

Los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia y sus límites intrínsecos en el Derecho interno y comunitario.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Resumen: *Conflicto colectivo. Acuerdos individuales sobre trabajo a distancia suscritos entre Abai Business Solutions SAU y sus trabajadores. El debate casacional se refiere a los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia (el anexo relativo al teletrabajo del contrato de trabajo) suscritos entre la empresa demandada Abai Business Solutions SAU (en adelante Abai) y varios de sus trabajadores. Nulidad de las siguientes cláusulas: contestación de la empresa a la petición del trabajador de vuelta al trabajo presencial informando de la aceptación en atención a sus posibilidades y determinación del tiempo de teletrabajo por el responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento. El tiempo que el teletrabajador no puede prestar servicios por avería o incidencia es tiempo de trabajo. Los contratos de trabajo a distancia deben contener la determinación del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia. El orden social es competente para conocer de la pretensión de que se condene al empresario a entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y sus actualizaciones.*

Palabras clave: *Trabajo a distancia. Organización científica digitalizada del trabajo. Acuerdos individuales sobre Trabajo a distancia. Teletrabajo. Voluntariedad. Tiempo de trabajo. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.*

Abstract: *Collective dispute. Individual agreements on telecommuting signed between Abai Business Solutions SAU and its employees. The debate in the case refers to the individual agreements on telecommuting (the annex relating to teleworking of the employment contract) signed between the defendant company Abai Business Solutions SAU (hereinafter Abai) and several of its workers. Nullity of the following clauses: reply of the company to the request of the worker to return to work in person informing of the acceptance in attention to its possibilities and determination of the teleworking time by the hierarchical responsible in attention to the needs of the department. The time that the teleworker can not provide services due to breakdown or incident is working time. The contracts of remote work must contain the determination of the percentage and distribution between face-to-face and remote work. The social order is competent to know the pretension that the employer is condemned to deliver to the legal representation of the workers a copy of the agreements of remote work that are carried out and their updates.*

Keywords: *Telecommuting. Digitized scientific organization of work. Individual agreements on telecommuting. Telework. Voluntariness. Working time. Percentage and distribution between face-to-face and telecommuting. European Framework Agreement on Telework.*

I. Introducción

En la STS 959/2024, de 26 de junio, se analiza el recurso de casación clásica interpuesto por el Letrado D. Santiago Satué González, en nombre y representación de la mercantil Abai Business Solutions SAU contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 117/2022, en fecha 12 de septiembre, procedimiento 204/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia del Sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), a la que se adhirió la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras(FSC-CCOO) y la Federación de la Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Confederación Intersindical Galega(CIG) contra Abai Business Solutions SAU, la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Unión Sindical Obrera (USO), la Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA) y el Sindicato Obrero Aragonés (SOA).

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Confederación General del Trabajo (CGT) representada y asistida por el Letrado D. José María Trillo-Figueroa Calvo y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), representada y defendida por el Letrado D. David Chaves Pastor.

La controversia jurídica casacional hace referencia a validez jurídica de los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia (el anexo relativo al teletrabajo del contrato de trabajo) suscritos entre la empresa demandada Abai Business Solutions SAU (en adelante Abai) y varios de sus trabajadores. La controversia versa sobre la posible nulidad de un conjunto de cláusulas contractuales.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 959/2024, de 26 de junio.

Tipo y número recurso: Recurso de casación ordinaria núm. 9/2023.

ECLI:ES:TS: 2024:3715

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Votos Particulares: carece

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Los hechos determinantes en esta litis son: a) El 10 de noviembre de 2021 los sindicatos UGT, OSTA y USO, que entre todos ostentan una representatividad del 18%, suscribieron con Abai un acuerdo denominado: "Propuesta para la regulación de teletrabajo". b) Dicho acuerdo sirvió de base para la suscripción por Abai con los trabajadores que voluntariamente aceptaron los documentos denominados "anexo teletrabajo al contrato de trabajo", sobre los que versa el presente recurso de casación. c) El referido "anexo teletrabajo al contrato de trabajo" obra en el descriptor 27 de los autos de instancia, cuyo contenido se da por reproducido.

IV. Posición de las partes

La parte social: cuestiona, básicamente, la legalidad de varias cláusulas de los Acuerdos individuales sobre trabajo a distancia suscritos entre Abai Business Solutions SAU y sus trabajadores.

La parte empresarial (Abai Business Solutions SAU): entiende, básicamente, que dichos Acuerdos individuales son legítimos al amparo de la normativa vigente y de la misma "Propuesta para la regulación de teletrabajo".

V. Normativa aplicable al caso

-Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009.

-Artículo 2.1 de la Directiva 2003/88 en lo que se refiere al tiempo de trabajo.

-Artículos 5.3, 6.2, 7.d) y 8.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia (LTD).

-Artículos 3.1, 1281 y 1256 del Código Civil.

-Artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

-Artículo 207 y 235.2 de la LRJS.

-Artículos 21 y 25 de la LOPJ.

-"Propuesta para la regulación de teletrabajo", Acuerdo colectivo suscrito por los sindicatos UGT, OSTA y USO, que entre todos ostentan una representatividad del 18%, con Abai Business Solutions SAU (en adelante Abai).

VI. Doctrina básica

El debate casacional se refiere a los acuerdos *individuales* sobre trabajo a distancia (el anexo relativo al teletrabajo del contrato de trabajo) suscritos entre la empresa demandada Abai Business Solutions SAU (Abai) y varios de sus trabajadores.

1º. El art. 1256 del Código Civil dispone: "La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes". El art. 5.3 de la LTD establece: "La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7". La cláusula 8 diferencia entre la reversión al trabajo presencial a instancia de la empresa y del trabajador: a) Cuando la reversión se realiza en interés de la empresa, la cláusula 8 enumera una pluralidad de supuestos que la justifican: razones organizativas, productivas o tecnológicas; adaptación a nuevas circunstancias externas derivadas de la relación con el cliente, cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo... b) Por el contrario, cuando la reversión la solicita el trabajador la cláusula 8 establece que el empleador le informará de la aceptación de la solicitud "en atención a sus posibilidades". *Dicha cláusula supone que la reversión solicitada por el trabajador está condicionada a la decisión discrecional del empresario*, lo que vulnera el art. 1256 del CC. Por consiguiente, procede confirmarla sentencia de instancia, que declaró la nulidad de ese inciso.

2º. El inciso discutido de la cláusula 6 *no garantiza el acuerdo de voluntades entre el trabajador y la empresa en relación con el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, que forma parte del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo* (arts. 5, 6 y 7 de la LTD). El resto del contenido de la cláusula 6 no avala los argumentos de la empresa sino todo lo contrario puesto que, ni en esa cláusula, ni en el anexo en su integridad, se recoge la posibilidad de acuerdo entre las partes interesadas sobre este punto, sino que se atribuye tal facultad en exclusiva al

responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento. Por lo tanto, el recurso de debe ser desestimado en este punto.

3º. La sentencia del TS 229/2019, de 19 de marzo (rec. 30/2018) resolvió un supuesto en donde se discutía si la asistencia del personal comercial a eventos calificados como "actividades comerciales fuera de jornada" formaban parte del tiempo de trabajo. En ella argumentamos: "el tiempo de descanso es definido por oposición, como "todo período que no sea tiempo de trabajo" (art. 2.2 de la Directiva); de ahí que el Tribunal de Justicia de la Unión haya calificado como tiempo de trabajo cualquiera que se destine a estar a disposición del empresario, sin tener en cuenta la intensidad de la actividad desempeñada durante el mismo (STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04 ; entre otras)". El periodo de tiempo en el que los trabajadores a distancia no pueden prestar servicios por averías u otras incidencias similares no puede ser calificado de tiempo de descanso puesto el trabajador, durante el referido tiempo, no puede disfrutar de la posibilidad efectiva de apartarse de su entorno laboral y disponer libremente del mismo para su ocio. Por lo tanto, necesariamente tiene que ser tiempo de trabajo. Si no se puede prestar servicios por causas no imputables al trabajador éstos no pierden su derecho a la correspondiente remuneración. Por lo tanto, el recurso debe ser desestimado en este punto.

4º. El art. 6 de la LTD contempla como obligaciones formales que "el acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito." Este acuerdo podrá "estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia". Esta previsión se complementa con los artículos 7 y 8 de la LTD a los que antes hicimos referencia. El art. 7 establece como *contenido "mínimo obligatorio: [...]* d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso." Por su parte, el art. 8 de la LTD impone que la "[l]a modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad^[1], deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación". Esta normativa está en línea con la previsión contenida en las Directivas consistente en que los Estados miembros velen por la obligación del empresario de informar a los trabajadores de los elementos esenciales de su relación laboral: art. 2 de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, derogada el 1 de agosto de 2022; y art. 4 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas *condiciones laborales transparentes y previsibles* en la Unión Europea.

A la vista de lo hasta ahora expuesto debemos concluir que la sentencia de instancia resuelve de forma ajustada a derecho puesto que solo se cumple tal deber de informar sobre el extremo litigioso cuando se cumplen los dos requisitos concurrentes de tiempo y forma, esto es: a) Concretando de forma clara y precisa, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia. b) Formalizándolo antes de que se inicie el trabajo a distancia. La mención recogida en la cláusula 6 en el sentido de que las partes "se propone alcanzar un 70%" no cumple con el parámetro de claridad y precisión, sin que el resto de cláusula 6 (en lo que se refiere a la posibilidad del trabajador de comprobar los cuadrantes mensuales) permita entender que existe la debida concreción. Tal concreción tampoco se desprende de la disposición adicional primera de la LTD. El art. 3 del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el art. 8.5 ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (en consonancia con el art. 2 de la Directiva 91/533/ CEE y el art 4 de la Directiva 2019/1152) dispone que la información de ciertos extremos de la relación laboral "puedan derivarse de una referencia a las disposiciones legales o reglamentarias o a los convenios colectivos de aplicación que regulen dichos extremos, siempre que tal referencia sea precisa y concreta para permitir al trabajador el acceso a la información correspondiente". El art. 7 de la LTD no contempla una previsión similar, como tampoco lo hace la disposición

adicional 1ª de la LTD, cuyo contenido es a efectos de fijar pautas de contenido posible en el ámbito de la negociación colectiva, pero no a efectos de cumplir el deber de información del empresario para con cada uno de los trabajadores, que es lo que se está discutiendo en este punto del recurso. En todo caso, tampoco se cumpliría el requisito temporal antes citado ya que la recurrente no invoca la existencia de ningún convenio o acuerdo colectivo en el que se hubiera fijado dicho porcentaje de trabajo a distancia y de presencialidad con anterioridad a que los trabajadores de Abai que suscribieron los acuerdos de teletrabajo hubieran comenzado a trabajar. Por lo tanto, este motivo de recurso también se rechaza.

5º. La parte recurrente sostiene que la competencia relativa a los derechos de información del art. 64 ET es de la autoridad administrativa y no de la jurisdicción social. En realidad, la recurrente en este punto no está formulando una cuestión relativa a la infracción de normas del ordenamiento jurídico, ni de la jurisprudencia, sino que alega la falta de jurisdicción de los órganos judiciales encuadrable en el apartado a) del art. 207 LRJS (abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción)^[2]. No podemos apreciar una falta de jurisdicción para resolver sobre esta concreta pretensión, siendo competentes los órganos jurisdiccionales, en concreto los de la jurisdicción social, para el conocimiento de las pretensiones formuladas por la parte actora, por disponerlo así los arts. 1 y 2 de la LRJS. Por lo tanto, este motivo también se rechaza.

VII. Parte dispositiva

Las precedentes consideraciones obligan, de conformidad con el Ministerio Fiscal, desestimar el recurso de casación clásica formulado por Abai Business Solutions SAU y confirmar la sentencia recurrida.

Sin condena al pago de costas al tratarse de un conflicto colectivo (art. 235.2 de la LRJS). Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir (art. 217 LRJS). Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido: 1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por Abai Business Solutions SAU. 2.- Confirmar la sentencia de la Audiencia Nacional 117/2022, de 12 de septiembre (procedimiento 204/2022). 3.- Sin condena al pago de las costas. Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir.

VIII. Pasajes decisivos

Véase el apartado VI (“Doctrina básica”).

IX. Comentario

El trabajo a distancia exige –al igual que otras formas de trabajar con peculiaridades jurídicamente relevantes– un cierto cambio de los modos de organización y tutela dispensados tradicionalmente al trabajo subordinado, tanto más cuando se trata de una forma de trabajo que goza de un alto nivel de generalización y se convierte en una realidad social de gran relevancia para la política del Derecho del Trabajo. Es innegable que, en la modalidad de teletrabajo, siendo éste un trabajo dependiente o subordinado remite, sin embargo, a una *relación laboral con peculiaridades* importantes que determinan ya desde la regulación legal *adaptaciones significativas* del régimen jurídico general aplicable al trabajo asalariado clásico^[3]. Ya en sí resulta harto significativo que en la Exposición de Motivos de la LTD se deje constancia de que el art. 13 ET resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, porque requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. La normalización de esta forma de trabajar en el marco de una organización científica del trabajo digitalizada exige la predisposición de dispositivos normativos que garanticen un trabajo formal capaz de preservar el sistema de garantías protectoras de la persona que trabaja en una relación asimétrica de poder, a la par que se satisfaga las exigencias de funcionamiento de la organización productiva en que se inserta.

El contrato de trabajo y sus elementos tipológicos siempre han estado en evolución: es un Derecho dinámico -como es el Derecho del Trabajo- marcado por la impronta de la historicidad y el cambio en la división social del trabajo y en las formas de trabajar. Predispuesto para una adaptación flexible de los tipos contractuales que son instrumentales para alcanzar los fines (vinculados ya a los derechos de ciudadanía que forman parte del componente estatutario de la relación jurídico-laboral) y equilibrios inherentes (de intereses y poder) que trata de perseguir y evitar la petrificación de ordenación jurídica de aquella realidad cambiante. En tal sentido la noción de subordinación como concepto jurídico de *textura abierta* y *categoría válvula adaptada a la función* instituida por el ordenamiento jurídico ha mostrado una cierta capacidad de flexibilidad y modelar la realidad –sin perder su perfil existencial y distintivo del trabajo autónomo, sin perjuicio de las inevitables “zonas grises”-; y para captar las nuevas realidades del trabajo dependiente en la coexistencia y desplazamiento del fordismo al postfordismo. Y lo ha hecho asumiendo ese criterio funcional admitiendo la pluralidad y heterogeneidad del tipo contractual (diversidad tipológica) ante una constante metamorfosis del trabajo^[4]. Es decir, el Derecho del Trabajo ha tratado de gobernar la incidencia de la transformación de las fuerzas productivas (entre ellas las nuevas tecnologías) en los modos de organización del trabajo (como es el caso del teletrabajo) en la búsqueda de un equilibrio entre el poder de dirección del empresario y los poderes sindicales y, asimismo, tratando de evitar que el reforzamiento de los poderes empresariales que conlleva el uso de las nuevas tecnologías (reapropiadas por el empleador como fuerza productiva al servicio de la racionalización productiva) suponga una merma en el ejercicio de los derechos generales y específicos individuales de las personas que trabajan en el ámbito del mercado de trabajo y de la empresa, sobre todo teniendo en cuenta la relación asimétrica -fáctica y jurídica- de poder existente entre el empleador y el trabajador subordinado, que se encuentra subordinado al círculo rector y disciplinario de aquél (paradigmáticamente, artículos 1 y 20, por un lado, y por otro, los artículos 20bis y 64.4.d) del ET).

Uno de los objetivos de LTD es proporcionar una regulación básica de alcance general que contemple tres aspectos mínimos que ya aparecen recogidos en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo^[5], en el acervo comunitario -entre otras, directivas sobre condiciones mínimas de seguridad y salud, sobre tiempo de trabajo y previsibilidad y transparencia en las condiciones de trabajo- o en el ordenamiento estatutario que es el marco personal y material en el que se desarrolla. Respecto a las condiciones de trabajo, precisamente por las peculiaridades del trabajo a distancia, destaca la necesidad de que elementos como "la organización del tiempo de trabajo, incluidas la flexibilidad, los periodos de disponibilidad y el adecuado registro, la vinculación necesaria a un centro de trabajo, etc., son condiciones esenciales que deben figurar de manera expresa sin perjuicio de la legislación estatutaria y de los convenios colectivos aplicables (Exposición de Motivos de la LTD).

Enmarcado en ese criterio teleológico, el art. 6 de la LTD contempla como obligaciones formales que "el acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito." Este acuerdo podrá "estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia". Esta previsión se complementa con los artículos 7 y 8 de la LTD a los que antes hicimos referencia. El art. 7 establece dentro de su contenido "mínimo obligatorio: determinar el "Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso." [(apartado d)]. Por su parte, el art. 8 de la LTD impone que la "modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto [necesariamente] de *acuerdo* entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación". Esta normativa está en línea con la previsión contenida en las Directivas consistente en que los Estados miembros velen por la obligación del empresario de informar a los trabajadores de los elementos esenciales de su relación laboral: art. 2 de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación

laboral, derogada el 1 de agosto de 2022; y art. 4 de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Una importante novedad que recoge la ley objeto de análisis (LTD) es la introducción por la misma del concepto de teletrabajo, vinculándolo a una forma de trabajo a distancia que implica la utilización productiva -exclusiva o predominante- de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Concretamente lo recoge su art. 2, el cual establece qué debe entenderse por trabajo presencial, trabajo a distancia y teletrabajo. Sobre la base de este art. 2, el trabajo a distancia constituye una forma de organizar la labor productiva conforme a la cual la misma se realiza en un lugar pactado por las partes fuera del centro de trabajo o de las instalaciones de la empresa, durante toda o parte de la jornada y con carácter regular. Ello supone, en consecuencia, la separación entre lo que se puede llamar *centro de trabajo organizativo* de pertenencia^[6] y lugar efectivo de prestación, con la problemática que ello genera en todo el desenvolvimiento de la relación de trabajo a distancia. Hay que tomar en consideración que estos trabajadores han sido contratados -originariamente o de manera novatoria sobrevenida durante la vigencia de la relación laboral- *específicamente* para prestar sus servicios en la empresa o centro de trabajo en calidad de teletrabajadores. El centro de trabajo ex art. 1.5 ET -y normas concordantes- es un concepto "iuslaboral" individualizado sobre todo por su cualidad de ser "una unidad técnico-organizativa, una unidad con organización propia y, más precisamente, una unidad de organización específica laboral, soporte de una organización técnico-laboral. Este elemento organizativo, de organización técnico-laboral específica, parece ser el aspecto más destacado de la unidad productiva ex art.1-5 ET. Es decir, se requiere para ello una mínima autonomía técnico-organizativa mirada bajo el prisma propio iuslaboral. Por otra parte, si se atiende a la "*ratio legis*" (a los fines jurídicos), lo que se persigue con el art.1.5 es la instrumentación funcional de un concepto flexible de centro de trabajo válido a efectos de determinar el ámbito de distintas instituciones jurídico-laborales (colectivas o individuales), para lo cual ha de ser formulado con cierta abstracción y generalidad. Destáquese que "el concepto de centro de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico laboral es omnicompreensivo, en el sentido de que comprende todo tipo de unidades productivas susceptibles de ser una unidad autónoma de organización del trabajo. En realidad, el concepto de centro de trabajo contempla los diversos modos de ser de la unidad productiva". Los elementos definitorios del centro de trabajo ex art.1.5 ET son: la unidad productiva; dotada de organización específica; y que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. De este modo *el centro de trabajo no puede reconducirse, en ningún caso, a un mero lugar de trabajo desprovisto de los elementos mínimos necesarios que del tipo general abstracto*. Estos elementos describen un tipo normativo general y abierto que responde a un paradigma dúctil orientado funcionalmente. El centro de trabajo es así una organización típica a efectos de delimitación del campo de aplicación del Derecho del Trabajo. Se trata del reconocimiento de "un concepto funcional de centro de trabajo a los fines de aplicación de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores"^[7]. Esto cabe retenerlo, a todos los efectos, respecto al trabajo a distancia en sus dos vertientes (teletrabajo y trabajo domicilio).

En lo referente al teletrabajo, dispone este artículo que el mismo constituye una modalidad del trabajo a distancia en el cual la labor productiva se realiza mediante un uso intensivo, o incluso exclusivo, de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

En consecuencia, el teletrabajo es un fenómeno vinculado directamente al trabajo a distancia; y que, desde luego, no puede confundirse con el fenómeno de la externalización productiva, cuyo paradigma se encuentra en la subcontratación y otras formas de gestión indirecta de personal laboral. Podríamos decir que el mismo es una manifestación del trabajo a distancia en la era de la digitalización, que en la cual cobran un papel protagonista las nuevas tecnologías. El elemento esencial en todo caso para identificar una prestación laboral como teletrabajo, además de por supuesto el hecho de que se realice fuera de los centros empresariales es que en el mismo

exista una predisposición de un sistema de comunicación telemático o digitalizado, por decirlo en términos más abreviados^[8].

Pese al avance que supone la incorporación expresa de dichas definiciones, y en especial, la definición de teletrabajo, no podemos obviar el tratamiento que posteriormente se le da por parte de la nueva ley a estas modalidades de trabajo^[9], y es que, el análisis detallado de la normativa en su conjunto nos permite afirmar que dicha diferenciación presenta actualmente en la regulación legal del teletrabajo un mero carácter teórico.

La relación de trabajo a distancia presenta unas exigencias de regulación, dadas sus peculiaridades reales, que acaban por reformular y reforzar su estatuto jurídico regulador tanto en la dimensión individual como colectiva/sindical. La realidad subyacente a la sentencia del Tribunal Supremo aquí analizada pone de relieve las singularidades de esta forma de trabajo y su tipología y morfología jurídica. Desde luego este tipo contractual -normalizado como instrumento ordinario en la gestión directa de personal propio en la empresa- tendrá como eje el elemento de la subordinación jurídica, lo que exigirá la introducción de *nuevos componentes estatutarios* (introducidos a través de la heteronomía pública y colectiva) en el esquema contractual, para contrarrestar la posición de debilidad contractual del trabajador y preservar a la persona que trabaja de poderes ilimitados del empleador y garantizarle el disfrute de los derechos fundamentales (tanto generales como los específicos de carácter social, prestacionales y de libertad colectiva/sindical).

Esa preocupación queda reflejada, en gran medida, en la excelente y clarificadora sentencia analizada que fija los límites intrínsecos y explícitos del poder de regulación de la autonomía por razones de orden público laboral. En esto es importante subrayar la labor de la jurisprudencia en la fijación de los límites a los poderes privados, buscando un equilibrio satisfactorio en la ponderación de los derechos y bienes jurídicos en juego (vale decir, en conflicto, en este contexto procesal). Estos límites están presentes respecto al tratamiento del trabajo a distancia en la negociación colectiva (Disposición Adicional 1ª de la LTD, sobre "El trabajo a distancia en la negociación colectiva"), la cual es limitada por la ordenación legal y, a su vez, es fuente reguladora y de predisposición de límites al espacio de autonomía contractual de las relaciones individuales de trabajo a distancia^[10].

1º). *Controversias atinentes a las relaciones individuales del trabajo a distancia, que son la mayor parte de las planteadas*

-Contestación de la empresa a la petición del trabajador de vuelta al trabajo presencial informando de la aceptación en atención a sus posibilidades y determinación del tiempo de teletrabajo por el responsable jerárquico en atención a las necesidades del departamento. El Tribunal Supremo, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional 117/2022, de 12 de septiembre (procedimiento 204/2022), estimó la nulidad de dos incisos de las cláusulas 8 y 6 de los acuerdos individuales suscritos. Ello se impone atendiendo a los artículos 5.3 LTD^[11] y 1256 del Código Civil, éste, como se sabe, dispone que "la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes". Por lo demás, reténgase siempre, que el trabajo a distancia es voluntario para la persona que trabaja y requiere el acuerdo individual de trabajo a distancia (art. 5.1 LTD), de manera que la modalidad del teletrabajo como modo de trabajar a distancia no puede ser impuesta al trabajador ni siquiera por el cauce causal de las modificaciones sustanciales ex art. 41 ET (STS de 11 de abril de 2005; y STS 949/2024, de 24 de junio, rec. 2023, objeto aquí de análisis).

-El tiempo que el teletrabajador no puede prestar servicios por avería o incidencia es tiempo de trabajo. El Alto Tribunal, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional 117/2022, de 12 de septiembre (procedimiento 204/2022) estimó que constituye tiempo efectivo de trabajo aquel en el que el trabajador no puede prestar servicios por razón de avería o incidencias. La cláusula 6 no garantiza el acuerdo de voluntades entre el trabajador y la empresa en relación con el porcentaje y distribución

entre el trabajo presencial y a distancia, que forma parte del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo, que es lo que se impone en los artículos 5, 6 y 7 de la LTD.

-Sobre sí los contratos de trabajo a distancia deben contener la determinación del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia. El Tribunal Supremo, confirmando la sentencia de la Audiencia Nacional 117/2022, de 12 de septiembre (procedimiento 204/2022) estimó que los referidos acuerdos deben contener en su clausulado la determinación del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia a realizar por el trabajador. El periodo de tiempo en el que los trabajadores a distancia no pueden prestar servicios por averías u otras incidencias similares no puede ser calificado de tiempo de descanso puesto el trabajador, durante el referido tiempo, no puede disfrutar de la posibilidad efectiva de apartarse de su entorno laboral y disponer libremente del mismo para su ocio (art. 2.2 Directiva; STJUE de 3 octubre 2000, SIMAP; 9 septiembre 2003, Jaeger; y 1 diciembre 2005, Dellas, C-14/04; entre otras).

2º). *Controversia relativa a la dimensión colectiva/sindical del trabajo a distancia*

La controversia se centra sobre la obligación legal de remitir por el empresario a la representación legal de los trabajadores una copia de los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y sus actualizaciones y la jurisdicción competente para sustanciar esta controversia jurídica^[12]. El Alto Tribunal, confirmando el criterio mantenido por sentencia de la Audiencia Nacional 117/2022, de 12 de septiembre (procedimiento 204/2022) estimó que el empresario tiene que entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y sus actuaciones y ante todo que la jurisdicción social es el ámbito jurisdiccional competente para resolver.

No sin cierta sorpresa, por lo que tiene de evidente en la solución a adoptar, el problema entra en autos como concerniente a asunto de determinación de jurisdicción competente. La parte recurrente sostiene, es, que la competencia relativa a los derechos de información del art. 64 ET es de la autoridad administrativa y no de la jurisdicción social. En realidad, la recurrente en este punto no está formulando una cuestión relativa a la infracción de normas del ordenamiento jurídico, ni de la jurisprudencia, sino que alega la falta de jurisdicción de los órganos judiciales encuadrable en el apartado a) del art. 207 de la LRJS (abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción). Nuestro Alto Tribunal, no puede sino apreciar una competencia de jurisdicción para resolver sobre esta concreta pretensión, siendo competentes los órganos jurisdiccionales, en concreto los de la jurisdicción social, para el conocimiento de las pretensiones formuladas por la parte actora, por disponer así los artículos 1 y 2 de la LRJS. Por lo tanto, este motivo también se rechaza.

Ello no obstante, no resulta baladí tomar en consideración el problema de fondo para destacar la relevancia que presentan los derechos de información en las relaciones de trabajo a distancia, pues esta materia debe ser –y lo es en el Derecho vigente- objeto de ordenación legal en su garantía y de instrumentos efectivamente utilizados por los representantes de los trabajadores para la defensa de los intereses de los trabajadores y como herramienta que autentifique su poder de influencia en las decisiones las decisiones^[13]. “El ordenamiento jurídico viene a configurar la información como un *derecho funcional* atribuido a los órganos de representación de los trabajadores en el doble sentido de permitir, por un lado, el control de la dirección de la empresa (el sistema de participación indirecta mediante representación institucional) y, por otro, como presupuesto necesario para garantizar una efectiva participación democrática de los trabajadores en las organizaciones productivas y, en definitiva, la democratización de las estructuras empresariales”^[14]. En esta dirección se sitúa el deber general de entregar una copia básica de todos los contratos (artículos 64.4.d) y 8.4 ET)^[15]. Esta obligación “no requiere legalmente del consentimiento “ad hoc” del trabajador contratante; la entrega de esta información que le concierne directamente está substraída de su voluntad. Esta substracción se realiza en base a razones de interés público, derivadas en lo esencial de la constatación jurídico-práctica

de que el trabajador de ordinario asume normalmente la condición de contratante más débil, ante lo cual la exigencia del consentimiento previo del trabajador individual supondría en la práctica, por motivaciones obvias, la ineffectividad del deber legal ante la posición de supremacía contractual del empleador”^[16].

En la misma línea de política legislativa el art. 6 LTD (“Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia”) que “el acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. Por otra parte, “la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una *copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones*, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 ET. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo”^[17].

X. Apunte final

La STS 959/2024, de 26 de junio (rec. 9/2023), clarifica aspectos importantes del régimen jurídico del trabajo a distancia, en particular del Teletrabajo, convirtiéndose en una herramienta útil para la interpretación adecuada del complejo marco normativo regulador de esta modalidad del trabajo a distancia. Entre otras cuestiones, se deja claro que en nuestro modelo normativo se otorga a los teletrabajadores la misma protección sociolaboral que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa o centro de trabajo. Asimismo, que las peculiaridades de esta forma de trabajar no autorizan a llevar a cabo ninguna medida que menoscabe los derechos y libertades fundamentales de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Más allá de las peculiaridades y adaptaciones necesarias a esta forma de trabajo, la LTD pretende instrumentar un *estatuto jurídico-laboral uniforme de derechos* [*in fine* artículos 4, 17, 20bis del ET; y art.4 LTD, que garantiza la “igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”; y Cap. III (“Derechos de las personas trabajadoras a distancia”) de la LTD] para todos los trabajadores de la empresa que realicen su actividad laboral, sea en la sede física del centro de trabajo o instalaciones de la empresa, o sea a distancia, es decir, con carácter no presencial y regular^[18] (“se ejecuta habitualmente fuera de esos locales” de la empresa, dice el Acuerdo Europeo sobre el Teletrabajo)^[19], pero siempre con la presencia de los rasgos tipológicos propios de la relación jurídica de trabajo que se impone deducir de los artículos 1^[20], 8.1 y 13 (éste por remisión a la LTD) del ET y artículos 1 y 2 LTD y normas concordantes.

Referencias:

1. ^ Hay que tener en cuenta que se entiende por Trabajo presencial “aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa” (art. 2.2 LTD).
2. ^ Así lo hemos señalado, entre otras, en sentencia del TS 265/2021, de 3 de marzo (rec. 131/2019) en la que, con cita de precedentes (sentencia del TS de 19 de octubre de 1998, recurso 2154/1998), indicamos que “al amparo del apartado de dicho precepto eran denunciables las controversias relativas a las siguientes materias: 1) Los arts. 21 y 25 de la LOPJ: la extensión y límites de la jurisdicción española, regulada con carácter general en el art. 21 de la LOPJ y en relación con el orden jurisdiccional social en el art. 25 de la LOPJ (STS de 7 julio 1997, recurso 206/1997). 2) El conocimiento de cuestiones reservadas a otros órganos jurisdiccionales distintos del social: civil, penal o contencioso-administrativo, bien por exceso o por defecto. 3) La atribución del conocimiento de cuestiones reservadas a la Administración: el conocimiento por el tribunal de asuntos que son competencia de la Administración o de otros órganos constitucionales (exceso en el ejercicio) o la abstención indebida por entender que la competencia le corresponde a la Administración (defecto en el ejercicio). 4) Controversias excluidas de la jurisdicción como las cuestiones arbitrales: el desconocimiento de la existencia de un arbitraje, en virtud de un compromiso de las partes es doble”. Esta cuestión no ha sido planteada con anterioridad, pero ello no impide resolver sobre lo que ahora se plantea ya que se trata de una cuestión de orden público cuya resolución ha de hacerse de oficio.
3. ^ MONEREO PÉREZ, J.L., y LÓPEZ VICO, S.: *El Teletrabajo tras la Pandemia del Covid-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 151-161. SALA FRANCO, T. (Dir.): *El teletrabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, X. (Dirs.): *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolter Kluwer, 2021. MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.): *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021. MONEREO PÉREZ, J.L. Y PERÁN QUESADA, S. (Dirs.) *Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*, Granada, Comares, 2024. MONTES ADALID, G.M.: *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2022. DURÁN BERNARDINO, M. (Dir.): *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Madrid, Dykinson, 2022. TRILLO PÁRRAGA, F.J.: *Derecho del trabajo digital: trabajo a distancia y teletrabajo*, Albacete, Bomarzo, 2023.
4. ^ Puede consultarse MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estudio del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, SERRANO FALCÓN, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012, pp. 1-37; *Ibid.*, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, espec., Cap. I, pp. 15 y ss. (“El Derecho del Trabajo sin máscara”), y Capítulo II, pp. 64 y ss. (“La edad de la diversidad normativa: el problema

- de la unidad del Derecho del Trabajo en la sociedad fragmentada del capitalismo avanzado”); *Ibid.*, “Subordinación y “constitución social” del trabajo en el tercer milenio”, en MONEREO PÉREZ, J.L., y PERÁN QUESADA, S. (Dir.): *Las nuevas formas de trabajo. Retos y oportunidades para la laboralización de las prestaciones profesionales*, RUIZ SANTAMARÍA, J.L., MUROS POLO, A. (Coords.), Granada, Comares, 2024, pp. 3-69; *Ibid.*, *La metamorfosis del Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2017, Capítulo I, pp. 9 y ss.; OJEDA AVILÉS, A.: *La deconstrucción del Derecho del Trabajo*, Madrid, La Ley, 2010, pp. 23 y ss.
5. [^] La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este Acuerdo Marco entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras. <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>. El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (suscrito por el CES, UNICE/UEAPME y CEEP el 16 de julio de 2002), tiene una eficacia obligacional y no normativa. Fue incorporado, en esa condición, por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, suscrito con fecha 30 de enero de 2003 (ANC 2003, es su abreviatura), comprometiéndose para promover y desarrollar su adaptación a nuestro sistema de relaciones laborales (https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826). En el apartado 2 (“Definición y ámbito”) del Acuerdo Marco Europeo, se define el Teletrabajo precisando que “El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, con el uso de las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la que un trabajo, que hubiera podido ser realizado igualmente en los locales del empleador, se efectúa fuera de estos locales de manera regular”. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular. Véase también el Acuerdo Marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual. De interés, el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (suscrito al amparo del art. 155, apartados 1 y 2, del TFUE. (<https://www.ccoo.es/3ec9e3ddff84034c1a796cb52ac84c09000001.pdf>))
6. [^] Reténgase que conforme al art. 1.5 ET, a efectos del ET y normas concordantes “se considerará centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”. Para la interpretación del sentido técnico-jurídico de este precepto, véase, MONEREO PÉREZ, J.L.: “Estudio del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores”, en MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.): *El Nuevo Estatuto de los Trabajadores*, SERRANO FALCÓN, C. (Coord.), Granada, Comares, 2012, pp. 1-37; *Ibid.*, “El centro de trabajo móvil como ámbito de la negociación colectiva”, en *Relaciones Laborales*, núm.18 (1988), pp.81 y ss.; *Ibid.*, “La transmisión parcial de empresa: el “centro de trabajo” y la “unidad productiva autónoma” de la empresa”, en *Documentación laboral*, núm. 52, 1997; *Ibid.*, MONEREO PÉREZ, J.L.: *La noción de empresa en el*

- Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio de ordenamiento interno y comunitario, Madrid, Ibidem, 1999, pp. 17 y ss., en particular pp. 43-122; SALA FRANCO, T.-RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: "El concepto de centro de trabajo (problemas interpretativos del art.1.5 del ET)", en Actualidad Laboral, núm.33 (1985), pp.1649 y ss.; MIÑAMBRES PUIG, C.: El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1985.*
7. [^] MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 241 y 225-226; *Ibid.*, "Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales", en MONEREO PÉREZ, J.L., y SÁNCHEZ MONTOYA, J.E. (Dir.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Moreno Vida, M.N. y Triguero Martínez, L. Á. (Coords.), Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular apartado 2 ("El supuesto de hecho normativo"), pp. 128-143.
 8. [^] MONEREO PÉREZ, J.L., y LÓPEZ VICO, S.: *El Teletrabajo tras la Pandemia del Covid-19. Una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Murcia, Laborum, 2022, pp. 83 y ss.
 9. [^] *No se olvide que el contrato de trabajo a distancia (art. 13 ET) está ubicado sistemáticamente en la Sección 4ª, relativa a las "Modalidades del contrato de trabajo", del Capítulo I del Título I del ET, sin ser configurado legalmente como una relación laboral de carácter especial ex art. 2 del mismo cuerpo legal. Siendo, así, un tipo de contrato de trabajo común u ordinario con peculiaridades significativas en su régimen jurídico que encuentra su marco de regulación legal en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y sus normas de desarrollo (art. 13 ET), pero con el sometimiento modalizado –o adaptado– a toda la ordenación normativa prevista en el Estatuto de los Trabajadores (incluidas, como es obvio, las previsiones de los artículos 4, 17, 20bis, etcétera, de mismo cuerpo legal).*
 10. [^] *En efectivo, conforme a la Disposición adicional 1º LTD ("El trabajo a distancia en la negociación colectiva") se establece, en primer lugar, que "los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular". En segundo lugar, abundando en ello, "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 la presente 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". Y no se olvide que toda esa ordenación convencional tiene que hacerse dentro del necesario respecto a la regulación legal (art. 85.1 ET).*
 11. [^] *Art. 5.3 de la LTD establece que "La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el*

artículo 7". Por su parte, Los artículos 7.d) y 8.1 de la LTD disponen: "Art 7.d): Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente: [...] d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso. Art. 8.1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras".

12. [^] Según el art. 6.2 LTD "la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones [nótese su alcance amplio, pues se comprenden dos momentos: el momento genérico y el de los sucesivos momentos ulteriores relativos a sus vicisitudes], excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos. Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo".
13. [^] Sobre los derechos de información como instrumentos de autenticación de los poderes colectivos/sindicales en el sistema de relaciones laborales, véase MONEREO PÉREZ, J.L.: Los derechos de información de los representantes de los trabajadores, Madrid, Civitas, 1991, pp. 82 y ss. ("Derechos de información y consulta y poderes del empresario"), 114 y ss. ("El carácter instrumental de los derechos de información"). Ibid., "Derechos a la información y a la consulta (artículo 21 en la Carta Social Europea)", en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs. y Coords.): La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, Granada, Comares, 2017, pp. 773 y ss.; Ibid., "Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa (artículo 27)", en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs. y Coords.): La Europa de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Granada, Comares, 2012, pp. 597 y ss.; MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: "Libertad de información y nuevas tecnologías", en VV.AA.: Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI, Monereo Pérez, J.L., Vila Tierno, F., Espósito, M., y Perán Quesada, S. (Dirs.), Ortega Lozano, P.G., y Ruíz Santamaría, J.L. (Coords.), Granada, 2021, pp. 377-424.
14. [^] MONEREO PÉREZ, J.L.: Los derechos de información de los representantes de los trabajadores, Madrid, Civitas, 1991, p. 242.
15. [^] Esta disposición legal estatutaria (art. 64. 6 ET) establece que la información se deberá facilitar por el empresario a la representación de los

trabajadores, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe". Según el art. 8.4 ET establece que "el empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores".

16. ^ MONEREO PÉREZ, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Civitas, 1991, pp. pp. 461 y ss., la cita literal en p. 463.
17. ^ Señalar, por lo demás, que conforme al art. 19.2 LTD "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".
18. ^ En el caso del teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (art. 2.b) LTD). Por consiguiente, no se trata de una simple modalidad o subespecie de trabajador a distancia que implica la utilización de nuevas tecnologías sin más, sino, más exactamente, de una modalidad de trabajo a distancia que implica, como elemento constitutivo, la prestación de servicios a través de uso -si quiera sea preponderante- de nuevas tecnologías comunicativas.
19. ^ Aportando una precisión -no exenta de crítica- la LTD, entiende que "se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo" (art. 1, párrafo 2º LTD).
20. ^ LTD indica que "las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular" (art. 1, párrafo 1º de la LTD).