

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Henar Álvarez Cuesta (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Relaciones colectivas y teletrabajo

Aránzazu DE LAS HERAS GARCÍA*

RESUMEN: La introducción del teletrabajo en la empresa, en cuanto supone un cambio organizativo, hace necesaria la participación de los interlocutores sociales en su implantación. Asimismo, parece necesario revisar cómo se ejercerá el derecho de información y consulta, la negociación colectiva, la vigilancia y control o la gestión de los conflictos cuando el teletrabajador es el representante de los trabajadores, así como cuando es el representado.

Palabras clave: Teletrabajo, relaciones colectivas, negociación colectiva, conflicto colectivo.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La representación de los teletrabajadores en la empresa. 2.1. Representación unitaria. 2.2. Representación en materia de prevención de riesgos laborales. 3. Los derechos colectivos y sus especificidades en el ámbito del teletrabajo. 3.1 El derecho a la información y consulta. 3.2. Garantías de los representantes de los trabajadores. 3.2.1 El crédito horario. 3.2.2. Local para actividades y tablón de anuncios. 4. La acción sindical en la empresa y su aplicación en el ámbito del teletrabajo. 5. El derecho de reunión de los teletrabajadores. 6. El derecho a la negociación de los teletrabajadores. 7. El conflicto colectivo y la huelga: peculiaridades en el ámbito del teletrabajo. 7.1 Derecho de huelga. 7.2. Cierre patronal. 8. Consideraciones finales. 9. Bibliografía.

* Doctora en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Vicerrectora de relaciones institucionales en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), España.

Collective Relations and Telework

ABSTRACT: The introduction of telework in the company, as it implies an organizational change, makes it necessary for the workers representatives to be involved in their implementation. It also seems necessary to review how the right to information and consultation, collective bargaining, monitoring and control will be exercised or the management of conflicts when the teleworker is the representative of the workers, as well as when he is represented.

Key Words: Telework, collective relations, collective negotiation, collective dispute.

1. Introducción

La incorporación del teletrabajo en la empresa, en cuanto supone un cambio organizativo, hace necesaria la participación de los interlocutores sociales en su implantación (art. 64.1 del Estatuto de los trabajadores (ET)¹), especialmente para que este sistema no sea utilizado por el empresario como un medio para ampliar jornadas, reducir salarios o evadir el cumplimiento de las normas de prevención.

Esta implantación, por un lado, permite modernizar la organización del trabajo al favorecer la conciliación o la integración de personas con discapacidad pero al tiempo la deslocalización presenta dificultades para las relaciones con los interlocutores sociales y el ejercicio del movimiento sindical si no se adaptan a las nuevas necesidades que puede requerir este colectivo de trabajadores.

Pero los teletrabajadores, como se sabe, no solo podrán ser electores, sino que también podrán ser elegibles, con lo que la casuística y las dificultades se acrecientan.

2. La representación de los teletrabajadores en la empresa

En materia de representación, los teletrabajadores, son trabajadores de la empresa por lo que computan para el ratio/representante legal y deben someterse a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a estos órganos. Pero, la deslocalización del trabajo suscita problemas tanto con la configuración de los órganos de representación y el ejercicio de sus funciones como con los derechos de participación que por el momento no han sido resueltos por la normativa existente en materia de derechos colectivos ni por el Acuerdo marco europeo de teletrabajo (AMET)², delimitador de las formas básicas de actuación de esta forma de trabajo, y que solo plantea algunas pautas en la cláusula undécima de su articulado al destacar que a los teletrabajadores “se les aplicarán las mismas condiciones para participar y ser elegidos en elecciones para órganos de representación de los trabajadores o que prevean representación de los trabajadores”. “Los teletrabajadores serán

¹ Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015).

² Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, de 23 de mayo de 2002, firmado con fecha de 16 de julio del mismo año en Bruselas por los interlocutores sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP).

incluidos en el cálculo para la determinación del censo de colectivos con representación de los trabajadores de acuerdo con las leyes europeas o nacionales, convenios colectivos o la práctica habitual”. Aseveración que también realiza el artículo 13.5 del ET, eliminando cualquier duda sobre la aplicabilidad de los derechos colectivos a los trabajadores a distancia al establecer que “podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley”.

2.1. Representación unitaria

Para la constitución de los órganos de representación, se pueden plantear algunos problemas cuando entra en juego la figura del teletrabajador en cuanto a su cómputo; a si podrán ser electores y elegibles en las elecciones a representantes; a si se tendrán que desplazar al centro de trabajo; si se podrá arbitrar un procedimiento electoral especial, etc.

Los artículos 67 y 69 a 76 del ET, y el Real Decreto 1844/1994³, establecen que podrán ser electores o titulares del derecho de sufragio activo todos los trabajadores (por tanto, los teletrabajadores también) estableciendo solo requisitos de edad y antigüedad en la empresa, no del lugar donde se realice la prestación.

Los convenios colectivos por su parte, como el de ONO⁴, facilitan la participación al establecer que «al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical del teletrabajador/a, en caso necesario arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por los teletrabajadores/as, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad». La misma línea sigue el acuerdo colectivo en materia de teletrabajo de BBVA al establecer que el teletrabajador «continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales (por lo que el día de la votación será considerado presencial), [...] en los mismos términos que están establecidos con carácter general para los trabajadores que prestan servicios en los centros de la empresa»⁵.

³ De 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa (BOE núm. 219, de 13 de septiembre), desarrolla los preceptos citados y regula las peculiaridades de determinados sectores.

⁴ II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaría, SA), (BOE núm. 156, de 1 de julio de 2013) – capítulo XII. Acuerdo sobre teletrabajo –.

⁵ Acuerdo colectivo en materia de teletrabajo de 27 de julio de 2011 (documento interno), disponible en <http://www.comfia.net/html/21546.html> – Séptimo. Derechos

Por lo tanto, cualquier teletrabajador puede ser elector o elegible, motivo por el cual será necesario que desde el inicio del teletrabajo se haga constar la adscripción del teletrabajador al centro de trabajo a los efectos del ejercicio de los derechos colectivos determinando si será de aplicación el criterio funcional o el locativo, delimitación importante para evitar maniobras elusivas de las exigencias de representación de los trabajadores o del tipo de representación.

En las empresas virtuales en las que no exista un centro de trabajo en el sentido tradicional del término habrá de atenderse a un dato formal como el alta del empresario ante la autoridad laboral⁶.

Son los acuerdos o convenios colectivos los que deben determinar en qué centro serán electores y elegibles los teletrabajadores aunque por el momento se limitan a indicar que los teletrabajadores «deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto»⁷, excepto algunos casos que llevan a cabo una concreción mayor del criterio, si bien como opción secundaria, indicando que la adscripción del teletrabajador lo será «al centro de trabajo geográfico más cercano a su domicilio dentro de la misma provincia, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad»⁸ o añadiendo, además, que «en el caso de que la situación de trabajo a distancia derive de una novación contractual, la adscripción originaria al centro donde venía prestando servicios se mantendrá en lo relativo a este particular»⁹, es decir, que el paso a realizar la prestación como trabajo a distancia no modifica el centro de adscripción ya existente, en sintonía con que el paso a teletrabajo no modifica la relación laboral anterior, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, aunque el día a día de la empresa puede hacer más congruente otra

de representación colectiva –.

⁶ Conforme recoge la SAN 64/2003, de 13 de junio (AS 2003\3498), la comunicación de apertura del centro de trabajo “implica una conducta del empresario, evidenciadora de su decidido propósito de crear o reconocer la unidad técnica y productiva, dándola de alta ante la autoridad laboral, [...]. Causada el alta hay que presumir la existencia real del centro de trabajo, y aun cuando se trate de una presunción relativa o *iuris tantum*, susceptible de ser destruida o desvirtuada mediante prueba en contrario, quien niegue la existencia del centro de trabajo habrá de demostrar la ausencia de los requisitos que lo configuran” – FJ séptimo –.

⁷ Como ejemplo de esta regla general, el artículo 27 bis del Convenio colectivo de Planeta de Agostini Formación, SLU, (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2013).

⁸ VI Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 38, de 14 de febrero de 2017), art. 11.3.

⁹ XVI Convenio colectivo de Europcar IB, SA (BOE núm. 96, de 21 de abril de 2016), art. 9.7.

adscripción¹⁰.

También se encuentran ejemplos en los que se contempla que la adscripción funcional se efectúe a un centro de trabajo – el que se indique en el acuerdo individual de teletrabajo – y, sin embargo, para el ejercicio de los derechos de representación colectiva y otros derechos colectivos de ejercicio individual se establece como centro de trabajo de referencia otro distinto – el del código de cuenta de cotización al que el trabajador se encuentre adscrito –¹¹.

El centro del que depende el teletrabajador será determinante para fijar la unidad electoral y para el ejercicio del derecho de representación (máxime si la empresa es de una magnitud internacional), así como el resto de derechos colectivos, como el derecho de reunión, el cómputo para la estructuración de la representación legal o, incluso, para el ejercicio de determinadas funciones de control de estos representantes.

En cuanto a la participación del teletrabajador como electores en las elecciones a representantes de los trabajadores, se propone promover una representación específica, cuando el número de teletrabajadores tenga la suficiente entidad respecto al total, que atienda los problemas y reivindicaciones de este colectivo. Posibilidad que no contempla el AMET y que solo sería factible si en convenio colectivo se pacta crear un colegio electoral de teletrabajadores conforme al artículo 71 del ET¹².

2.2. Representación en materia de prevención de riesgos laborales

El artículo 34 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹³ reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención o bien delegar su participación a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud. Además,

¹⁰ También puede darse el supuesto, como en la SAN 221/2015, de 23 de diciembre, de que tras el cierre del centro de trabajo para el que se realizaba la prestación el trabajador quede adscrito a otro centro de trabajo por imposibilidad física de mantenerse vinculado al centro al que estaba adscrito antes del paso al teletrabajo. En Heras García, A. de las, “Cierre de “centros de trabajo”, ¿extinción del mandato de los representantes de los trabajadores? Comentario a la SAN 221\2015, de 23 de diciembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 396, CEF, 2016.

¹¹ XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU, (BOE núm. 140, de 12 de junio de 2013) – art. 71 –.

¹² Heras García, A. de las, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Madrid, 2016.

¹³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE núm. 269, de 10 de noviembre).

existe la posibilidad de crear órganos específicos de representación de intereses en materia de prevención de riesgos laborales mediante negociación colectiva¹⁴, oportunidad que podrá ser aprovechada para crear un órgano específico para los teletrabajadores en cuanto que estos pueden estar expuestos a riesgos distintos a los que se enfrentan los trabajadores de los centros de trabajo.

Las competencias y facultades de los delegados de prevención (art. 36 LPRL) encuentran las siguientes especificidades en relación con el teletrabajo:

- En relación con la consulta y el derecho de información, no hay más especificidades que la forma en la que se comunicará el empresario o el delegado de prevención con los teletrabajadores.
- En cuanto a la colaboración en la mejora de la acción preventiva, podrá ser importante la participación de trabajadores que realicen la prestación en el centro de trabajo y teletrabajadores en cuanto que las necesidades y riesgos de unos y otros pueden diferir.
- La vigilancia entendida como acompañamiento a los técnicos de prevención y a la Inspección de Trabajo provocará que el teletrabajador se desplace al centro de trabajo y previsiblemente a los domicilios del resto de teletrabajadores (previa obtención de los permisos necesarios para no entrar en conflicto con la inviolabilidad del domicilio) incurriendo en unos costes que presumiblemente deberán ser sufragados por el empresario.

La ley también establece la obligación empresarial de proporcionarles formación adecuada para el ejercicio de sus funciones (art. 37.2 de la LPRL) que podría plantearse como formación telepresencial y no solo presencial en el centro de trabajo para dar cabida y facilidades a los teletrabajadores.

Finalmente, como garantía facilitadora de la labor de los delegados de prevención, se prevé la obligación empresarial de proporcionarles los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones (art. 37.2 de la LPRL), que podría interpretarse como herramientas tecnológicas accesibles desde el domicilio, sobre todo si alguno de los delegados de prevención es

¹⁴ El único límite de derecho necesario, incorporado por la LPRL en el segundo párrafo del artículo 35.4 para este supuesto, se centra en la indisponibilidad de alterar el número de delegados de prevención en función de la plantilla de la empresa, pudiendo en su caso incrementarlo pero no reducirlo; además, estos representantes tendrán, al menos, las mismas competencias que las atribuidas por la ley a los delegados de prevención, más las que específicamente se incorporen en el acuerdo colectivo. Desarrollando este tema, Valdés Dal-Ré, F., “Los derechos de participación en la Ley de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos laborales*, La Ley, 1997, p. 95.

teletrabajador, aunque estas herramientas no evitarían puntuales desplazamientos a las instalaciones para poder comprobar *in situ* el estado de las mismas y proteger también los riesgos de los trabajadores de los centros de trabajo.

3. Los derechos colectivos y sus especificidades en el ámbito del teletrabajo

Tal y como venimos apuntando, teletrabajar no cercena en modo alguno los derechos colectivos de estos nuevos trabajadores; los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores en el local del empresario.

Pero aunque posean los mismos derechos, a nadie se le escapan las dificultades que pueden encontrar los representantes de los trabajadores de acceso a sus representados, consecuencia de su dispersión física; los obstáculos para el ejercicio de los derechos colectivos, como el sufragio activo en las elecciones a órganos representativos, o el derecho de reunión, prácticamente imposible por definición; las dudas sobre la adscripción del teletrabajador a uno u otro centro de la empresa – en caso de tener varios –, a efectos de cómputo de la representación legal de los trabajadores, o, incluso, los problemas que la coincidencia del lugar de trabajo con el domicilio privado del trabajador puede producir para el ejercicio de determinadas funciones de control de estos representantes¹⁵.

Aunque se posean los mismos derechos, la forma de su ejercicio puede variar de unos trabajadores a otros. Es el caso del derecho a la huelga o la manera en la que podría afectarles el cierre patronal, por ejemplo, o la utilidad del tablón de anuncios como canal de información de carácter sindical o empresarial, o el modo en que se realizará la representación colectiva, etc. Todos ellos serán analizados en los epígrafes siguientes.

3.1. El derecho a la información y consulta

Los trabajadores, a través de sus representantes, tienen acceso y

¹⁵ Cuestiones que siguen sin resolverse aunque haya transcurrido mucho tiempo desde que se pusieron de manifiesto. *Vid.* al respecto, Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.), *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/descargas/Cuestiones-actuales-Negociacion-colectiva.pdf.

participación efectiva (a través de la consulta) a la información relativa a todas las circunstancias que tengan que ver con la empresa, con una participación anterior a cualquier toma de decisiones y especialmente respecto de los factores económicos y a la situación de la empresa en el mercado¹⁶.

Tal y como recoge el AMET, no así el artículo 64 del ET que aún no ha incorporado la figura de los teletrabajadores, para la introducción del teletrabajo en la empresa será necesario informar y consultar a los trabajadores a través de sus representantes.

Tras la implantación, también será necesario mantener un vínculo de comunicación con el empresario, por lo que los canales de comunicación pasan a un primer plano cuando los representantes sean teletrabajadores, como se analiza a continuación.

La comunicación de los representantes con los trabajadores se establece en el ET y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS)¹⁷ a través de unos instrumentos muy específicos y tradicionales, como el tablón de anuncios o el reparto de publicidad, concebidos para empresas en las que todo el personal está agrupado en los centros de trabajo y que devienen obsoletos al encuentro del teletrabajo. Contrasta este uso con una práctica cada vez más generalizada de utilización de la intranet de la empresa, el referéndum electrónico, la teleasamblea o asamblea a través de videoconferencias, las medidas de presión colectiva, etc. Herramientas que facilitarían la comunicación con los teletrabajadores, incluso si fueran estas las únicas que se usaran en la empresa. Sería una adaptación de los instrumentos tradicionales al nuevo entorno tecnológico, permitiendo continuar cumpliendo con la actividad representativa de manera eficaz y efectiva: la misma labor con un soporte material nuevo¹⁸.

Ha sido precisamente este uso el que ha llevado a los primeros conflictos en el sentido de determinar si este derecho va implícito en el ejercicio de la libertad sindical, o bien, ha de ser pactado, consentido o permitido expresamente por el empresario.

Los primeros pronunciamientos giraron en torno a su permisividad, «siempre que se utilice con mesura y normalidad tal que resulte inocua al

¹⁶ Abril Larraínzar, M^a. del P. y Lanzadera Arencibia, E., “Novedades en materia de información y consulta de los representantes de los trabajadores (a propósito de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre)”, *Revista Cefgestión*, n. 113, 2008, p. 72.

¹⁷ Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985).

¹⁸ Sempere Navarro, A.V. y San Martín Mazucconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Pamplona; Aranzadi, 2002, p. 149.

desarrollo de la actividad de la empresa»¹⁹. Sin embargo, en sede Constitucional²⁰ se establece que no cabe entender que las empresas deban dotarse de una infraestructura informática para uso sindical, pero si existe, no puede negarse su puesta a disposición, ni puede unilateralmente privarse a los sindicatos de su empleo, por lo que deberá acudir al auxilio judicial si con ocasión de su utilización el sindicato llega a incurrir en excesos u ocasionar perjuicios.

Incluso, más allá de la difusión de la libertad sindical, los medios de comunicación a través de la informática se consideran ya como una dotación normal para el local de los representantes de los trabajadores que el empresario está obligado a facilitar, «al disponer de los medios adecuados para ello y disfrutar de estos recursos en las instalaciones de la empresa, constituyendo la obstaculización al uso de los mismos con fines de información sindical un límite injustificado al derecho de libertad sindical»²¹.

Y según se va extendiendo el uso del correo electrónico e internet en las empresas ni siquiera se exige que para dicho uso sea necesario pacto previo o regulación alguna, pues ello va implícito en el derecho de información de las secciones sindicales, siempre y cuando se respete la finalidad para la que fueron creados por la empleadora y se respeten los límites y reglas de uso²².

Por lo tanto, existe el derecho a utilizar los medios electrónicos con que cuenta la empresa, pero con límites, de manera que la recepción de mensajes en la dirección informática del trabajador en horario laboral no podrá producir perturbación en el trabajo, y su empleo tampoco podrá perjudicar el uso específico empresarial preordenado con esa herramienta laboral²³.

Por otra parte, puede plantearse si los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal tienen también el derecho a distribuir información sindical a los trabajadores, y a utilizar los medios electrónicos para ello, así como si es posible encauzar por esta vía la información que publican en el tablón de anuncios, al que se refiere el artículo 81 del ET, como medio para comunicarse con los trabajadores.

Cabría preguntarse también si la empresa podría fiscalizar el contenido de

¹⁹ SAN núm. 17/2001, de 6 de febrero de 2001 (AS 2001\84).

²⁰ STC 281/2005, de 7 de noviembre de 2005 (RTC 2005\281).

²¹ STSJ de Castilla y León/Burgos de 23 de marzo de 2006, rec. núm. 199/2006 (AS 2006\1488).

²² STSJ de Castilla y León/Burgos de 30 de julio de 2007, rec. núm. 505/2007 (AS 2007\3628).

²³ STSJ de Madrid de 4 de diciembre de 2009, rec. núm. 5297/2009 (AS 2010\491).

los correos o archivos remitidos para ser publicados en un tablón virtual, y si entre las «condiciones de utilización» predeterminadas por la empresa podría incluirse algún tipo de medida que suponga una censura previa por parte del empleador.

Ambas cuestiones no han sido resueltas por la normativa por lo que serán las propias empresas las que determinarán los usos que pueden dar los representantes a estas herramientas.

Como alternativa al uso por parte de los representantes de los medios informáticos se plantea que los empresarios faciliten, por ejemplo, un listado de direcciones de correos electrónicos de los teletrabajadores como medio para contactar con ellos²⁴, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de los mismos, o bien se canalice la información a través de un tablón de anuncios o similar. De negarse el empresario, resultará muy difícil la comunicación con sus representados (si fueran ellos los representantes), así como (si fueran representados) el conocimiento de lo publicado en el tablón de anuncios de la empresa, si no es práctica habitual de estos acudir a la misma.

Como opción a disponer de los correos electrónicos de los trabajadores la empresa podría crear una lista de distribución que permitiera realizar los envíos informativos del sindicato sin que, materialmente, resulte necesario comunicar al sindicato ni un solo dato personal, ya que este se limita a remitir el mensaje a la dirección de correo de la lista. La lista debería mantenerla actualizada la empresa y contener los datos de todos los trabajadores.

Si el teletrabajador no acudiera regularmente al centro de trabajo y el representante legal careciera de su correo electrónico para comunicarse con él así como para comprobar que se cumplan las medidas de seguridad e higiene, puede encontrarse con la necesidad de acudir al domicilio del teletrabajador. Pero el acceso al mismo no será tan sencillo como acercarse al puesto de trabajo pues el domicilio es un espacio protegido constitucionalmente, integrado en la esfera del derecho a la intimidad. Será necesario observar una serie de medias (cautelos) que permitan contactar con él sin vulnerar sus derechos. Estas no son otras que la realización de una previa notificación al teletrabajador y conseguir su consentimiento²⁵, además de procurar elegir las horas en que menos perturbaciones se

²⁴ Belzunegui, Á., Brunet, I. y Pastor, I., “III. Globalización, relaciones laborales y teletrabajo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 5, III, Universidad de Valladolid, 2005, p. 720.

²⁵ XVIII Convenio colectivo general de la industria química, *ibid.* – art. 10 bis E) –.

ocasionen a su actividad familiar y laboral²⁶.

3.2. Garantías de los representantes de los trabajadores

Se analizará a continuación el crédito horario y la disponibilidad de un local y tablón de anuncios para el ejercicio de estos derechos como garantías que pueden tener alguna incidencia específica en el teletrabajo.

3.2.1. El crédito horario

Conforme al artículo 9.1 a) de la LOLS, “quienes ostenten cargos electivos en el ámbito nacional, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, aunque se podrán establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo”.

Se establecen, por tanto, mecanismos que exoneran a los representantes de los trabajadores de la prestación de servicios para el empleador sin perjuicio retributivo para dedicárselo a las funciones de representación.

Dicho crédito horario no es necesario que se disfrute durante la jornada laboral ni tampoco exclusivamente en las propias instalaciones de la empresa.

En el caso del teletrabajo, dado que la distancia entre los 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.

Será distinto el disfrute del crédito horario para un teletrabajador con un horario predeterminado frente a un teletrabajador sin horarios fijos, el cual deberá delimitar los tiempos que dedica al cumplimiento de los objetivos y los tiempos dedicados a las funciones de representación.

²⁶ Lafont Nicuesa, L., “El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador”, *Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos*, n. 9, 2004, p. 18.

3.2.2. Local para actividades y tablón de anuncios

Para el ejercicio del derecho de reunión, conforme a los artículos 8 de la LOLS y 81 del ET, siempre que sea posible y conforme al número de trabajadores representados, la empresa deberá facilitar un local de su titularidad adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios.

Dicho precepto ha sido interpretado tradicionalmente como un espacio en las oficinas a disposición de los representantes de los trabajadores, dotado con las infraestructuras básicas, en el que se preparaban informes, realizaban reuniones, etc., así como la disposición de un tablón de anuncios en un lugar visible para todos los trabajadores donde se publicaban comunicaciones, convocatorias de asambleas o acciones formativas.

Tras la aparición de las nuevas tecnologías, estas herramientas han sido puestas en entredicho por los interlocutores sociales, que consideran que, además de estos espacios físicos, la empresa debería dotarles de espacios virtuales e infraestructuras tecnológicas adaptadas a los nuevos tiempos. Espacios imprescindibles para las empresas que carecen de sedes físicas, así como las que cuentan con trabajadores a distancia, e incluso para trabajadores que realizan la mayor parte de la jornada fuera de las oficinas. En este sentido, se coincide con la propuesta hecha por los profesores Roldán Martínez y Herrero López de sustituir los tableros de anuncios tradicionales por los llamados «tableros virtuales» ubicados en la intranet de la empresa, o la inclusión entre los medios «necesarios» para desarrollar la acción sindical, y por lo tanto incluidos dentro del local de los representantes de los trabajadores, de equipos informáticos proporcionados por el empresario, así como de la conexión a internet. Reivindican, asimismo, el derecho de los representantes de los trabajadores a comunicarse con el exterior o con sus representados, utilizando el correo electrónico de la empresa²⁷.

En una modalidad como el teletrabajo, el uso del correo electrónico se convierte en un instrumento clave no solo para satisfacer el derecho del teletrabajador a recibir información, sino también para el ejercicio eficaz de derechos colectivos como la participación en elecciones, el derecho de huelga y la protección de principios constitucionales como la formación y

²⁷ Roldán Martínez, A. y Herreros López, J.M., “El derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar los medios electrónicos de comunicación propiedad de la empresa (aplicación por los tribunales de la STC 281/2005)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 11, 2008 (BIB 2008\2116).

readaptación profesionales.

Por el contrario, el local pierde su sentido cuando todos los trabajadores trabajen a distancia o en las empresas que carezcan de espacios físicos para la realización de la prestación resultando perfectamente razonable una interpretación evolutiva del derecho al local y al tablón de anuncios (art. 81 del ET), como derecho a la página web, diario electrónico o mensajería electrónica. Esta interpretación aún no ha sido adoptada ni por la normativa, que no ha modificado la terminología, ni por la doctrina, que no es unánime en todos los supuestos.

Al respecto, en la doctrina se perfilan dos posiciones. Por un lado, la que considera que el cumplimiento de esta obligación lleva aparejado suministrar todos aquellos elementos materiales complementarios precisos que permitan garantizar el desenvolvimiento de la actividad representativa. Se considera que el local debe ser apropiado, pero además debe resultar debidamente acondicionado y equipado, como una derivación del derecho de información, entendido como servicio de internet y correo electrónico en el local cedido por la empresa para ejercitar su actividad sindical²⁸.

Otra parte de la doctrina considera, sin embargo, que el uso del local adecuado se limita al mero espacio físico cerrado, propio del sentido gramatical del término local. Se rechaza que el empresario esté obligado a dotar al local de medios informáticos y telemáticos haciendo una interpretación literal de la norma. Así pues, siguiendo a esta doctrina, solamente se podría hacer uso del correo electrónico empresarial o disponer de un tablón de anuncios electrónico residenciado en el servidor previo pacto o autorización expresa de la empresa²⁹.

Un análisis de los convenios colectivos de empresa que regulan el teletrabajo revela una omisión casi unánime en el tratamiento de este derecho y los que lo consideran, en su mayoría, simplemente acuerdan «el

²⁸ Martínez Fons, D., “Los derechos “on line” de los representantes de los trabajadores. El uso de las nuevas tecnologías de la información de la empresa en la tarea representativa”, disponible en <http://www.comfia.info/html/33.html>

²⁹ García Viña, J., “Relaciones laborales e internet”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 223, CEF, 2001, pp. 50-51, advierte que “si se realiza una lectura restrictiva [...], el derecho a recibir información que remite el sindicato solo lo tienen los afiliados, ya que el resto de trabajadores tienen exclusivamente derecho al tablón de anuncios y a la información sindical fuera de las horas de trabajo y sin afectar al normal desarrollo de la actividad de la empresa. Por tanto, en el caso de que se quisiera utilizar el correo electrónico para realizar estos actos de comunicación con los trabajadores será a cargo de los propios sindicatos. Por estas razones se puede afirmar que no existe obligación legal por parte del empresario de ceder estos sistemas informáticos y que los sindicatos solo pueden llevar a cabo su labor de información respecto a materias sindicales, no por ejemplo, políticas”.

establecimiento de una cuenta de correo electrónico con el mismo uso que el tablón de anuncios (información general del comité intercentros a la totalidad de los empleados). Quedando expresamente excluido el uso de dicha cuenta para realizar comunicaciones fuera de dicho fin»³⁰.

Sin embargo, existen ejemplos en los que se regula la utilización del correo electrónico por la representación unitaria de los trabajadores y por los sindicatos de forma bastante completa, incluyendo el uso del «tablón sindical»³¹ o espacio en el portal de la intranet de la empresa desde el que se accede a las páginas de los sindicatos con representación en la empresa y a las comunicaciones e informaciones de estos. Además, se prevé, para los comunicados masivos, «buzones funcionales»³² a través de los cuales todos los empleados podrán recibir la información o solo los afiliados a determinado sindicato. Asimismo, se dota de acceso a la red corporativa, al correo electrónico y a internet a los sindicatos que tengan la consideración de más representativos. Por último, se establece, como consecuencia del uso indebido de estas herramientas, la cesación de su uso, así como la aplicación del régimen disciplinario correspondiente³³.

³⁰ Artículo 51, sobre correo electrónico de la representación de los trabajadores, del Convenio colectivo de Alcatel-Lucent España, SA, *op. cit.*

³¹ Artículo 51 del Convenio colectivo de Alcatel-Lucent España, SA, *op. cit.*

³² Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 102, de 29 de abril de 2015)-art. 44.1 c).

³³ Dos ejemplos ilustran este tratamiento. Por un lado, el IX Convenio colectivo de Telefónica Telecomunicaciones Públicas, SA (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2013), en cuya disposición adicional sexta c), bajo la rúbrica “Utilización del correo electrónico por la representación de los trabajadores”, establece que “Para los temas de especial consideración, la empresa facilitará los medios oportunos para que el comité de empresa publique la información que considere precisa (negociación colectiva, elecciones sindicales y otros eventos singulares), por medio del servicio de correo electrónico y todos los empleados reciban esta comunicación [y que] en cuanto a un uso racional de las nuevas tecnologías, se tendrán en cuenta las mismas normas que para los empleados en general”. Por otro, el XVIII Convenio colectivo general de la industria química, (BOE núm. 198, de 19 de agosto de 2015), en cuyo artículo 79.2 se determina que “[...] las secciones sindicales de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal y que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS dispondrán, en los centros de trabajo que tengan desarrollada una intranet u otro sistema informático similar o alternativo, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical de interés para dicho centro, [que] el correo electrónico es de exclusivo uso profesional, [y que] no obstante lo anterior, los representantes de los trabajadores podrán hacer uso del mismo únicamente para comunicarse entre sí o con sus respectivas federaciones sindicales, así como con la dirección de la empresa [siendo necesario] para cualquier otro uso ajeno a lo anteriormente expuesto, [...] el acuerdo previo con la dirección de la empresa”.

4. La acción sindical en la empresa y su aplicación en el ámbito del teletrabajo

Ser teletrabajador no supone un límite al ejercicio de los derechos sindicales por lo tanto también podrán constituirse secciones sindicales e incluso nombrarse delegados sindicales, si las circunstancias de la empresa y el sindicato lo permiten.

Tal y como enumera el artículo 8 de la LOLS, podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas; distribuir información sindical, etc., pero será difícil la efectividad de su ejercicio por los teletrabajadores desde el domicilio, especialmente si la empresa no facilita el uso de herramientas informáticas por parte de los sindicatos.

5. El derecho de reunión de los teletrabajadores

El derecho de reunión, regulado en los artículos 77 a 80 del ET, supone la posibilidad de que los trabajadores se reúnan en el lugar de trabajo para debatir cuestiones que sean de su interés. Para su ejercicio, el empresario facilitará el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten. Las reuniones se realizarán fuera de la jornada de trabajo, no repercutiendo económicamente, por lo tanto, sobre el empresario.

El derecho de reunión al encuentro con el teletrabajo plantea dificultades de horario e incluso de ubicación física del trabajador. Es posible que el teletrabajador realice su prestación en un horario distinto al del centro de trabajo, por un lado, e incluso no resida en la misma provincia o país. Para estos supuestos, sería necesario el empleo de algún medio telemático que acortara distancias y diferencias horarias, aunque por el momento la normativa no se ha adaptado a estos trabajadores y solo obliga al empresario a facilitar un espacio físico.

En el derecho de reunión nuevamente se plantean dudas respecto a lo que deba entenderse como centro de trabajo a estos efectos. Si debe considerarse el establecimiento en el que el trabajador está dado de alta o bien aquel donde preponderantemente o íntegramente realiza la prestación.

Si consideramos el centro de trabajo cabe la posibilidad de que el empresario habilite un espacio para las reuniones que nunca sea ocupado por ser todos los trabajadores a distancia; en el lado opuesto, el empresario estaría exonerado de habilitar ningún espacio al entrar en juego los domicilios de los trabajadores sobre los que el empresario no

tiene poder de disposición.

Salvada la determinación del lugar de reunión surge otro problema, de fácil solución si se permite el uso de la tecnología por parte de los representantes, este es, la participación de los teletrabajadores en las asambleas, especialmente los que residan en lugares alejados o incluso en el extranjero. Para resolver este problema, sería conveniente el uso de algún medio telemático de comunicación, la implantación del voto por correo o a través de la red e incorporar en los artículos 69.1 y 75.1 del ET su validez.

Asimismo, las elecciones sindicales, en todas sus fases, desde la promoción hasta la comunicación de resultados, pasando por la publicación de las listas de electores, la fecha de la votación, la propaganda electoral o la recepción y proclamación de candidaturas podría realizarse por vía telemática³⁴, previa autorización por parte del empresario de uso de los medios de la empresa o bien que los representantes de los trabajadores a través de sus sindicatos habilitaran este servicio.

6. El derecho a la negociación de los teletrabajadores

La emergencia del teletrabajo como medida de flexibilidad laboral, al chocar con el modelo tradicional sobre el que se basa el derecho del trabajo, requiere de un mayor esfuerzo y dificultad de implantación, y plantea además muchas cuestiones no recogidas en la actual legislación laboral y que por lo tanto solo la voluntad de las partes a través de la adecuada negociación colectiva va a poder solventar³⁵.

Muy lentamente los sindicatos van incorporado en los contenidos de la negociación colectiva, sobre todo en los convenios colectivos de empresa, lo aplicable y lo inaplicable del convenio, especialmente estableciendo un marco común igual para todos los que realicen la prestación bajo esta modalidad, remitiéndose a las especificaciones del AMET o centrándose en cláusulas referidas a la voluntariedad, reversibilidad, formación, condiciones de los puestos de trabajo o prevención de riesgos laborales, pero sin entrar en otras cuestiones como la representación sindical.

Pero aunque se pueda decidir a través de la negociación colectiva la implantación del teletrabajo y su modo de funcionamiento, el empresario

³⁴ Thibault Aranda, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, Madrid: Consejo Económico y Social, 2001, pp. 246-247.

³⁵ Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra, *Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial*, diciembre, 2008, disponible en <http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>, p. 29.

no podrá imponer al trabajador la realización de la prestación en lugar distinto al centro de trabajo de forma automática, pues la decisión de pasar a la fórmula de teletrabajo debe ser aceptada voluntariamente por el propio trabajador, no por un acuerdo entre el empresario y los representantes en una negociación, como sucede con la STS de 11 de abril de 2005³⁶.

El primer problema que encuentra la negociación colectiva es la delimitación de sus trabajadores y la posible desvinculación de estos al centro de trabajo, lugar en el que tradicionalmente se desarrolla la actividad sindical. Presentándose dos polos opuestos: el teletrabajador que busque la aproximación al resto de trabajadores e incluso al sindicato, con una necesidad de comunicación muy superior a la de los asalariados clásicos frente a otros supuestos en los que el sujeto tienda a su individualización y solo se relacione con el empresario.

Para evitar el aislamiento del trabajador, asociado a situaciones de estrés pero también válido para acercar a los trabajadores a sus representantes, algunos convenios incluyen expresiones como «el empresario debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa»³⁷. Para ello, podrá el empresario obligar a los trabajadores a asistir a acciones formativas o a eventuales reuniones³⁸ de contacto bien con el equipo de trabajo, con los colaboradores o bien con el responsable directo. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial³⁹.

7. El conflicto colectivo y la huelga: peculiaridades en el ámbito del teletrabajo

7.1. Derecho de huelga

La huelga es un derecho, no un deber, de manera que el trabajador es plenamente libre, en términos jurídicos, de realizarla en unión con otros o de adherirse a la convocada, como corresponde a un derecho de titularidad individual, o bien de no ejercitar este derecho⁴⁰.

³⁶ Rec. núm. 143/2004 (RJ 20054060).

³⁷ Artículo 10 bis del XVIII Convenio colectivo general de la industria química, *op. cit.*

³⁸ Artículo 71 del XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU, *op. cit.*

³⁹ Artículo 59.5 del II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU. y Tenaria, SA), *op. cit.*

⁴⁰ Monereo Pérez, J.L., “El modelo normativo de huelga en la jurisprudencia del Tribunal

El aislamiento del trabajador puede ser un obstáculo para el ejercicio de un derecho que es colectivo que según Lafont Nicuesa podría solventarse con un derecho complementario de información del teletrabajador a través de los instrumentos informáticos y de comunicación por medio de los que el teletrabajador desarrolle su actividad y que asegure un conocimiento rápido y exacto de la información facilitada.

Plantear los teletrabajadores un conflicto colectivo o el ejercicio de la huelga por un interés propio de los teletrabajadores puede ser difícil si existe una implantación minoritaria del teletrabajo al tiempo que podrían toparse con problemas de legitimidad y tendrían que contar con la solidaridad de sus compañeros o bien con el apoyo sindical.

Igualmente que para el caso del desarrollo de la actividad en el centro de trabajo, el ejercicio de la huelga en el teletrabajo pasaría por la cesación de la prestación de los servicios por los afectados y sin ocupación por estos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, que no podrá extenderse al domicilio del trabajador en protección al derecho a la intimidad, cuestionable – en caso de darse esta situación en horario laboral y mientras el trabajador esté realizando la prestación – si el domicilio no fuera tal, en sentido estricto, teniendo en esas circunstancias la consideración de «empresa», de «centro de trabajo». Considerado improbable por algún sector doctrinal por cuanto el domicilio del teletrabajador no está sujeto a las facultades organizativas del empresario y carece de una dirección técnico-organizativa propia⁴¹.

Cualquier trabajador podrá participar en este comité de huelga, por lo tanto, también los teletrabajadores, quienes, probablemente tendrán que trasladarse al centro de trabajo para las reuniones si no se realizan por videoconferencia, práctica que se entiende que no será muy habitual.

Si el comité de huelga utilizara medios telemáticos sería fácil que el teletrabajador hiciera un seguimiento de la misma, desde la información previa a su convocatoria hasta la evolución de esta y, en su caso, del proceso negociador pero al mismo tiempo habría que evitar un uso intimidatorio de las mismas por parte de los convocantes y su utilización por parte de la empresa como herramienta para desviar la producción o continuar con esta, como sucede con el fenómeno del «esquirolaje tecnológico».

De no existir estas herramientas facilitadoras, será preciso que el

Constitucional», en Cabeza Pereiro, J. y Martínez Girón, J. (coords.), *El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Dieguez*, Laborum, 2008, p. 264.

⁴¹ Lafont Nicuesa, L., “El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos...”, *op. cit.*, p. 20.

representante legal acuda al domicilio de los teletrabajadores para comunicarse con ellos, así como para comprobar que se cumplan las medidas de seguridad e higiene, o bien que no se produzcan abusos por parte del empresario, siendo necesaria la autorización del trabajador para el acceso al mismo para evitar dañar su derecho a la intimidad.

Si el teletrabajador fuera miembro del comité de huelga, es muy probable que para el ejercicio de la misma tuviera que trasladarse a las instalaciones de la empresa tanto para la negociación con el empresario como para controlar que la prestación se realice con los servicios acordados, incluso por parte de los teletrabajadores, quienes amparados por el alejamiento podrían realizar la prestación incluso aunque los piquetes hubieran conseguido que ningún trabajador accediera a las instalaciones.

También el teletrabajador podrá actuar como esquirol especialmente si carece de horario determinado, pues podría desarrollar la prestación en un horario distinto al que se desarrolle la huelga minimizando los efectos de esta en cuanto al volumen de producción. Esta modificación de horario le evitaría el temor a las posibles represalias por sus compañeros por seguir trabajando, pues si estos acudieran a su domicilio, le intimidaran por correo o telefónicamente, se argumentaría que no se está trabajando, cuando lo sucedido es que la producción, incluso en demasía, ya ha sido hecha. Estos pensamientos son los que puede tener el empresario y pactar con los teletrabajadores nuevos objetivos, adelanto de la producción, etc.

Mientras que los trabajadores que realicen la prestación en el centro de trabajo no deberán informar de que van a realizar huelga, en el caso del teletrabajador su ejercicio podría pasar desapercibido si este no desarrolla la prestación en un horario determinado o con vigilancia del empresario, o si su trabajo no tiene definidos los objetivos de producción diariamente, por lo que será conveniente que informe a la empresa y a sus representantes de su participación⁴².

Por otro lado, en relación con la actuación de los piquetes informativos cabría plantearse si podrían acceder al domicilio del trabajador. La respuesta debe ser negativa, pese a la admisión de esta posibilidad por un sector doctrinal⁴³. En este punto también sería importante plantearse la posibilidad del escrache, incluido el escrache virtual, entendido como protesta o acto de presión colectivo que invade la puerta del domicilio familiar o el ámbito privado de una persona.

Asimismo, el teletrabajador podrá constituirse como piquete, aunque le

⁴² Heras García, A. de las, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Madrid, 2016, p. 221.

⁴³ Lafont Nicuesa, L., “El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos...”, *op. cit.*, p. 19.

resultará más difícil influir en sus compañeros de trabajo que los piquetes que realicen la prestación en el centro ordinario de trabajo, en cuanto no se desplace a aquel o no se encuentre interconectado con ellos a través de alguna intranet o bien no posea sus teléfonos particulares. Así, el teletrabajador podrá encontrarse desinformado acerca de quiénes acudirán o no a la huelga si no existe una comunicación fluida entre ellos; esto hará más difícil su participación, así como la invitación a otros trabajadores para participar en la misma, aunque no debe desestimarse que de poseer el teletrabajador huelguista el correo electrónico de sus compañeros podrá utilizar este para adoptar medidas que obstaculicen el desarrollo normal de la actividad de otros empleados no huelguistas a través de vías como la saturación de sus buzones de correo electrónico e impedirles su uso en el trabajo.

La dispersión de la plantilla afectará a la publicidad de la huelga, para la que el empleador deberá permitir la utilización de los medios telemáticos de su titularidad, siempre y cuando existan, volviendo al problema de los medios informáticos al alcance de los representantes de los trabajadores abordados en epígrafes anteriores.

7.2. Cierre patronal

El empresario, para el cierre patronal, ya no solo cuenta con la clausura temporal del establecimiento para impedir o limitar el ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores, sino también con la suspensión de la conexión telemática que posibilita la prestación, lo que afectaría directamente a los teletrabajadores, no así cuando lo que se produzca sea el cierre de la empresa, en cuyo caso podrían ser estos los únicos que continuaran con su actividad, si solo se produjera el cierre de los locales físicos y no también conjuntamente la suspensión de la conexión telemática.

La suspensión telemática realmente sería la medida más defensiva del empresario, aunque con ella podría suspender también las posibilidades de producción de los teletrabajadores no huelguistas así como los trabajos derivados a otras empresas, si dependieran de su línea telemática, y no le protegería de los daños físicos que podrían producirse en el local de la empresa.

Aunque el empresario tiene derecho, con base en la libertad de empresa del artículo 38 de la CE, a organizar sus recursos de la manera que mejor le convenga, esta está limitada si entra en conflicto con un derecho fundamental como el de huelga. Y es que una cosa es que a través del

recurso a los medios técnicos de que dispone la empresa se trate de evitar que la huelga provoque los mayores daños posibles, y otra muy distinta que con ello se persiga una sustitución (encubierta) de los trabajadores huelguistas, neutralizando la capacidad de presión que resulta connatural a la misma⁴⁴.

8. Consideraciones finales

Tras unos primeros años de incertidumbre, en la actualidad el teletrabajo es considerado por los interlocutores sociales como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores; una moderización en la que es pieza fundamental la participación de los interlocutores sociales y en la que se deberá tener en cuenta que el teletrabajador puede ser tanto representante como representado.

Se plantea necesaria la revisión del uso de las nuevas tecnologías que pueden realizar los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

9. Bibliografía

Abril Larraínzar, M^a. del P. y Lanzadera Arencibia, E., “Novedades en materia de información y consulta de los representantes de los trabajadores (a propósito de la Ley 38/2007, de 16 de noviembre)”, *Revista Cefgestión*, n. 113, 2008.

Belzunegui, Á., Brunet, I. y Pastor, I., “III. Globalización, relaciones laborales y teletrabajo”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n. 5, III, Universidad de Valladolid, 2005.

Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra, *Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial*, diciembre, 2008, disponible en <http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>.

García Viña, J., “Relaciones laborales e internet”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 223, CEF, 2001.

Heras García, A. de las, *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Madrid, 2016.

⁴⁴ Sirvent Hernández, N., “Actos empresariales vulneradores del derecho de huelga y responsabilidad por daños y perjuicios”, *Revista Relaciones Laborales*, sección Doctrina, La Ley, 2013.

- Heras García, A. de las, “Cierre de "centros de trabajo", ¿extinción del mandato de los representantes de los trabajadores? Comentario a la SAN 221\2015, de 23 de diciembre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 396, CEF, 2016.
- Lafont Nicuesa, L., “El teletrabajo desde la perspectiva de la protección de los derechos constitucionales del teletrabajador”, *Información Laboral. Legislación y Convenios Colectivos*, n. 9, 2004.
- Martínez Fons, D., “Los derechos "on line" de los representantes de los trabajadores. El uso de las nuevas tecnologías de la información de la empresa en la tarea representativa”, disponible en <http://www.comfia.info/html/33.html>.
- Monereo Pérez, J.L., “El modelo normativo de huelga en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en Cabeza Pereiro, J. y Martínez Girón, J. (coords.), *El conflicto colectivo y la huelga. Estudios en homenaje al profesor Gonzalo Díez*, Laborum, 2008.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (dir.), *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Informes y Estudios, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, disponible en http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/descargas/Cuestiones-actuales-Negociacion-colectiva.pdf.
- Roldán Martínez, A. y Herreros López, J.M., “El derecho de los representantes de los trabajadores a utilizar los medios electrónicos de comunicación propiedad de la empresa (aplicación por los tribunales de la STC 281/2005)”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 11, 2008 (BIB 2008\2116).
- Sempere Navarro, A.V. y San Martín Mazucconi, C., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Pamplona, Aranzadi, 2002.
- Sirvent Hernández, N., “Actos empresariales vulneradores del derecho de huelga y responsabilidad por daños y perjuicios”, *Revista Relaciones Laborales*, sección Doctrina, La Ley, 2013.
- Thibault Aranda, J., *El teletrabajo. Análisis jurídico laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2001.
- Valdés Dal-Ré, F., “Los derechos de participación en la Ley de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV., *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos laborales*, La Ley, 1997.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo