

# TELETRABAJO Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS COLECTIVOS

Alberto Pastor Martínez  
Profesor agregado de  
Derecho del Trabajo y de  
la Seguridad Social UAB

**IX Jornadas  
(virtuales) del IET  
22 de enero de  
2021**



*«Uno de los principales retos que plantea el trabajo a distancia es el de garantizar que no se resienten los derechos colectivos de las personas trabajadoras. Es un reto complejo porque las condiciones de aislamiento en que se desarrolla el trabajo a distancia pueden dificultar integración de la persona trabajadora con el resto de la plantilla y, con ello, su implicación y participación activa en las acciones de dimensión colectiva. Esta ley pretende garantizar la comunicación entre la persona trabajadora a distancia con la representación unitaria y sindical y también con el resto de la plantilla, así como promover la implicación de la negociación colectiva con la persona trabajadora a distancia y con el trabajo a distancia»*

**Exposición de motivos del anteproyecto del Real Decreto-ley  
28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**

- REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE, DE TRABAJO A DISTANCIA (BOE 23-09-2020)

- FINALIDAD: “trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad”
- FRUTO DEL ACUERDO SOCIAL
- NORMA ESTRUCTURAL, AMPLIA Y TRANSVERSAL OBJETIVAMENTE PERO NO SUBJETIVAMENTE:
  - excepciones ámbito de aplicación
  - articulación normativa



3

TELETRABAJO  
Y  
NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA

- **MÚLTIPLES LLAMAMIENTOS EXPRESOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DA 1ª+múltiples remisiones**

*Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.*

*1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.*

*2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.*

4




## TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### • MÚLTIPLES LLAMAMIENTOS EXPRESOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Reconocimiento del derecho a TAD (art.5.1 in fine)
2. Ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial (art. 5.3)
3. Complementar contenido mínimo ATAD (art.7) Contenidos adicionales en el ATAD (DA1ª.1)
4. Gastos (enumeración, forma cuantificación, momento y forma) (art. 7.b). Mecanismo para la determinación y compensación o abono de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios (art. 12)
5. Mecanismos y criterios para TAD, preferencias y reversibilidad. Perspectiva de genero, corresponsabilidad y diagnosis en Plan de Igualdad (art. 8.3).
6. Regulación de la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art.11)
7. Regulación del horario flexible (art. 13)
8. Regulación del registro horario (art. 14)
9. Regulación del uso personal de los equipos informáticos facilitados por la empresa (art.17)
10. Medios y medidas adecuadas para garantizar efectividad derecho desconexión digital y la organización adecuada de la jornada (art.18)
11. Condiciones para garantizar ejercicio derechos colectivos (art19)
12. Condiciones de uso y mantenimiento de los equipos o útiles informáticos (art. 21)

5



## TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### • MÚLTIPLES LLAMAMIENTOS EXPRESOS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: DA 1ª+múltiples remisiones

14. Identificación puestos y funciones susceptibles de TAD (DA 1ª.1)
15. Condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral (DA 1ª.1)
16. Duración máxima TAD (DA1ª.1)
17. Contenidos adicionales en el ATAD (DA1ª.1)
18. "y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular" (DA1ª.1)
19. una jornada mínima (DA1ª.2)
20. el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa (DA1ª.2)
21. un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral (DA1ª.2)
22. un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto, siempre que no se celebren con menores de edad (DA1ª.2)
23. así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (DA1ª.2)

6

**Art. 19**  
**Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia**

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

A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

✓ PPIO IGUALDAD

✓ LLAMAMIENTO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA “PARA GARANTIZAR EL EJERCICIO”

✓ EXCURSO NECESARIO: LA COLECTIVIZACIÓN DE LA ADSCRIPCIÓN A UN CENTRO DE TRABAJO (frente a la lógica individualizadora del art. 7 e)

7

**Art.. 19**  
**Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia**

2. La 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.

Deberá 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.

✓ Obsolescencia de las garantías instrumentales de la LOLS y TRLET

✓ Empresa posición proactiva legalmente respecto la RLPT y a los trabajadores (doble plano individual y colectivo) ¿Qué debe entenderse por RLPT?

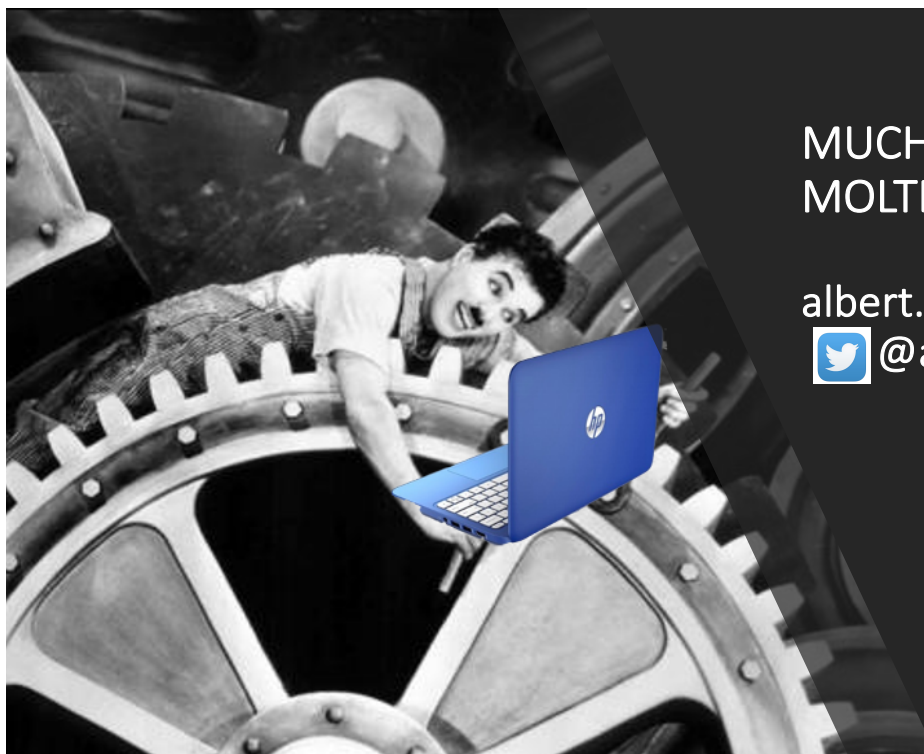
✓ Contenido genérico pero no absoluto y concretado en relación a dos aspectos: acceso a comunicaciones y direcciones electrónicas)

8


**Art.. 19**  
**Derechos colectivos**  
**de las personas que**  
**trabajan a distancia**

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

9



MUCHAS GRACIAS  
MOLTES GRACIES

albert.pastor@uab.cat  
 @apastormartinez

10