativas a micro empresas que tienen 1 a 9 personas trabajadoras, el 5,33% pertenece a las pequeñas empresas y el resto pertenece a las medianas empresas que cuentan entre 50 a 250 trabajadores y grandes empresas que tienen en sus plantillas 250 o más trabajadores³⁵. Por lo cual, el tejido empresarial predominante a gran escala está constituido por PYMES lo cual hace que la acción sindical pierda eficacia en los centros de trabajo reducidos.

Otra reto que conecta con la anterior es que con la nueva Revolución Industrial digital las empresas han adoptado nuevas formas de organización empresarial incluso alguna de ellas han optado por no tener un domicilio físico como tal. Por lo cual estas nuevas formas inciden directamente en la regulación sobre la representación de personal en las empresas recogidas en el ET y la LOLS de manera que se puede afirmar que la regulación de las relaciones colectivas tradicionales es totalmente ineficiente para dar solución a estas nuevas formas de trabajo o de organización empresarial³⁶.

La problemática deriva de los artículos 62 y 63 ET donde el punto de referencia para la articulación de un órgano de representación reside en el concepto de centro de trabajo del art. 1.5 ET el cual dispone que *“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”*, nos encontramos con que la definición de centro de trabajo contiene elementos ambiguos que provocan que en la realidad práctica sea difícil de determinar³⁷.

Por otro lado, el promover los mecanismos de elección de representantes de trabajadores por parte de los mismos tampoco favorece en este punto, ya que al ser una medida de recepción voluntaria para las personas trabajadoras en centros de trabajo reducidos³⁸, el

³⁴ Vid. *Infra* Anexo I gráfica 1.

³⁵ Ministerio de Industria, comercio y turismo (2023): “Estructura y dinámica empresarial en España” Disponible en <<http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2022.pdf>>. [Consultada el 14 de febrero de 2023].

³⁶ Posteriormente se desarrollará esta idea por lo que de momento queda planteado como un obstáculo general de la representación de trabajadores (*vid. infra* Capítulo 2 epígrafe 2.2).

³⁷ ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: “El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 188, (2016), pág. 56.

³⁸ Con ello se hace referencia a los centros de trabajo que tengan entre 6 y 10 trabajadores que en estos casos les corresponde tener un delegado de personal cuando la mayoría de las personas trabajadoras lo decidan (artículo 62 ET).

miedo o la incertidumbre a las posibles represalias por parte de los empresarios también es un factor a tener en cuenta y que dificulta la acción sindical.

Aparte de las carencias del ET y la LOLS, otro reto decisivo en las relaciones colectivas y la acción sindical es la confianza social en los sindicatos actuales como mecanismo de defensa ante los abusos por parte de las personas empleadoras. Para ello se ha realizado una encuesta que trata de evaluar el grado de confianza que tienen los ciudadanos respecto a este tipo de organizaciones. De las 69 personas³⁹ que han realizado el cuestionario el 59,42% cree que es eficaz la acción sindical como mecanismo de defensa, frente al 40,57%. Por otro lado, el 65,21% piensa que los sindicatos son útiles frente al 34,78% que considera que no lo son. Finalmente, el 57,97% no confía en los sindicatos actuales frente al 48,33%, por lo cual, se puede afirmar que la confianza sobre los sindicatos actualmente, junto con los prejuicios derivados por la mala praxis de alguno de los dirigentes, se puede considerar como otro reto para la acción sindical.

La idea anterior se complementa con los datos de la tasa de afiliación en España⁴⁰ plasmada en la *gráfica 2*. En esta gráfica se observa la evolución de la tasa de afiliación sindical en España en el periodo comprendido entre los años 2000 y 2019. La tendencia general de la tasa es siempre decreciente menos en ciertos periodos cuya tendencia es ascendente que pueden deberse a la crisis que asoló la economía española sobre el año 2008. No obstante, en el año 2019 se aprecia el valor más bajo de todos los periodos siendo del 12,4% y el punto más alto se produjo en el año 2009 (18,3%) siendo casi 6 puntos más que en el año 2019.

No solamente a nivel nacional la densidad sindical ha disminuido sino que también a nivel internacional. Según el informe de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico⁴¹ (en adelante, OCDE), el promedio en los países que forman parte de esta organización descendió del 33% en 1975 a un 16% en 2018. Se puede observar en la *gráfica 3* la densidad sindical en el año 1970 donde 75% es de Suecia, el 20% en Francia y el 10% en Corea. No obstante, se puede observar que en países como Islandia y Bélgica y luego en Noruega, Canadá y Corea se mantuvo la tendencia.

³⁹ Vid. *Infra* Anexo II gráfica 4.

⁴⁰ OIT (2022): "Estadísticas de afiliación". Disponible en <<https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/#>> [Consultada el 10 marzo].

⁴¹ OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD, Paris, pág. 33 Disponible en: <<https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>> [Consultada el 10 marzo].

En 1990 se refleja que en los países de Europa del este, se produce una disminución de la densidad sindical de al menos el 30%. Por otro lado, en países como Suiza, Dinamarca y Chile la tendencia fue mucho menor y más gradual. Por otro lado, en el año 1960 en EEUU, Países Bajos y Austria la densidad sindical también descendió notablemente y en 1990 comienza, en los países nórdicos, a descender también.

Finalmente, se puede concluir que no sólo a nivel micro se aprecia que la densidad o afiliación sindical sufre graves pérdidas de afiliados, por lo cual, se puede afirmar que desde un punto de vista macro, este descenso heterogéneo se puede derivar de ciertos factores comunes que tienen los países de la OCDE, además de las circunstancias *ad intra* que cada uno puede tener dentro de su sociedad. Por lo cual, la densidad sindical refleja otro obstáculo importante a la acción sindical.

1.3.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TELETRABAJO

Como ya se expuso en epígrafes anteriores, el concepto tradicional de las relaciones laborales ha cambiado debido a las circunstancias sociales, por lo cual, la introducción y mejora de las tecnologías de la información y comunicación (en adelante, TIC) han influido en el paradigma social de las formas trabajo, comenzándose de esta manera a plantearse, tanto a las personas trabajadoras como a empresarios, la posibilidad de prestar servicios de manera telemática.

Analizando los inicios del teletrabajo, todos los autores⁴² coinciden en que este modelo de trabajo aparece por primera vez en Estados Unidos debido a la crisis del petróleo que asolaba la economía en los años sesenta⁴³. Una de las medidas implementadas para la reducción del consumo del petróleo fue acudir al trabajo a distancia. Además de que también se utilizó para aliviar el tráfico concentrado en los núcleos de las grandes ciudades y también como remedio eficaz para las consecuencias negativas para el medioambiente⁴⁴. A partir de este acontecimiento se puede afirmar que se estaría comenzado la primera fase del

⁴² NILLES, J.M.: *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, A Wiley Interscience Publication, Reino Unido, 1976, pág. 4.

⁴³ Entre ellos nos encontramos a Jack Nilles considerado como el padre del teletrabajo, el cual dijo que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” y “a través del teletrabajo pueden conseguirse buenas cifras de productividad individual por el aprovechamiento intensivo del tiempo de trabajo, la reducción del tiempo de traslado desde el domicilio a la empresa y un mejor y más autónomo de la jornada laboral por parte de los propios trabajadores” *ídem*.

⁴⁴ PADILLA MENENDEZ, A.: *Teletrabajo: dirección y organización*, Rama, Madrid, 1998, pág. 25.

teletrabajo, que centraba toda la atención en factores medioambientales y energéticos, es decir, el teletrabajo como herramienta alternativa para evitar los desplazamientos en automóvil al centro de actividad⁴⁵.

La segunda fase de esta modalidad de trabajo se caracteriza por la accesibilidad de adquisición de ordenadores personales y el desarrollo de redes particulares, lo cual ya desembocó en la utilización de una nueva vía de comunicación como es el correo electrónico. En relación a las relaciones laborales, el teletrabajo se configura como una forma de apoyo al *outsourcing*, además de que con el desarrollo de las líneas móviles y la reducción de precios de los ordenadores portátiles se permite que nazcan las primeras oficinas móviles⁴⁶.

Por otro lado, el fenómeno de la globalización económica junto con la expansión del internet, introduce a una tercera fase de la evolución del teletrabajo donde se incrementa la competitividad empresarial y existe una mayor inestabilidad en el mercado, lo cual produce que las empresas deban reestructuras sus modelos productivos en busca de una flexibilidad mayor en el mercado de trabajo⁴⁷. Por esta década de los noventa, la Unión Europea comienza a realizar estudios⁴⁸ para implantar las TIC en el modelo productivo de las empresas europeas y empieza a considerar el teletrabajo como una forma nueva de autoempleo en ciertas profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías e incluso como una nueva forma de búsqueda de empleo⁴⁹.

Concretamente de los estudios realizados por la UE se pueden extraer tres objetivos “(1) el incremento de las oportunidades de empleo para la población en general y específicamente para sectores tradicionalmente con mayores dificultades de inserción laboral; (2) la mejora del entorno por los efectos que tiene sobre el medio ambiente la no utilización de vehículos de traslado al trabajo, y (3) el desarrollo regional si se logra una participación de instituciones y empresas para la implantación de experiencias de teletrabajo. Para la Comisión Europea las tecnologías de la información y la comunicación y su dimensión transnacional, y, en particular los desarrollos derivados del comercio electrónico a través de Internet van más allá de los

⁴⁵ PÉREZ, C.: “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?” en: VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube, *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política* (2010), N° 11, UOC. Disponible en <<http://idp.uoc.edu/ojs/index.php/idp/article/view/n11-perez/n11-perez>> [Consultada el 22 de marzo]., pág. 25.

⁴⁶ *Ídem* pág. 25.

⁴⁷ *Ídem* pág. 26.

⁴⁸ Entre otros: “*El Libro Verde Vivir y Trabajar en la sociedad de la información*” Consulta <<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1996:0389:FIN:ES:PDF>>.

⁴⁹ BELZUNEGUI ERASO, A.; MARTIN ARTILES, A (Dir.): *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*, Universitat Rovira i Virgili, 2001 (Tesis Doctoral). Disponible en: <<http://www.tdx.cat/handle/10803/5108>> [Consultada el 21 de marzo].

límites geográficos afectando potencialmente a cuestiones que tienen que ver con las leyes privadas en cada uno de los países y a los sistemas de relaciones laborales de los mismos”⁵⁰.

Finalmente, la idea de utilizar las TICs como una herramienta determinante en las relaciones laborales acabó cristalizándose en el ámbito europeo con el Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo⁵¹ en 2001. Dicho acuerdo fue negociado por la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa/la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública cuyo objetivo era crear un marco para las condiciones laborales de las personas trabajadoras y satisfacer las necesidades de flexibilidad y seguridad de ambas partes a nivel comunitario. Además, “proporciona una definición de teletrabajo, exige que en todo caso sea aceptado voluntariamente por el trabajador, y declara la igualdad de derechos entre el <<teletrabajador>> y el resto de los trabajadores de la empresa, con reconocimiento específico de los derechos a la protección de datos, a la seguridad y salud, a la formación y promoción profesional, y a la representación y acción colectiva”⁵².

Desde una perspectiva internacional, existe un Convenio de la Organización Internacional de Trabajadores (en adelante, OIT) que trataba de regular las condiciones del trabajo a domicilio. Este es el Convenio núm. 177⁵³ que además de definir que se entendía por trabajo a domicilio en su artículo 1, también establecía la igualdad de trato entre modalidades de trabajo, siempre y cuando estas fueran actividades idénticas o similares.

Por otro lado, la OIT también ha tenido ocasión de pronunciarse sobre los aspectos negativos del teletrabajo, en concreto en su informe sobre el empleo en el Mundo 2001 que viene a explicar que el auge de las TIC junto con la revolución que se produce en el modelo productivo y de trabajo, hace que la brecha digital sea aún más grande ya que un número elevado de personas trabajadoras no encuentran ni pueden acceder a puestos de trabajo que se relacionen con los recursos digitales⁵⁴. Por lo cual y a pesar de las ventajas que derivan del teletrabajo también tiene sus inconvenientes que inciden mayormente en las personas que no tienen conocimiento práctico en el desarrollo o uso de las nuevas tecnologías.

⁵⁰ *Ídem* pág. 55.

⁵¹ *Vid.* <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>

⁵² MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, *op cit.* pág. 587.

⁵³ *Vid.* https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

⁵⁴ OIT (2001): “Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo 2001: a pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor” Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008619/lang-es/index.htm> [Consultada el 25 de marzo]

En España este modelo de trabajo no llegó a instaurarse de manera eficaz hasta que se produjo la crisis sanitaria derivada por la enfermedad del coronavirus en 2020. Así que la regulación anterior a esta circunstancia era muy escasa y deficiente. La modalidad del teletrabajo se potencia en nuestro ordenamiento jurídico con la reforma laboral del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ya que se presenta como una medida o modalidad de contrato que sirviera para paliar las consecuencias derivadas por la crisis económica de 2008 y, por ende, reducir la tasa de desempleo que asolaba la sociedad en esa época⁵⁵. Por otro lado, en 2006 se publica el “Plan Concilia” que hace mención de la modalidad del teletrabajo como mecanismo para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en el sector público⁵⁶.

Finalmente, con la llegada de la crisis sanitaria de 2020 junto con la declaración del Estado de Alarma y las restricciones totales de circulación se hizo evidente que la normativa sobre el teletrabajo no era eficaz, mostrando las lagunas que tenía esta modalidad contractual. Ante tal situación, el Gobierno publica el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDLTD), lo cual hace que el teletrabajo se considere y se consolide⁵⁷ en la sociedad como un modelo más de las relaciones laborales en España⁵⁸.

⁵⁵ Concretamente en la exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

⁵⁶ Ministerio de Administraciones Públicas (2006): “Plan Concilia: horarios y teletrabajo”. Disponible en <<https://social.inap.es/sites/default/files/Libro%20MAP%20Teletrabajo.pdf>> [Consultada el 26 de marzo].

⁵⁷ Cf. Nicholas Bloom, profesor de economía de la Universidad de Stanford, expone que el teletrabajo es un cambio estructural y duradero en el lugar de trabajo. Algunas empresas incluso han anunciado planes para continuar ofreciendo el trabajo remoto como una opción permanente para sus empleados después de la pandemia (BLOOM, N.: “Remote work: An essential tool, not just a temporary fix”, *World Economic Forum*, 2020).

⁵⁸ La Ley 10/2021 en su exposición de motivos avala dicha afirmación al considerar que la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente.

2.- LAS RELACIONES COLECTIVAS 4.0

2.1.- NUEVAS REALIDADES EMPRESARIALES

Como ya se ha adelantado en epígrafes anteriores, los modelos organizativos de las empresas están experimentando nuevas formas de producción totalmente diferentes del concepto tradicional. El Derecho del trabajo en el ordenamiento jurídico español parte de la premisa de que dentro de la relación laboral sólo hay dos individuos, el empresario y la persona trabajadora, por lo cual, el contrato de trabajo se centra única y exclusivamente en una relación bilateral recíproca.

Pero actualmente esta premisa no concuerda con la realidad práctica, ya que el paradigma actual ha evolucionado a un sistema mucho más complejo. Dicho de otro modo, las nuevas formas de organización empresarial tienden a que existan más de un individuo en la relación laboral, lo cual no concuerda con la visión tradicional de las relaciones laborales. La razón o causa que explica estas nuevas formas empresariales es la atomización del trabajo o descentralización de los centros de trabajo, donde se pasa de un modelo de producción en cadena a uno donde existe una descentralización de actividades en una red de empresas que se encuentran interconectadas entre sí⁵⁹.

En España, los únicos supuestos de pluralidad de empresarios contemplados en el ordenamiento jurídico son: la descentralización de la actividad mediante las contratas y subcontratas, la cesión legal de personas trabajadoras mediante Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, ETT) y los grupos de empresas. No obstante, además de estas, han surgido nuevas formas de organización empresarial, que cuentan con pronunciamientos jurisprudenciales de nuestros tribunales, que también entran dentro de esta categoría de nuevas realidades empresariales y son: las plataformas digitales y las empresas multiservicios, entre otras.

2.1.1.- Los grupos de empresas

Dentro de este modelo de organización empresarial existen "varias unidades económicas de producción bajo una dirección unitaria, lo que supone que todas ellas actúan de forma coordinada, obedeciendo a una planificación común de recursos y a una política empresarial

⁵⁹ ÁLVAREZ ALONSO, D.: "El ordenamiento laboral ante los desafíos de la "fragmentación empresarial" y la "atomización del trabajo", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 38 (2018), pág. 46.

conjunta”⁶⁰. Normalmente, la tipología de estos grupos empresariales suele ser muy diversa, pero pueden clasificarse en dos tipos: el primero, grupos donde existe una jerarquía entre ellas, es decir, en estos casos existe una empresa matriz que dirige al resto de empresas del grupo⁶¹ y, el segundo es el relativo a conjunto de sociedades en las que no existe una relación de jerarquía sino más bien una relación de coordinación entre las mismas⁶².

Este modelo de organización empresarial no cuenta con una regulación específica en el ordenamiento laboral sino más bien las soluciones existentes emanan de la propia doctrina y jurisprudencia de los tribunales españoles. Los problemas que plantea estas formas empresariales son relativos a la identificación de la figura del empresario, eludir responsabilidades derivada de la normativa laboral o la cesión de personas trabajadoras entre las empresas del grupo. Para ello, los tribunales han confeccionado la doctrina del “levantamiento del velo” que busca ir más allá de las partes que constan en el contrato de trabajo para tratar de analizar quién está realmente detrás de la apariencia externa de las empresas que actúan con una independencia aparente⁶³. Por lo tanto, “los jueces en ocasiones han identificado como verdaderos empresarios a empresas que trataban de eludir su consideración como tal, imponiendo la responsabilidad solidaria a un grupo de distintas empresa o incluso han declarado como empresarios solidarios a entidades distintas y aparentemente separadas, utilizando como base jurídico subyacente la aplicación analógica de las responsabilidades compartidas establecidas en los artículos 42 (subcontratación), 43 (cesión ilegal de trabajadores) y 44 (transmisión de empresas) del ET”⁶⁴.

Desde un punto de vista de la representación de personal, ni el ET ni la LOLS hace mención a los órganos de representación en los grupos de empresa, pero esto no ha sido obstáculo en la práctica para articular mecanismos de representación mediante la previsión de los mismos en la negociación colectiva⁶⁵. Se destacan, de esta manera, las comisiones mixtas del grupo empresarial que tienen una composición paritaria y asumen funciones de administración, control y de interpretación⁶⁶.

⁶⁰ MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit. pág. 236.

⁶¹ También llamadas “holdings”.

⁶² *Ídem* pág. 236.

⁶³ MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit. pág. 239.

⁶⁴ RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends” op. cit., pág. 11.

⁶⁵ SEMPERE NAVARRO, A.V.; ARETA MARTÍNEZ, M.: “El derecho del trabajo y los grupos de empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48 (2004), págs. 109 y 110.

⁶⁶ FERNÁNDEZ VILLAR, C.: “Herramientas jurídicas y estrategias sindicales para articular la representación del personal: algunos contextos problemáticos” en VVAA (ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN,

Se plantea acudir a la solución dada por los comités intercentros recogidos en el art. 63.3 ET, aunque esta modalidad sólo sería viable para los grupos empresariales que actúen como una única empresa a efectos del Derecho laboral⁶⁷. No obstante, la doctrina entiende que la aplicación del art. 63.3 para estos supuestos no es suficientemente eficaz y argumenta que “es necesaria la previsión legal de un Comité de Empresa de Grupo que pueda superar la situación de inseguridad jurídica actual como “representación de origen legal” que garantizase un nivel de implantación adecuado, pues estaría generalizado en todos los grupos que entren dentro del ámbito de aplicación material de la norma”⁶⁸.

2.1.2.- Empresas de Trabajo Temporal

La regla general sobre la cesión de personas trabajadoras se encuentra enunciada en el art. 43.1 ET, el cual viene a establecer que “*la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan*”, dicho de otro modo, la regla general es que se prohíbe la cesión de personas trabajadoras por las empresas que no sean consideradas como Empresas de Trabajo Temporal debidamente autorizadas. No obstante, existe una regla especial⁶⁹ en el ámbito deportivo, concretamente el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales en su artículo 11 permite la cesión temporal de deportistas de élite entre clubes o entidades deportivas.

Las únicas empresas autorizadas para cesión de trabajadoras son las ETT, cuya regulación se encuentra en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (en adelante, LETT). Las ETT son entidades que tienen por objeto la contratación, temporal o indefinida, de personas trabajadoras para luego cederlas a otras empresas, para ello, tienen que cumplir y acreditar los requisitos previstos en la LETT para obtener la autorización administrativa previa y sean controladas por la autoridad pública.

L.A. dirs.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022, pág. 183.

⁶⁷ CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo: un marco legal insuficiente*, Trotta, Madrid, 1992, pág. 234.

⁶⁸ FERNÁNDEZ VILLAR, C.: “Herramientas jurídicas y estrategias sindicales para articular la representación del personal: algunos contextos problemáticos” ... *op. cit.*, pág. 184. Y en este mismo sentido, MORENO PÉREZ, J.L.; ORTEGA LOZANO, P.G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pág. 250.

⁶⁹ No es la única excepción, ya que en las relaciones laborales de los estibadores portuarios también se permite la cesión de estos. Como también la relación laboral entre los Centros Especiales de Empleo y las personas trabajadoras con diversidad funcional.

En este caso, la relación laboral es triangular, es decir, la ETT celebra un contrato laboral con la persona trabajadora, el cual es cedido a la empresa usuaria. El contrato que media entre la ETT y la empresa ordinaria es un contrato de puesta disposición de naturaleza mercantil, por lo cual, la empresa usuaria no es la empleadora del trabajador cedido, aunque sí ostente poderes de dirección, gestión y control sobre él.

La ETT es la parte empleadora, lo que significa que tiene la obligación de abonar los salarios y las cotizaciones de la Seguridad Social y, además, está obligada a proporcionar información y formación en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. Como también ostenta la potestad sancionadora para castigar a la persona trabajadora en caso de que se produzcan incumplimientos laborales.

Desde un punto de vista de la acción sindical, existe un Convenio Colectivo para este sector y que regula los derechos y obligaciones de la ETT y empresa contratante y, además, regula las condiciones laborales de las personas trabajadoras que desarrollan su propia actividad dentro de las empresas de trabajo temporal, son los denominados “personal estructural”⁷⁰.

Dentro de las obligaciones de la empresa usuaria se debe resaltar la igualdad retributiva entre trabajadores cedidos y los propios de la plantilla como también el derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Además, se expone de manera expresa que los representantes de la empresa usuaria deben velar por los intereses de las personas trabajadoras en misión, durante el tiempo pactado para este tipo de relación, permitiendo que estos colectivos puedan formular cualquier reclamación sobre aspectos relacionados con la prestación de sus servicios, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas (art. 17 LETT).

En resumen, la normativa de las ETT debe considerarse como una regulación completamente eficaz y que aparentemente no tiene lagunas jurídicas que hagan necesario el pronunciamiento del Tribunal Supremo (en adelante, TS). No obstante, existe alguna sentencia que se refieren litigios relativos a la igualdad de condiciones de trabajo entre los trabajadores cedidos y los trabajadores de la empresa usuaria, pero más bien relacionados

⁷⁰ RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends” *op. cit.*, pág. 4.

por diferencias salariales entre mujeres y hombres, y a las responsabilidades por el incumplimiento del contrato de puesta a disposición⁷¹.

2.1.3.- Descentralización de la actividad

La descentralización o externalización de la actividad, también conocido como *outsourcing* o *co-sourcing*, también entraría en este concepto de relación laboral multipartita. Es una práctica empresarial que permite a las empresas descentralizar su producción o contratar con otras entidades el ejercicio de ciertos ciclos de producción mediante la subcontratación, las razones de esta práctica pueden ser muy diversas ya sea porque los empresarios quieren reducir costes; por la complejidad del proceso que hace que sea necesario contratar a especialistas; reducción de la plantilla de la empresa principal o de los costes fijos que asume la contratista⁷². Es una práctica recurrente en el sector de la construcción, además cuenta con una regulación específica en nuestro ordenamiento jurídico, pero no exclusivamente de esta, ya que el sector de la banca, informática, transportes, entre otras, acuden a esta figura.

Las contrata y subcontratas se encuentran reguladas en el artículo 42 ET, el cual establece una serie de obligaciones que deben cumplir tanto la empresa principal como el resto de subcontratas. No obstante, hay que resaltar que no todas las contrata entran dentro de este precepto, ya que el mismo dispone que “*las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la **propia actividad** de aquellas [...]*”, por lo cual, se establece un límite relevante para poder aplicar este precepto, ya que muchas actividades subcontratas estarían fuera del ámbito de protección.

Respecto a este punto tenemos pronunciamientos⁷³ del TS explicando qué debe entenderse por “propia actividad” y la sentencia del Tribunal Supremo 2446/2022 sala de lo Social establece que “*lo relevante es si estamos ante una externalización de funciones o cometidos que resulten inherentes a su ciclo productivo*” para poder entender que sea de la propia actividad de la empresa principal. Así que, atendiendo a la definición del TS, quedan fuera muchas actividades por no considerarse inherentes a la misma, sino que deben considerarse como complementarias, por lo cual, las actividades relacionadas con la infraestructura, la construcción, la reparación y el mantenimiento de las instalaciones de la empresa, la promoción, la comercialización, la distribución, el transporte, la vigilancia y la

⁷¹ *Ibidem*, pág. 4.

⁷² MARTÍN VALVERDE, A; GARCÍA MURCIA, J.: *Derecho del Trabajo*, op cit. pág. 242.

⁷³ En este sentido sentencias de 18 de enero de 1995; 24 de noviembre de 1998 y 22 de noviembre de 2002.

seguridad, la limpieza, los comedores⁷⁴... si no son consideradas como actividades propias de la actividad de la empresa principal, quedan excluidas del ámbito de aplicación del art. 42 ET. No obstante, también el TS explica que debe analizarse caso por caso porque puede aplicarse dicho artículo a una actividad que siendo complementaria es, también, inherente a la principal⁷⁵.

En los siguientes puntos, el precepto impone ciertas condiciones para la protección de las personas trabajadoras respecto de la cadena de subcontratación: en primer lugar impone que la empresa principal responderá solidariamente de las cotizaciones pendientes a la Seguridad Social y de los conceptos salariales de las personas trabajadoras durante el plazo de los 3 años siguientes a la realización del encargo. Por otro lado, se imponen deberes de información respecto de la empresa principal a los trabajadores que van a realizar el encargo.

Desde el punto de vista de la representación sindical, el propio art. 42 prevé la posibilidad de que los representantes de las trabajadoras puedan iniciar acciones conjuntas contra la empresa principal y contra la contratista o subcontrata. Por otro lado, el art. 42.7 ET dispone que cuando los empleados de las contratistas no tienen representación legal, estos tienen derecho a presentar consultas y reclamaciones a los representantes de la principal sobre las condiciones de trabajo mientras comparten el mismo lugar de trabajo.

También se prevé la posibilidad de que si la empresa principal y la subcontratada cuentan con órganos de representación podrán celebrar reuniones a efectos de coordinación o concertar reuniones relacionadas con la ejecución de actividades en el lugar de trabajo compartido. En definitiva, los representantes de los contratistas y subcontratistas que comparten el mismo lugar de trabajo en las instalaciones de la empresa principal tienen derecho a utilizar los espacios o locales disponibles en ese lugar para desempeñar funciones de representación, aun cuando sean propiedad de la empresa principal⁷⁶.

⁷⁴ RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: "Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends" *op. cit.*, pág. 6.

⁷⁵ *Vid.* STS 2713/2017, de 15 de junio de 2017.

⁷⁶ RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: "Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends" *op. cit.*, pág. 7.

2.1.4.- Plataformas digitales

Con el auge de la digitalización del mercado de trabajo han surgido nuevas formas de trabajo, es el caso de las plataformas digitales. El ET no proporciona una definición que permita identificar que supuestos entran dentro de esta categoría pero se pueden definir como *“toda persona física o jurídica que preste un servicio comercial en el que se cumplen todos los requisitos siguientes: a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web o una aplicación para dispositivos móviles; b) se presta a petición de un destinatario del servicio; c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que ese trabajo se realice en línea o en un lugar determinado”*⁷⁷. Dentro de esta definición existe una amplia clasificación, pero sólo se va a hacer referencia a las plataformas digitales de reparto de bienes.

Respecto a estas relaciones laborales, no está del todo claro si es necesario desarrollar una legislación específica para este tipo de trabajos o sí, por el contrario, el Derecho del trabajo actual otorga una protección eficaz para dicho colectivo⁷⁸. El funcionamiento de este tipo de organización empresarial se basa en las siguientes fases: la primera, el individuo que quiere prestar servicios en cualquiera de las plataformas tiene que descargar la aplicación y crear una cuenta de usuario que oferta sus servicios; la segunda, cuando haya completado los pasos que ha de realizar, debe seleccionar el tipo de relación laboral entre “contrato de trabajo” o “autónomo”, además de que le remiten la mochila isotérmica; la tercera, para ir desarrollando su actividad debe ir aceptando los pedidos que aparecen en la interfaz de notificaciones de la aplicación⁷⁹. Por lo cual, el beneficio obtenido por el repartidor o “*rider*” dependerá de la cantidad de pedidos que realice al cabo de la jornada de trabajo.

Por tanto, el conflicto que surgía de dicha situación era determinar si dichas personas trabajadoras realmente tenían la condición de autónomos, ya que no existe una figura de empresario que ejerza funciones de dirección o control sobre el *rider*, como tampoco asunción de ajenidad en los riesgos ni subordinación alguna o si se debían encuadraban dentro de la definición de trabajadores asalariados del art. 1.1 ET. Respecto a este punto, y antes de entrar en vigor la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23

⁷⁷ La definición se ha extraído de Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Disponible en <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>> [Consultada el 24 de abril].

⁷⁸ MARTÍNEZ MORENO, C.; ÁLVAREZ ALOSNO, D.: “Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo”, *Trabajo y Derecho*, nº72 (2020), pág. 1.

⁷⁹ Vid. [Página de Glovo](#); [Página de Uber](#), entre otras.

de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (en adelante, Ley Rider), hubo dos pronunciamientos de los Tribunales de Justicia (en adelante, TSJ) de Asturias y de Madrid, que fueron determinantes en esta materia. Por un lado, la primera sentencia del TSJ del Principado de Asturias⁸⁰ que reconoce que dichos trabajadores son falsos autónomos y, por ende, deben de estar bajo el ámbito de aplicación del ET, mientras que el TSJ de Madrid⁸¹ resolvió el litigio aportando una solución totalmente distinta a al tribunal asturiano, donde los consideraba como Trabajadores Económicamente Dependientes (TRADE).

Finalmente, ante tal situación, el TS puso fin a la discusión doctrinal sobre este colectivo de personas trabajadoras. En concreto, la sentencia núm. 805/2020, de 25 de septiembre finalmente determina que los *riders* son trabajadores asalariados a la luz del art. 1.1 ET pero matiza explicando que “*la existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (art. 3.1 del Código Civil)*”, incorporando de esta manera lo que la doctrina venía denominando como “nuevos indicios de laboralidad”⁸².

Posteriormente, se publicó el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales que luego fue derogada por nuestra Ley Rider, la cual modifica el ET e introduce una presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto en la disposición adicional vigesimotercera del ET.

Desde un punto de vista de la representación de trabajadores se prevén derechos de información o transparencia donde los comités unitarios o los delegados de personal tienen derecho a ser informados de la configuración utilizada para programar los algoritmos o los sistemas de inteligencia artificial que afecten a las decisiones relativas a las condiciones laborales, a las que afecten al acceso y promoción el empleo o, incluso, de las directrices incluidas en la selección de las personas trabajadoras⁸³.

⁸⁰ Vid. STSJPA nº 1818/2019 de 25 de julio de 2019.

⁸¹ Vid. STSJM nº715/2019 de 19 de septiembre de 2019.

⁸² MARTÍNEZ MORENO, C.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Trabajo y plataformas digitales:.. *op. cit.* pág. 8.

⁸³ RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends” *op. cit.*, págs. 17-18.

Pero existe un gran inconveniente para la representación de personal en este punto, que conecta con algo ya mencionado anteriormente⁸⁴, la unidad de adscripción para poder promover y ejercer la acción sindical donde “los prestadores de servicios no están formalmente adscritos a ningún centro de trabajo tal y como el mismo es definido por el artículo 1.5 del ET, sino que están conectados a una plataforma digital, dificultándose con ello, además, la identificación de la figura del empresario, al que podríamos calificar de difuso”⁸⁵.

2.1.5.- Las empresas multiservicios

Se trata de otra nueva forma de organización empresarial que tampoco está contemplada en el ET, pero las empresas multiservicios son “compañías cuya actividad consiste de forma genérica en prestar una pluralidad de servicios normalmente con carácter permanente a terceros, aportando el personal necesario para ello y que por lo general desarrolla sus cometidos en las instalaciones de la empresa cliente. Es decir, las empresas multiservicios no constituyen un sector de actividad, sino que son una forma de organización empresarial para la prestación de servicios a terceros”⁸⁶.

Donde el marco regulador puede encajarse en el ámbito de aplicación del art. 42 ET cuando estemos ante empresas multiservicio de la propia actividad de la empresa principal⁸⁷. Pero el verdadero problema que planteaba esta organización empresarial era su alto nivel de precariedad laboral ya que estas empresas se utilizan para reducir costes laborales mediante la negociación de Convenios Colectivos específicos de dichas empresas con peores condiciones, especialmente las condiciones retributivas, que las previstas por los Convenios Colectivos sectoriales o de empresa aplicables a la empresa principal⁸⁸.

Respecto a este punto la nueva reforma laboral ha tratado de solucionarlo modificando el apartado 6 del artículo 42 ET, el cual dispone que “*el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III*” que mejorará notablemente las condiciones laborales de las personas trabajadoras de dichas empresas,

⁸⁴ Vid. *Supra* pág. 14.

⁸⁵ VALLE MUÑOZ, F.A.: “Las representaciones colectivas en las plataformas digitales”, *Temas Laborales*, nº157 (2021), pág. 68.

⁸⁶ CCOO (s.f.): “La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico” Disponible en <<https://www.ccoo-servicios.es/multiservicios/>> [Consultada el 10 de abril].

⁸⁷ Vid. *Supra* pág. 23.

⁸⁸ RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends” op. cit., pág. 20.

como también la derogación de la prioridad del Convenio Colectivo de empresa frente al sectorial⁸⁹.

No obstante, dicha reforma no da una respuesta eficaz al problema planteado por la doctrina sobre este tipo de organizaciones empresariales, además de que su rúbrica plantea una compleja labor de interpretación⁹⁰. Una de las dudas que surgen es saber que se debe de entender por “actividad desarrollada por la contrata o subcontrata” y, por ende, cuál es el Convenio Colectivo que se debe aplicar a dicho campo.

Por otro lado, la prioridad aplicativa del colectivo sectorial viene acompañado de dos matices. El primero de ellos es el relativo a la exista de otro que sea aplicable a la actividad y, el segundo es que exista un Convenio Colectivo propio de la empresa contratista⁹¹. Lo que conduciría a la posibilidad de tener 3 tipos de normas aplicables a la supuesta actividad principal de la empresa multiservicios, lo cual, activarían los complejos mecanismos de concurrencia de aplicación⁹² entre los diferentes Convenios Colectivos.

2.2.- NUEVA FORMA DE TRABAJO: EL TELETRABAJO

En el primer Capítulo de este trabajo se hizo referencia a la evolución histórica del teletrabajo⁹³, ya que es necesario conocer como esta modalidad contractual se ha aposentado como una forma nueva de entender las relaciones laborales en España. Dicha modalidad contractual se encuadra dentro del trabajo a distancia donde anteriormente el art. 13 ET explicaba que era “*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*”. Pero esta materia, debido al COVID, ha sido reformada por dos instrumentos que son el RDLTD y, posteriormente, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, LTD) que

⁸⁹ ESTEVE SEGARRA, M.A.: *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016, pág. 116.

⁹⁰ MARTÍNEZ MORENO, C., “El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en AAVV (MORENO GENÉ, J. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dir.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, págs.181 y ss; y C. MARTÍNEZ MORENO, “Capítulo VI. La reforma de la negociación colectiva”, en ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (dir.), *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 235.

⁹¹ MARTÍNEZ MORENO, C. “La reforma de la negociación colectiva”, en ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (dir.), *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, pág. 237.

⁹² *Ídem* pág. 237.

⁹³ *Vid. Supra* pág. 16.

trata de reforzar ciertas medidas en materia de derechos colectivos y funciones de la representación sindical en este ámbito.

Ambos textos normativos definen el teletrabajo como “*aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación*”, por lo cual, se trata de una diferencia notable respecto al trabajo a distancia donde en este no es necesario el uso de las TICs para poder desarrollar la actividad.

Cabe destacar que la LTD se aplica exclusivamente a las personas trabajadoras encuadradas dentro del ámbito del art. 1.1 ET, excluyéndose de esta manera a las personas que trabajan por cuenta propia u ostentan la condición de autónomos, entre otros colectivos. También se excluye del ámbito de aplicación las relaciones laborales que no desarrollen trabajo a distancia de manera regular, por lo cual, aquellos trabajadores que no presten servicios, 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. A modo de ejemplo “para una jornada semanas de 40 horas, que se trabajen 12 horas o más, es decir: a partir de una jornada y media a la semana”⁹⁴.

Por otro lado, esta modalidad contractual debe de ser acordada por ambas partes de la relación laboral. Este carácter esencialmente voluntario ya se predicaba en la antigua redacción del art. 13.2 ET donde se obligaba a que el acuerdo suscrito entre ambas partes constase por escrito, además de que imponía la obligación al empresario de cumplir con los requisitos del art. 8.4 ET en relación con la copia básica, como también remisión de la misma a la representación de personal. Pero, actualmente, tanto el RDLTD como LTD consagran este carácter voluntario de manera expresa en su normativa, en concreto el art. 5 LTD que expresa que “[e]l trabajo a distancia será **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”.

⁹⁴ RIMBAU GILABERT, E.: “El Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ¿potencia o dificulta el teletrabajo?” en VV.AA. (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. dir.) *Tecnología y trabajo: El impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Palencia, 2021, pág. 111.

Respecto al acuerdo de trabajo a distancia, es importante destacar el art. 7 LTD, establece cuáles son los elementos mínimos obligatorios que deben constar en dicho acuerdo, entre ellos se encuentra un inventario de medios para desempeñar la actividad, una enumeración de gastos, duración del acuerdo... Pero el elemento que más interesa para este trabajo es la designación de un centro de trabajo de la empresa al que quede adscrito la persona teletrabajadora, que ya se contemplaba en la antigua redacción del art. 13.5 ET⁹⁵. Se trata de un elemento decisivo para poder conectar la acción sindical con las personas teletrabajadoras de una empresa y que puedan ejercer sus derechos colectivos con igualdad respecto a las trabajadoras que estén desempeñando el trabajo presencial en el centro de trabajo físico, tal y como se desarrollará en los epígrafes sucesivos.

Por otro lado, cabe destacar el papel de la negociación colectiva en este campo, ya que puede introducir matizaciones que la LTD no proporciona en muchos aspectos. Concretamente en la disposición adicional primera se establece que los Convenios colectivos pueden regular los criterios de identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados por los teletrabajadores, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral, la duración máxima, como otros contenidos adicionales y cuestiones que se consideren necesarias.

Además, podrán regular una jornada mixta, el cómo se debe proceder en caso de reversibilidad al trabajo presencial en los locales de la empresa, periodos de referencia inferiores a los dispuestos en la Ley a los efectos de calificar el cómo «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la misma, como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

⁹⁵ Donde el ET exponía 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”*.

3.- LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO DEL TELETRABAJO

La esencia del artículo 19 LTD es garantizar la igualdad de los derechos colectivos entre personas trabajadoras y teletrabajadoras, tratando de extender los contenidos y el alcance de la acción sindical al entorno virtual. De la enumeración del precepto se puede extraer varios derechos que afectan de manera directa a la “acción sindical digital”. Aunque dicha regulación es deficiente para poder delimitar las facultades y garantías que pueden ostentar los representantes de personal para poder defender los derechos de las personas trabajadoras digitales.

Surgen dudas de qué pasaría si un teletrabajador fuera elegido para desarrollar funciones de representación, por lo que, “habría que dilucidar si las reuniones de los delegados de personal o del comité de empresa deberían celebrarse de manera telemática, proporcionando el empresario los medios para ello, o cómo ejercería el representante su derecho al crédito horario, particularmente en los supuestos de prestación de servicios exclusivamente a distancia, entre otras cuestiones”⁹⁶ o, también, si existe la posibilidad de adoptar la modalidad de voto telemático en las elecciones sindicales. Por otro lado, debe hacerse alusión a que tanto el ET como la LOLS dirigen toda su regulación hacia empresas que tengan en sus centros de trabajo a trabajadores presenciales prestando servicios, dejando de lado a aquellos que prestan sus servicios a domicilio o, en este caso, de manera virtual, lo cual limita la extensión de sus efectos a dichos entornos⁹⁷.

En este contexto las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales deben tener en cuenta estos problemas tratando de introducir cláusulas en el propio Convenio Colectivo que den respuesta a estas incógnitas. A continuación se analizan las diferentes garantías y facilidades que pueden extraerse de la Ley de trabajo a distancia y otras que también ofrecen un estudio de interés por su posible desarrollo en dicha modalidad de prestación de servicios.

⁹⁶ CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, *Temas Laborales*, nº 157 (2021), pág. 136.

⁹⁷ VALLE MUÑOZ, F.A.: *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2021, pág. 15.

3.1.- DETERMINACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO

La LTD regula esta cuestión en el Capítulo III sección 6ª, en concreto en el art. 19. En primer lugar y como ya se apuntó, se establece que las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos de representación que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. Lo normal es que dentro del acuerdo negociado entre empleador y teletrabajador se incluya el centro de trabajo al cual va a ser adscrito, ya que se trata de un contenido mínimo que impone la LTD. Pero, aún así, surgen dudas respecto a qué centro debe ser adscrito el teletrabajador, ya que esto repercutirá en el organismo de representación que se precise o en la constitución de una sección sindical como también en la unidad electoral⁹⁸. Una posible solución es que los sindicatos y empresarios incluyan dentro del Convenio Colectivo el centro de adscripción o el proceso por el cual se debe seleccionar un centro de trabajo u otro⁹⁹. Pero en caso de que no exista un acuerdo, la propia doctrina proporcionó varias tesis que se pueden aplicar para poder solventar este problema:

La primera de ellas es la adscripción al centro de trabajo que se encuentre más próximo al teletrabajador¹⁰⁰; la segunda es acudir a un criterio razonable de adscripción, integrando de al teletrabajador en la estructura de la sociedad¹⁰¹; la tercer es la relativa a una adscripción donde exista una vinculación más estrecha¹⁰². No existe unanimidad en la utilización de un criterio u otro, pero ciertos autores consideran que es más eficaz recurrir al segundo de ellos referido a un criterio funcional en vez del criterio del ámbito geográfico, ya que debido a la deslocalización empresarial en busca de reducciones de costes puede traducirse en una reducción en los derechos de las personas trabajadoras¹⁰³.

No obstante, la solución es relativamente sencilla cuando estamos ante estructuras empresariales que sólo cuentan con un único centro, ya que será ese al que va a ser adscrita la persona teletrabajadora. Pero “es cierto que esta conclusión resulta problemática cuando

⁹⁸ *Ídem* pág. 17.

⁹⁹ VALLE MUÑÓN, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 79-80 (2021), pág. 4.

¹⁰⁰ CABEZA PEREIRO, J.: “Trabajo a distancia y relaciones colectivas”, en MELLA MENÉNDEZ, L. (dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, La Ley, Madrid, 2016, pág. 185.

¹⁰¹ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Sevilla, 2011, pág. 265.

¹⁰² MERCADER UGUINA, J.L.: “Ejercicio de los derechos colectivos/sindicales en el trabajo a distancia”, en MONERO PÉREZ, J.L.; VILA TIERNO, F.; ESPOSITO, M.; PERÁN QUESADAS, S.: *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Comares, Granada, 2021, pág. 761.

¹⁰³ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”, en VV.AA. (ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. dirs.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022, pág. 150.

el centro de trabajo tiene su sede en otro país, sobre todo a efectos de determinar la ley aplicable al contrato de trabajo”¹⁰⁴. Pero bajo mi punto de vista, esta problemática puede ser solucionada utilizando las herramientas del Derecho Internacional Privado, es decir, en este caso cómo nos encontramos en sede del derecho aplicable, operaría el Reglamento (CE) N° 593/2008 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 17 de junio de 2008 sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (en adelante, Roma I). En concreto, Roma I contiene una referencia expresa a esta materia en su artículo 8 que, en esencia, viene a establecer que las partes podrán elegir la ley aplicable al contrato de trabajo siempre y cuando esta no vulnere los derechos mínimos que son indisponibles del ordenamiento jurídico que fuera aplicable en caso de que no se hubiere optado por elegir ley. No obstante, si la persona teletrabajadora tuviera su domicilio en España, se podría aplicar la cláusula de escape que permitiría la aplicación de una ley más estrechamente vinculada, es decir, la ley española.

Las soluciones dadas por la doctrina pueden ser herramientas viables cuando se cuenta con un centro de trabajo físico pero no para una empresa puramente virtual. Por lo cual, parte de la doctrina entiende que lo adecuado sería que todas las personas teletrabajadoras de una empresa en un mismo país se integren dentro de un único centro de trabajo, pero dicha solución podría afectar a los mecanismos de celebración de elecciones sindicales, que sería solucionado tomando en consideración la ubicación donde más teletrabajadores hubiera¹⁰⁵. Cabe destacar que no solamente afecta a este ámbito sino que también afecta a los derechos de información y comunicación de la representación de personal que hace que sea mucho más difícil poder articular estas garantías de los representantes.

Respecto a este tema, existe un pronunciamiento de nuestro Alto Tribunal, en concreto la STS 379/2017 sala de lo Social del 28 de abril de 2017 que viene a resolver un tema bastante peculiar. En el asunto de autos una empresa que tenía varios centros de trabajo y dentro de la misma existía un alto número de personas teletrabajadoras. El 23 de julio de 2015, la empresa y el Comité Intercentros llegaron a un acuerdo para reestructurar la empresa, donde muchos de los centros de trabajo son cerrados, por lo que, los teletrabajadores fueron adscritos a la sede principal de la empresa.

La controversia del litigio radica en qué pasa con los representantes de personal que existían en los distintos centros de trabajo clausurados. Estos sujetos no han sido despedidos

¹⁰⁴ VALLE MUÑOZ, F.A.: *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico...* op. cit. pág. 18.

¹⁰⁵ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia” ... op. cit. pág. 151.

pero sí que han desaparecido las sedes en las cuales ejercían sus funciones de representación, por lo cual, surge la duda de si estos siguen ostentando su condición como representantes de personal o la pierden. Pues bien, en este sentido el TS ha entendido que al ya existir un órgano de representación en la sede principal, los delegados de personal no conservan sus funciones, es decir, las personas teletrabajadoras serán representados por los órganos de representación del centro de trabajo principal. No obstante, debe tenerse en cuenta que dicho aumento de personal puede abrir la posibilidad a que se planteé elecciones parciales para la reestructuración o ampliación del órgano de representación.

En este sentido, “la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de abril de 2017 legitima una decisión empresarial realizada de manera arbitraria para eliminar la representación de una cantidad no desdeñable de trabajadores en la empresa en plena negociación del convenio colectivo”¹⁰⁶ y, además, ratifica en cierta manera que el modelo de representación de personal actual no se adecua a los nuevos modelos de prestación de servicios enfocados a las nuevas tecnologías.

3.2.- PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS EN LA EMPRESA: DERECHO DE REUNIÓN Y ELECCIONES SINDICALES

Continuando con los derechos colectivos, el propio art. 19.3 establece que “[d]eberá 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”, de donde podemos extraer las dos ideas básicas sobre las que va pivotar este apartado: **participación en las actividades** -Asambleas o reuniones- y **elecciones sindicales** -voto telemático-.

Respecto a la primera idea, debe hacerse mención a los arts. 77 a 78 del ET relativos al derecho de reunión. Dentro del ámbito laboral digital la solución puede ser relativamente sencilla cuando todas las personas teletrabajadoras pueden acudir a sus respectivos centros de trabajo a los que están adscritos para poder participar activamente en las Asambleas

¹⁰⁶ FERNÁNDEZ VILLAR, C.: “la representación del personal en los centros de trabajo virtualizados”, *Temas Laborales*, nº162 (2022), pág. 252.

convocadas por la representación personal pero la realidad muestra grandes obstáculos a esta asistencia presencial ya que la mayoría de las personas teletrabajadoras están dispersas a lo largo del territorio nacional e, incluso, en el territorio internacional, por lo que, la asistencia presencial a las actividades sindicales pueden suponer grandes costes económicos y temporales.

Una solución interesante, de uso común actualmente, es la utilización de *Application* (en adelante, *apps*) que ofrezcan servicios de videoconferencias¹⁰⁷, donde en estos casos se puede utilizar una modalidad híbrida para poder desarrollar el derecho de reunión sin impedimentos. Es decir, cuando los representantes de personal hagan uso de estas herramientas convocando a las personas teletrabajadoras pueden darles la opción de acudir al acto presencial o telemáticamente. El día fijado para el desarrollo de la Asamblea, los asistentes físicos como virtuales pueden participar de manera activa realizando preguntas, apreciaciones u opiniones, en especial, las personas que estén en una modalidad telemática podrán dejar sus cuestiones escritas en el chat de la propia *app* o dándoles voz para puedan plantearlas verbalmente. En caso de que se requiera realizar una votación por parte de los trabajadores, los que estén presentes lo realizarán de manera presencial y respecto a las personas virtuales lo que se puede hacer es un formulario *online*¹⁰⁸ con cualquier *app* que permita realizar encuestas y que depositen su voto de esta manera.

La segunda idea básica del precepto hace alusión a “participación efectiva presencial para el **ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales**”, cierto es que el propio precepto quiere remarcar este derecho de las personas teletrabajadoras pero no hace alusión alguna de cómo se debe proceder a ello¹⁰⁹. Con relación a la participación de los teletrabajadores en las elecciones sindicales, parte de la doctrina ha considerado relevante que para que sea efectiva la participación del personal virtual se aconseja que el mismo ejerza su derecho de voto de manera presencial en el centro de trabajo, es decir, lo que viene a establecer el precepto no es más 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

¹⁰⁷ Aplicaciones como Microsoft Teams, Zoom, Google Hangouts, FaceTime...

¹⁰⁸ Como por ejemplo la herramienta de formularios de Google o *Google Forms*.

¹⁰⁹ BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: “Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga”, en LÓPEZ BALAGUER, M. (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 326-327.

emitir su voto”¹¹⁰. Pero esta precisión en sí misma es una incongruencia ya que la esencia de la modalidad de teletrabajo es contraria a lo dispuesto en el artículo 19.3, donde las personas teletrabajadoras se acogen a esta modalidad por razones de conciliación familiar, personal y laboral¹¹¹.

No obstante, una solución dada por el legislador es la de acogerse a la modalidad de voto por correo recogido en el art. 69.1 ET y, por ende, al artículo 10 del Real Decreto 1844/1994, de 9 septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, aunque no tiene sentido el uso de medios de comunicación analógicos, cuando en pleno siglo XXI ya existen medios mucho más sofisticados. Las razones del legislador de no hacer mención del voto telemático en la redacción del artículo 19.3 LTD pueden radicar en los grandes costes que pueden suponer para una PYME el desarrollo de medios telemáticos para la designación de un único delegado sindical¹¹².

También la Audiencia Nacional (en adelante, AN) parece reticente en aceptar como un medio válido el voto telemático, concretamente la sentencia de la Audiencia Nacional nº 5781/2022 de 12 de diciembre de 2022, en este asunto los sindicatos con más implantación en la empresa Iberdrola quisieron promover elecciones sindicales donde solicitaban que se facilitase los medios necesarios para el buen funcionamiento de dicho proceso, incluyéndose el voto presencial, por correo y el telemático.

Dentro del acuerdo realizado por los sindicatos promoventes se dispone lo siguiente “se acuerda solicitar a la representación empresarial que facilite los medios necesarios para facilitar en todas las mesas electorales, un sistema de votación mixto, mediante votación presencial, que incluya el voto por correo, y mediante votación telemática, en la que se pueda ejercer el derecho al voto libre, personal, directo y secreto (según lo estipulado en el art. 75 E.T). Cada elector decidirá voluntariamente cuál de los medios desea utilizar en caso de que se utilice más de un sistema de votación. En este sentido, y al objeto de cumplir los aspectos relacionados con el ejercicio del derecho al voto, se desarrollará un reglamento de funcionamiento en el que se definirán los aspectos fundamentales que debe cumplir el software utilizado para el sistema de votación telemática”. Finalmente, los sindicatos realizan el Reglamento de funcionamiento del voto telemático, el cual fue impugnado ante la Audiencia

¹¹⁰ RON LATAS, R.P.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”... *op. cit.* pág. 11.

¹¹¹ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”... *op cit* pág. 159.

¹¹² *Ídem*, pág. 159.

Nacional alegando que no existe previsión legal o reglamentaria y, además, que tal voto telemático no garantiza el derecho al sufragio libre, secreto, personal y directo que establece el art. 75.2 del ET.

Nuestro tribunal acaba aceptando dicha argumentación explicando que “[n]o podemos considerar que una **interpretación sociológica** del precepto, esto es, adecuada a la realidad social del momento en que ha de ser aplicada esta norma admita el voto telemático por las razones siguientes: a.- el actual texto refundido del E.T data del 23-10-2015 momento en el que las comunicaciones telemáticas estaban suficientemente implantadas en la sociedad, por ello, consideramos que **si el legislador hubiera querido admitir el voto telemático lo habría hecho así**; b.- de hecho cuando el legislador ha querido que en procesos electorales se admita el voto telemático así lo previsto expresamente, como lo ha hecho en normas anteriores y coetáneas al actual TRLET- así el art. 44 del TRLEBEP, o Capítulo VIII del Real Decreto 555/2011, de 20 de abril, por el que se establece el régimen electoral del Consejo de Policía (arts. 19 y ss); c.- es más, de la más reciente legislación en materia de representación de trabajadores por cuenta ajena como es la contenida en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, **se deduce una clara voluntad del legislador de excluir el voto telemático en las elecciones a representantes unitarios**, pues de la lectura del art. 19.3 de dicha norma **se deduce una clara opción por el voto presencial** de las personas que trabajan a distancia” y además añade que “las normas que regulan el procedimiento electoral son normas de derecho necesario no pudiendo ser obviado por acuerdo de las partes afectadas”. Bajo mi punto de vista, esta argumentación supone un gran obstáculo para el buen funcionamiento de la acción sindical, ya que restringiendo la posibilidad del uso del voto telemático lo único que se puede conseguir es que las personas teletrabajadoras no puedan ejercer su derecho a voto y, por ende, se les estaría limitando sus derechos colectivos.

Resulta de interés hacer un análisis del acuerdo celebrado por los sindicatos promoventes relativo al “televoto”. En primer lugar, limita la posibilidad de voto múltiple, ya que el voto telemático sólo será válido cuando no se haya ejercido de manera presencial en las urnas del colegio. En el caso de que lo haya depositado físicamente, el propio software limitará la posibilidad de volver a votar digitalmente.

En segundo lugar, se establece el mismo horario que para las personas que ejerzan el voto de manera presencial y, además, se establece que sólo será posible emitir un único voto por cada elector a través de la plataforma electrónica y que en caso de querer rectificar su decisión, puede votar en la urna física. Aunque esto último, bajo mi punto de vista, la

posibilidad de rectificación sólo la ostentan las personas que teletrabajen o que ejerzan su voto telemático, por lo cual, las personas que voten físicamente no pueden acceder a esta opción y, por ende, es una ventaja para un grupo de personas trabajadoras y se estaría incurriendo en una posible discriminación indirecta. Por lo cual, el acuerdo debería de precisar y regular cómo se debe proceder en caso de modificación de la decisión o, simplemente, no permitir esta opción.

En tercer lugar, se regulan los aspectos más interesantes del ejercicio del voto telemático. El *link* para la votación, según el acuerdo, cada elector contará con unas credenciales de voto electrónico personales e intransferibles de un solo uso. Para poder obtener las credenciales lo que se tiene que hacer es acceder a la aplicación de la Empresa adjudicataria del voto telemático (SCYTL). Luego la misma deberá facilitar al elector el correo electrónico corporativo, el número de teléfono móvil corporativo de aquellos que tengan uno asignado, el número de DNI y las 4 últimas cifras del número de afiliación de Seguridad Social.

Cada persona tendrá un número de usuario que se corresponde con su DNI y una clave de acceso a la plataforma que serán los 4 últimos dígitos del número de la Seguridad Social. Los datos de móvil y e-mail donde recibir el *link* para acceder a la plataforma de voto telemático podrán ser cambiados a través del email siempre que acredite fehacientemente su identidad. En caso de que algún elector no disponga de teléfono móvil corporativo y no se facilite uno a través del procedimiento establecido, no podrá ejercer su voto de manera telemática y deberá acudir a los cauces tradicionales, bien votando en la urna física o bien ejercer su voto por correo postal.

Por otro lado, se establece un mecanismo de seguridad para verificar que no se producen actos fraudulentos en las elecciones sindicales. En el acuerdo se añade que para la apertura de la urna digital será necesario que cada representante de las secciones sindicales más representativas de la empresa (en este caso era Iberdrola), en la comisión central de seguimiento electoral y un fedatario introduzcan la tarjeta y clave, que la empresa proveedora del software de votación telemática haya facilitado a cada uno previamente al efecto. La urna no se abrirá sin la introducción de, al menos, la mitad más una de las claves proporcionadas. Finalmente, con la apertura de la urna, cada mesa electoral podrá ver el resultado de la votación telemática para que puedan sumar los votos digitales a los que se hayan contado en papel y así obtener el resultado definitivo.

En cierta medida entiendo la línea argumental tomada por los sindicatos que impugnaron el acuerdo, como también la postura final de nuestro tribunal. Analizando detenidamente el

acuerdo, este merece de una matización más profunda ya que es cierto que el voto, de esta manera, no es realmente secreto tal y como obliga el ET, es decir, en el caso de que los sindicatos representativos quieran conocer la decisión individual de los electores, pueden hacerlo, ya que los dígitos utilizados para las credenciales de voto son datos a los cuales pueden acceder. Por tanto, bajo mi punto de vista y para evitar esto, lo que se debería de implementar es un programa que genere números aleatorios y que esté estrechamente vinculada con el enlace web de la plataforma de elecciones. De esta manera el número generado será enviado al correo corporativo o número de teléfono profesional del elector y este solo tendrá que introducirlo en la plataforma preservando el carácter secreto del “televoto”.

3.3.- INFORMACIÓN Y CONSULTA DE LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAL

Respecto a este punto, no existen grandes novedades sobre el derecho de información y consulta de los órganos de representación. La introducción de los algoritmos¹¹³ y su empleo en las relaciones de trabajo han supuesto un nuevo avance tecnológico en materia laboral. Se hace alusión por primera vez en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, concretamente, expone que *“[l]a aplicación de estos medios tecnológicos ha introducido elementos novedosos en las relaciones laborales, cuyas ventajas son evidentes. Las ventajas y consecuencias positivas sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras son perfectamente compatibles con la finalidad del derecho del trabajo en su función reequilibradora de intereses, protectora de la parte más débil contractualmente o de gestión de los recursos humanos y mejora de la productividad de las empresas”*.

Además dicho texto normativo reformó el artículo 64.4 d) del ET estableciendo la obligación del empresario a informar al Comité de empresa *“de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*, del cual se desprende el

¹¹³ Conjunto ordenado y finito de operaciones o reglas que permite hallar la solución de un problema, que puede implementarse o no a través de programas informáticos.

derecho de información y comunicación de la representación de personal y a su vez la posible facultad de negociar dichos cálculos matemáticos.

En mayo de 2022 el Ministerio de Trabajo publicó una guía práctica y herramientas sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral¹¹⁴, donde se establece una obligación *erga omnes* para las empresas españolas, tengan o no representantes de personas trabajadoras, de información de la programación de las decisiones automatizadas que afecten a su plantilla, en caso de que exista representación debe cumplir los deberes dispuestos en el art. 64.4 d) ET.

La información relativa que debe de proporcionar a los órganos de representación son aquellas decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo. Ciertamente es que el precepto solo hace referencia a que los comités de empresa han de ser informados sobre estos algoritmos pero nada impide que se introduzcan cláusulas en los Convenios Colectivos que habiliten el poder negociarlos¹¹⁵. Aunque bajo mi punto de vista este mero control de remisión de información no sirve de mucho para mejorar la acción sindical en materia de decisiones algorítmicas ya que sería interesante que la representación de los trabajadores en general pudiera influir en la confección de los mismos y, por ende, poder mejorar las condiciones relativas a las relaciones laborales, evitando cualquier tipo de vulneración de derechos inherentes a las personas trabajadoras¹¹⁶.

3.4.- FACILIDADES DE LA REPRESENTACIÓN DE PERSONAL

De los aspectos que se van a desarrollar, la LTD no hace alusión a ellos pero deben de entenderse incluidos dentro de la acción sindical y que tienen cierta relevancia dentro del contexto del teletrabajo. El crédito horario recogido en el art. 9.1 a) LOLS, se trata de una de las garantías básicas de los representantes de personal para el buen desarrollo de las facultades de protección de las personas trabajadoras. Son horas retribuidas destinadas exclusivamente para aspectos relacionados con el ejercicio de las facultades de los delegados sindicales. Respecto a este punto, poco se puede aportar, ya que “la distancia entre los

¹¹⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022): “Información algorítmica en el ámbito laboral: Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral”. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf>. [Consultada el 1 de junio de 2023].

¹¹⁵ Art. 68 e) del Convenio Colectivo negociado con la plataforma Just Eat.

¹¹⁶ Dentro de la confección de algoritmos siempre va a existir un componente subjetivo que va a condicionar las decisiones automatizadas y, por ello, las mismas pueden derivar o vulnerar ciertos derechos, es decir, a modo de ejemplo en relación con el acceso en el empleo, las decisiones humanas introducidas en los cálculos matemáticos de los algoritmos pueden acabar incurriendo en discriminaciones de cualquier tipo al descartar a ciertos candidatos por los rasgos que presenten.

domicilios y la empresa puede vaciar de contenido el tradicional derecho a un crédito de horas laborales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, se debería contemplar la posibilidad de regularlo teniendo en cuenta los medios tecnológicos, es decir, adaptar el crédito horario a las situaciones particulares del teletrabajador”¹¹⁷.

Todos los autores apuntan a que lo que debe de hacerse con esta garantía es adaptarlo a las nuevas tecnologías, por lo que, “habría de tener en cuenta si el teletrabajador dispone de un horario predeterminado o no (a efectos de delimitar el tiempo dedicado al cumplimiento de sus funciones representativas y del disfrute del crédito horario), habiéndose apuntado la conveniencia de pactar un crédito de mensajería electrónica, de videoconferencia, o de llamadas telefónicas que en cualquier caso exigiría al empresario poner a disposición de los representantes las herramientas electrónicas adecuadas para el ejercicio de esa labor”¹¹⁸.

Respecto al derecho de información a los representantes de personal en varias ocasiones nuestros Tribunales¹¹⁹ se han pronunciado sobre las garantías de uso de los canales internos de comunicación por parte de los representantes de personal, así como de la implementación de un tablón digital, pero hasta el momento no existía una norma legal que hiciera alusión a estas garantías, es decir, el artículo 19.2 viene a establecer que “[l]a empresa deberá 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**”.

Del precepto se deriva la obligación de la empresa a remitirles a la representación de personal los correos electrónicos de al menos las personas teletrabajadoras para facilitar el envío de información y otorgarles una mejor defensa de sus derechos¹²⁰. Como también a los delegados o delegadas sindicales por el efecto extensivo del art. 10.3 LOLS. Pero de esta garantía surge una obligación para estos, ya que en el momento que reciban los correos electrónicos de los usuarios digitales se convierten en responsables del tratamiento de protección de datos¹²¹.

¹¹⁷ DE LAS HERAS GARCÍA, A.: “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparado de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, nº2 (2017), pág. 12.

¹¹⁸ VALLE MUÑOZ, F.A.: *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico... op. cit.* pág. 23.

¹¹⁹ SAN 3362/2022; STS 134/2019; STS 212/2011; STC 281/2005, entre otras.

¹²⁰ ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, pág. 121.

¹²¹ Según se extrae de la sentencia de la Audiencia Nacional 130/2020, de 30 de diciembre.

Por otro lado, puede entenderse que los representantes unitarios pueden hacer uso de otros canales de comunicación diferentes a los mencionados en el precepto, como por ejemplo las redes sociales¹²², pero no es recomendable el uso de estos canales de comunicación ya que supondría que los teletrabajadores se vieran obligados a usarlas para poder conocer las actuaciones sindicales¹²³. Lo queda claro es que la utilización de las nuevas tecnologías por parte de los sindicatos será necesaria y se debe ver como una ventaja para poder transmitir la información a todas las personas trabajadoras, lo cual repercutirá de manera positiva en el ejercicio de los derechos colectivos en entornos mucho más digitalizados¹²⁴.

En segundo lugar, el artículo menciona que deberá implementarse un tablón virtual cuando sea compatible con la modalidad de prestación del teletrabajo. De este deber se desprende que dentro de la propia empresa va a existir una segmentación entre personas trabajadoras físicas y digitales, ya que estas últimas pueden tener condiciones mucho más precarias en el ejercicio de sus derechos colectivos, pero la solución viene dada por la introducción de fórmulas eficaces en la negociación de Convenios Colectivos¹²⁵.

Cierto es que la legislación respecto a este punto se refiere exclusivamente a un tablón de anuncios físico¹²⁶, pero la doctrina viene explicando desde hace unos años que “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 trabajo”¹²⁷. En aquel entonces el número de personas teletrabajadoras era reducido y se le atribuía al tablón digital una función meramente complementaria¹²⁸, pero actualmente la realidad es completamente diferente, ya

¹²² JALIL NAJI, M.: “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *Documentación Laboral*, nº 119 (2020), págs. 139-152 y BINI, S.: *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2021, págs. 99-113.

¹²³ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”... *op. cit.* pág. 155.

¹²⁴ VALLE MUÑOZ, F.A.: “El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales”, *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, volumen 8, nº 2 (2020), pág. 23.

¹²⁵ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”... *op. cit.* pág. 155.

¹²⁶ *Vid.* artículos 81 ET y 8.2 a) LOLS.

¹²⁷ OJEDA AVILÉS, J.A.: “Locales y tablón de anuncios”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 22 (2003), pág. 30.

¹²⁸ *Ídem* pág. 30, concretamente se argumentaba 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 carecen de los conocimientos necesarios para acceder a la información de un portal. Sólo adicionalmente, como medida suplementaria, cabe entender la figura del infobuzón”.

prácticamente el uso de los dispositivos electrónicos es una práctica diaria de cualquier persona, por ende, el empresario debe implementar un tablón de anuncios virtual.

Respecto a los medios de difusión se pueden incluir aplicaciones de mensajería instantánea mediante una intranet interna de la empresa como, también, la creación de grupos de WhatsApp¹²⁹ u otras redes sociales. Pero “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”¹³⁰.

La jurisprudencia asentada por el TS¹³¹ respecto a limitaciones¹³² de estas dos garantías es matizada por lo establecido en el art. 19.2 LTD ya que la propia empresa debe dar satisfacción a la implementación de estos canales de comunicación de los órganos de representación unitaria, siempre y cuando no suponga un coste excesivo o adicional para la propia empresa, según se argumenta en la STS de 21 de febrero de 2019 (Rec. núm. 214/2017).

A diferencia de lo dispuesto en el art. 81 ET y 8.2 LOLS, el legislador parece haberse olvidado o ha querido dejar fuera la obligación de que el empresario habilite un local adecuado para que los delegados de personal o miembros del comité de empresa realicen sus funciones de representación. Respecto a este punto es de interés mencionar la postura que ha tomado el TS en esta materia, ya que considera que la dotación de equipos tecnológicos no puede ser exigible para entender que el local es adecuado para el desarrollo de las actividades sindicales, pero dicha interpretación debería ser reconsiderada cuando dentro de la plantilla existen personas teletrabajadoras¹³³. Sería interesante la creación de un local digital dentro de lo que se conoce como Metaverso, aunque actualmente esta herramienta tiene poca virtualidad práctica y un futuro incierto sobre su desarrollo, pero bajo mi punto de vista sería

¹²⁹ RON LATAS, R.P.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”, *Revista Derecho social y empresa*, nº 15 (2021), pág. 16.

¹³⁰ *Ídem* pág. 16.

¹³¹ STS de 17 mayo de 2012 (Rec. núm. 202/2011), entre otras.

¹³² Como también dentro del contexto constitucional, el propio TC consideró en su STC 281/2005, de 7 de noviembre, que la negativa de un empresario a implementar un sistema de correo electrónico para el uso de la acción sindical, cuando no es una medida común en la empresa, no vulneraba el derecho fundamental a la libertad sindical. No obstante, expone que en caso de que sí sea un uso común en la empresa, los representantes tienen derecho a hacer uso de los mismos para los propios fines de la representación del personal.

¹³³ ARGÜELLES BLANCO, A.R.: “Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia”... *op cit* pág. 157.

una opción bastante interesante para mejorar los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras.

La solución parece ser clara cuando existe un centro de trabajo físico pero la situación se complica cuando nos encontramos con empresas que son cien por cien digitales. En estos casos los derechos colectivos pueden difuminarse e interpretarse como una exoneración de los mismos al carecer de un espacio físico. Pero “la jurisprudencia ha sido contundente al respecto, considerando que el derecho de las personas trabajadoras a través de sus representantes de tener a su disposición un tablón de anuncios y un local para sus reuniones no puede decaer en tales empresas, por lo cual, el empresario estará obligado a facilitar los medios, en este caso a través de las TICs, para garantizar la efectividad de la acción sindical”¹³⁴.

Por otro lado, el propio artículo cierra este deber de suministro de información con la obligación del empresario de “*asegurarse 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*”, lo cual sólo reafirma el deber del empresario de remover cualquier obstáculo para la representación de personal y permitiéndoles hacer uso de cualquier recurso electrónico implementado para los propios fines de la empresa.

¹³⁴ MARTÍN VALES, P.: “Derechos colectivos y derechos laborales digitales: especial incidencia de la pandemia”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 94 (2022), pág. 13.

CONCLUSIONES

Llegados a este punto, nadie cuestiona que el Derecho del Trabajo es una de las disciplinas del Derecho que más necesita ser reformada en cuanto se quiera dar respuesta a las nuevas realidades que surgen en las relaciones laborales. Ciertamente, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 daban respuesta de manera eficaz a los problemas que surgieron en los modelos productivos basados en los sistemas de trabajo tayloristas o fordistas, pero con el nuevo paradigma que se está instaurando poco a poco actualmente, estas soluciones ya no son lo suficientemente útiles o, directamente, no resuelven los problemas que surgen, por lo cual, considero que es necesario un cambio radical en la normativa en materia de representación y, por ende, en la regulación del Derecho Sindical en general.

Por ello y para poder modernizar el ordenamiento jurídico laboral, es necesario que el legislador sea consciente de las carencias y lagunas que existen. Por lo cual, la participación de los actores sociales en la mesa negociadora de las leyes laborales contribuirá a que ciertos puntos de vista sean considerados a la hora de elaborar el borrador de la nueva norma social. Pero antes de poder llegar a este punto, las organizaciones sindicales deberían hacer un análisis previo buscando alternativas eficaces que modernicen los modelos de representación de personal tradicionales o que se cambie el modelo ya existente por uno que se adapte tanto a entornos físicos como también digitales. Además de buscar fórmulas eficaces para la determinación y concreción del centro de trabajo de referencia para la articulación de los órganos de representación y elecciones sindicales.

Por otro lado, los sindicatos deben hacer acopio y realizar un pequeño esfuerzo para poder digitalizarse y hacer uso de estas nuevas y crecientes herramientas que se están desarrollando actualmente para poder confeccionar estrategias mucho más eficaces, y que ofrezcan resultados positivos en materia de protección colectiva respecto a las personas trabajadoras en general. Para poder obtener sindicatos mucho más digitalizados, lo primero que se debería hacer es proporcionar una formación básica en contenidos de índole digital a los miembros que ostenten cargos de representación. Con esta formación, estos individuos podrán desenvolverse en entornos digitales, dando respuesta a las necesidades de las personas teletrabajadoras y ofreciendo una protección mucho más eficaz para estos, haciéndose valer de las herramientas tecnológicas de una manera mucho más óptima.

La LTD es una norma de *minimis* que establece los criterios básicos en materia de derechos colectivos, delegando a los Convenios Colectivos la regulación de los demás aspectos para poder dar respuesta de una manera mucho más real a las necesidades de una empresa o sector. Lo cual hace que la representación de personal adopte un papel decisivo en la introducción de cláusulas que regulen de manera eficaz la protección de las personas teletrabajadoras. Por ello y con la formación digital previa que han obtenido, pueden negociar Convenios Colectivos mucho más completos y eficaces, ya que, al haber obtenido conocimientos en dicha materia, podrán conocer todos los aspectos relacionados con entornos digitales y proporcionar una protección integral a sus representados. Por otro lado, también podrán introducir la facultad de poder negociar los algoritmos utilizados en la empresa y evitar que esta pueda cometer actos ilegítimos que vulneren los derechos más básicos de las personas trabajadoras. Además de prever la posibilidad y perfeccionamiento del voto telemático cumpliendo las exigencias dispuestas en esta materia, preservando el carácter secreto del mismo.

Por otro lado, la LTD impone a la empresa la obligación de permitir a los representantes unitarios el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la misma, lo cual los convierte en responsables en materia de protección de datos, por lo que, sería preferible que dentro de los contenidos en materia digital, también se proporcione una formación en protección de datos para poder cumplir las exigencias legales en esta materia.

A la modernización de las normas laborales y la falta de competencias o conocimientos en materia digital, hay que añadirles un hándicap social que juega en contra o que dificulta el normal desarrollo de la acción sindical. Respecto a este punto, hay que hacer mención a la encuesta, que hemos realizado, refleja parte del pensamiento de la sociedad respecto a esta cuestión. Ciertamente es que la ciudadanía en general no confía en las organizaciones de trabajadores, en concreto el 58% de los encuestados, lo cual se refleja en que las tasas de afiliación tengan valores decrecientes. Por lo cual, los sindicatos tienen una enorme labor para intentar minimizar el estigma negativo producido por integrantes de los mismos que han llevado a cabo actos o actitudes inmorales.

Otro reto que se le plantea a los delegados de personal y miembros del Comité de empresa es el propio tejido empresarial en las relaciones laborales en España. Es decir, el modelo tradicional de representación de personas trabajadoras ya no es funcional para este nuevo paradigma, ya que antiguamente el modelo predominante eran las grandes empresas que favorecían la creación de órganos de representación de una manera mucho más fácil.

Pero actualmente, el modelo es predominantemente de microempresas, pequeñas y medianas empresas, por lo cual, las tradicionales fórmulas no se ajustan a las mismas y hacen necesario un cambio en las formas de articulación de órganos de representación, que puede ser solucionado en gran medida recurriendo al mencionado diálogo social.

Finalmente, cabe afirmar que las nuevas tecnologías suponen una gran ventaja que proporciona herramientas útiles para poder desarrollar cualquier aspecto de la vida diaria, esto mismo puede ser trasladado al campo de la representación de personal o a la propia acción sindical, por lo que, debe confirmarse que los sindicatos deben digitalizarse para tener una mayor efectividad en las relaciones de trabajo. Por otro lado, respecto a la cuestión que versa sobre si la normativa que regula los derechos colectivos en el teletrabajo ofrece una verdadera protección de los mismos, cabe afirmarla de manera parcial, ya que en este sentido la LTD regula los aspectos más básicos de la libertad sindical, limitándose en gran medida a hacer alusión al principio de igualdad entre trabajadores y teletrabajadores, como también hacer alusión ciertos derechos o facilidades que ostenta la representación de personal sin proporcionar un desarrollo de los mismos, delegando en gran medida en la negociación colectiva.

BIBLIOGRAFÍA

1. ALFONSO MELLADO, C.L.: "La vigencia de los convenios colectivos: el problema de la ultraactividad" en La reforma laboral de 2012 XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, págs. 19-45.
2. ÁLVAREZ ALONSO, D.: "El ordenamiento laboral ante los desafíos de la "fragmentación empresarial" y la "atomización del trabajo"", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 38 (2018), págs. 46-69.
3. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.: "El centro de trabajo como unidad electoral: un concepto jurídico indeterminado en un contexto de cambio organizativo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 188 (2016).
4. ARGÜELLES BLANCO, A.R.: "Competencias y facilidades de la representación del personal frente a la irrupción de los algoritmos y la extensión del trabajo a distancia", en VV.AA. (ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. dirs.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022, págs. 123-167.
5. BASTERRA HERNÁNDEZ, M.: "Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga", en LÓPEZ BALAGUER, M. (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021, págs. 307-340.
6. BELZUNEGUI ERASO, A.; MARTIN ARTILES, A (Dir.): *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo*, Universitat Rovira i Virgili, 2001 (Tesis Doctoral). Disponible en: <<http://www.tdx.cat/handle/10803/5108>> [Consultada el 21 de marzo].
7. BINI, S.: *La dimensión colectiva de la digitalización del trabajo*, Editorial Bomarzo, 2021.
8. BLOOM, N.: "Remote work: An essential tool, not just a temporary fix", *World Economic Forum* (2020).
9. CABEZA PEREIRO, J.: "Trabajo a distancia y relaciones colectivas", en MELLA MENÉNDEZ, L. (dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teóricos-prácticos de interés*, La Ley, Madrid, 2016, págs. 179-204.
10. CAIRE, G.: *Liberté syndicale et développement économique*, Ginebra, 1976, pág. 40.
11. CÁRDENAS DEL REY, L.: "Las siete claves de la reforma laboral de 2021", Universidad Complutense de Madrid (2022). Disponible en <<https://www.ucm.es/otri/noticias-claves-reforma-laboral-ucm>> [Consultada el 1 de febrero de 2023].

12. CCOO (s.f.): “La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico” Disponible en <<https://www.ccoo-servicios.es/multiservicios/>> [Consultada el 10 de abril]..
13. CORDERO GORDILLO, V.: “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, *Temas Laborales*, nº 157 (2021), págs. 123-139.
14. CRUZ VILLALÓN, J.: *La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo: un marco legal insuficiente*, Trotta, Madrid, 1992.
15. DE LAS HERAS GARCÍA, A.: “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparado de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, volumen 5, nº2 (2017).
16. DEL REY GUANTER, S.: “LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: EL PAPEL DEL CONVENIO DE EMPRESA” en La reforma laboral de 2012 XXV Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, págs. 47-63.
17. ESTEVE SEGARRA, M.A.: *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
18. FERNÁNDEZ VILLAR, C.: “Herramientas jurídicas y estrategias sindicales para articular la representación del personal: algunos contextos problemáticos” en VVAA (ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. dirs.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, 2022, págs. 169-216.
19. FERNÁNDEZ VILLAR, C.: “la representación del personal en los centros de trabajo virtualizados”, *Temas Laborales*, nº162 (2022), págs. 239-254.
20. GÍMENEZ MARTÍNEZ, M.A.: “El sindicalismo vertical en la España Franquista: principios doctrinales, estructura y desarrollo”, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM* (2016), págs. 223-257.
21. JALIL NAJI, M.: “Innovación sindical: las redes sociales como instrumento de organización y defensa colectiva”, *Documentación Laboral*, nº 119 (2020), págs. 139-152.
22. MARTÍN VALES, P.: “Derechos colectivos y derechos laborales digitales: especial incidencia de la pandemia”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 94 (2022), pág. 13.
23. MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCÍA, J.: *Derecho del Trabajo*, 31ª ed., Tecnos, Madrid, 2022.
24. MARTÍNEZ ALLER, J.: “Convenios Colectivos y lucha de clases en España”, nº 37/38 (1972) [en línea]. Disponible en <<http://www.ruedoiberico.org/libros/textos.php?id=17>>.
25. MARTÍNEZ MORENO, C. “La reforma de la negociación colectiva”, en ARGÜELLES BLANCO, A.R. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A. (dir.), *Acción sindical y relaciones*

- colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Thomson Reuters Aranzadi, Cizur Menor, 2022, págs. 219-247.
26. MARTÍNEZ MORENO, C., “El riesgo de exclusión social de los trabajadores pobres: análisis de las reglas jurídicas conectadas con este nuevo fenómeno”, en AAVV (MORENO GENÉ, J. y FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L. A., Dir.), *Crisis de empleo, integración y vulnerabilidad social*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2017, págs.181-261.
27. MARTÍNEZ MORENO, C.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Trabajo y plataformas digitales: primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo”, *Trabajo y Derecho*, nº 72 (2020).
28. MERCADER UGUINA, J.L.: “Ejercicio de los derechos colectivos/sindicales en el trabajo a distancia”, en MONERO PÉREZ, J.L.; VILA TIERNO, F.; ESPOSITO, M.; PERÁN QUESADAS, S.: *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Comares, Granada, 2021, págs. 755-772.
29. Ministerio de Administraciones Publicas (2006): “Plan Concilia: horarios y teletrabajo”. Disponible en <<https://social.inap.es/sites/default/files/Libro%20MAP%20Teletrabajo.pdf>> [Consultada el 26 de marzo].
30. Ministerio de Industria, comercio y turismo (2023): “Estructura y dinámica empresarial en España” Disponible en <<http://www.ipyme.org/Publicaciones/CifrasPYME-enero2022.pdf>>. [Consultada el 14 de febrero de 2023].
31. Ministerio de Trabajo y Economía Social (2022): “Información algorítmica en el ámbito laboral: Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral”. Disponible en <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2022/100622-Guia_algoritmos.pdf>. [Consultada el 1 de junio de 2023].
32. MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, 2ª ed., Civitas, Madrid, 2009.
33. MORENO PÉREZ, J.L.; ORTEGA LOZANO, P.G.: *Los grupos de empresas en el Derecho del Trabajo*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021.
34. MORENO PRECIADO, R.; SANZ BERZAL, E.: “Los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos en cifras: Análisis de los datos registrados en REGCON [octubre 2010 febrero 2019]” Disponible en <<https://www.ccoo.es/40b06d62d3bb3257b7e4bab02cb4d23c000001.pdf>> [Consultada el 30 de enero].

35. NILLES, J.M.: *Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, A Wiley Interscience Publication, Reino Unido, 1976.
36. OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD, Paris, pág. 33 Disponible en: <<https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>> [Consultada el 10 marzo].
37. OIT (2001): “Informe de la OIT sobre el empleo en el Mundo 2001: a pesar de la mejora de las perspectivas de empleo, la brecha digital es amplia y cada vez mayor” Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008619/lang-es/index.htm> [Consultada el 25 de marzo].
38. OIT (2022): “Estadísticas de afiliación”. Disponible en <<https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/#>> [Consultada el 10 marzo].
39. OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, 8ª ed., Tecnos, Madrid, 2003.
40. OJEDA AVILÉS, J.A.: “Locales y tablón de anuncios”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 22 (2003).
41. PADILLA MENENDEZ, A.: *Teletrabajo: dirección y organización*, Rama, Madrid, 1998.
42. PALOMEQUE LÓPEZ, M.A.: *Derecho del Trabajo e ideología*, 5ª ed., Tecnos, Madrid, 2009.
43. PÉREZ GARCÍA, J.C.: *Medidas sobre el empleo temporal en las reformas laborales de los años 2010, 2012 Y 2021*, Junta de Andalucía, Andalucía, 2022.
44. PÉREZ, C.: “El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores?” en: VI Congreso Internet, Derecho y Política. Cloud Computing: El Derecho y la Política suben a la Nube, *IDP: Revista de Internet, Derecho y Política* (2010), Nº 11, UOC. Disponible en <<http://idp.uoc.edu/ojs/index.php/idp/article/view/n11-perez/n11-perez>> [Consultada el 22 de marzo].
45. Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. Disponible en <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>> [Consultada el 24 de abril].
46. RIMBAU GILABERT, E.: “El Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ¿potencia o dificulta el teletrabajo?” en VV.AA. (RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M.L. dir.) *Tecnología y trabajo: El impacto de la revolución digital en los derechos laborales y la protección social*, Thomson Reuters Aranzadi, Palencia, 2021, págs. 105-124.
47. RODRIGUEZ CARDO, I.; ÁLVAREZ ALONSO, D.: “Multiparty work relationships in Spain: Legal provisions and emerging trends”, *European Labour Law Journal*, 2022, págs. 1-23.

48. ROMERO BURILLO, A.M.: *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021.
49. RON LATAS, R.P.: “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”, *Revista Derecho social y empresa*, nº 15 (2021).
50. SEMPERE NAVARRO, A.V.; ARETA MARTÍNEZ, M.: “El derecho del trabajo y los grupos de empresa”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48 (2004).
51. SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, nº1 (2013), págs. 1-35.
52. SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES, Sevilla, 2011.
53. UGT: “Ley de Asociaciones profesionales (comentada, con un apéndice)”, *Publicaciones de la Unión General de Trabajadores de España*, folleto nº 1 (1932) [en línea]. Disponible en <<https://core.ac.uk/download/pdf/286402248.pdf>> [Consultada el 3 de febrero de 2023].
54. USO (2020): “Reforma Laboral de 2010: diez años de temporalidad y salarios más bajos”. Disponible en <<https://www.uso.es/reforma-laboral-2010-10-anos/>> [Consultada el 30 de enero].
55. VALLE MUÑON, F.A.: “El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales”, *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, volumen 8, nº 2 (2020), págs. 7-32.
56. VALLE MUÑON, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 79-80 (2021).
57. VALLE MUÑOZ, F.A.: “Las representaciones colectivas en las plataformas digitales”, *Temas Laborales*, nº157 (2021), págs. 59-84.
58. VALLE MUÑOZ, F.A.: *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2021.