



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad

STEFANO BINI
Universidad de Córdoba

vol. 6, no. 2, 2020

ISSN: 2421-2695



El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad

STEFANO BINI

Universidad de Córdoba
Prof. Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
sbini@uco.es

ABSTRACT

The study proposes a path of reflection on some issues of interpretation that arise from the entry into force, in Spanish law, of the Real Decree-Law 22 September 2020, n. 28, through which the new discipline – “post pandemic” and not emergency related – of remote working was introduced.

More specifically, the strategic role of collective bargaining in the regulation of the institution in question is taken into account as a privileged opportunity to reflect on the tension between intermediation and dis-intermediation in labour regulation.

Keywords: remote working; collective bargaining; Spanish law; dis-intermediation

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/12041>

El trabajo a distancia en España: de la emergencia a la normalidad

ÍNDICE: 1. Premisa. – 2. Estructura y contenidos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, en breve. – 3. La esencia de una reforma. – 4. Entre las dimensiones individual y colectiva: a la búsqueda de un equilibrio, ante los retos del cambio. – 5. Observaciones finales: la temporada de la “re-intermediación”, frente al riesgo de individualización del trabajo.

1. Premisa

De la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, múltiples cuestiones de interpretación surgen, debido a la heterogeneidad de perfiles y aspectos abordados en el nuevo microsistema sobre trabajo a distancia y teletrabajo.

Nos encontramos, en efecto, ante un conjunto de normas que trazan la trama y la urdimbre de un *corpus* normativo innovador, cuya necesidad se percibía fuerte, frente a la rápida mutabilidad del escenario productivo, económico y social de referencia. Un cambio cuya ya acentuada rapidez ha resultado increíblemente acelerada, debido a la abrumadora pandemia de la Covid-19⁽¹⁾.

A la vista de la evolución de los acontecimientos normativos en España en materia de trabajo a distancia, se puede decir que la emergencia pandémica ha dado, en cierto modo, un importante impulso legal, hasta el punto de inducir al Gobierno a intervenir con el instrumento del Real Decreto-ley, para regular supuestos probablemente no propiamente caracterizados por «extraordinaria y urgente necesidad», *ex* artículo 86 CE⁽²⁾.

⁽¹⁾ J. Cruz Villalón, *Ponencia en la conversación sobre “La nueva regulación sobre el teletrabajo”*, organizada por la Fundación Areces, 14 de octubre de 2020, youtu.be/HbhEP_1bbo: «otro elemento a valorar es que el trabajo a distancia no es solamente un elemento accidental del lugar donde se realiza el trabajo, es algo que repercute sobre todos los elementos tradicionales de ejecución de la prestación de servicios e incluso del desarrollo de las relaciones colectivas: están implicados todos los elementos (o casi todos los elementos) institucionales propios del contrato de trabajo. Por eso es oportuno afrontar una regulación integral de esta materia. Una regulación integral que no solamente le compete a la norma legal, sino también a la negociación colectiva, también a las costumbres y a las estrategias de gestión de las empresas. Teníamos un punto de partida de una enorme insuficiencia y carencia: la regulación era muy parca, tenía un vacío de contenido material muy notable, por tanto, estaba llamado a producirse una intervención normativa en este terreno».

⁽²⁾ Por razones de economía de la exposición, se prefiere apartar y no poner en el marco de la reflexión, el aspecto relacionado con las cuestiones más constitucionales del tema considerado.

En efecto, no puede escapar que, de conformidad a la disposición transitoria tercera del RDL 28/2020: «al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la Covid-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria»⁽³⁾.

En otras palabras, el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la Covid-19 y el trabajo a distancia de nueva reglamentación viajan por vías separadas que, en cierto modo, se entrelazan en el punto de encuentro conceptual entre ordinario y extraordinario, normal y excepcional, emergencia y “nueva normalidad”.

Con referencia específica al nuevo sistema regulador del trabajo a distancia (*ex* RDL 28/2020, de 22 de septiembre), las cuestiones hermenéuticas planteadas son numerosas y de significativo interés.

Entre todas, unas en particular se toman en consideración y someten a verificación en el presente estudio y son las que se sitúan en correspondencia con el papel estratégico que la negociación colectiva puede desempeñar, en la óptica de dar forma y sustancia, en concreto, a la regulación del trabajo a distancia, acompañando así el proceso evolutivo que genera nuevas formas y modalidades de trabajar.

En efecto, después de un breve encuadramiento introductorio y general alrededor de la innovación normativa de muy recién adopción sobre el trabajo a distancia, indispensable para acomodar las coordenadas hermenéuticas funcionales a la continuación del razonamiento, se pretende entrar específicamente en el corazón de la cuestión.

El enfoque elegido para el desarrollo de la reflexión que aquí se propone es, en cierto sentido, “problemático”, prefiriendo proceder por cuestiones, que surgen de las nuevas normas y de algunos seleccionados perfiles hermenéuticos.

Por lo demás, puede decirse que, en cierto modo, es el mismo trabajo a distancia (también y sobre todo en su expresión del teletrabajo, en las empresas de servicios), que se caracteriza por una intrínseca complejidad, debido a lo que, en él y a través de él, los diferentes intereses en juego en la relación laboral experimentan nuevas tensiones y nuevos estímulos

Por lo tanto, parece especialmente pertinente preguntarse si: *«peut-on réellement concevoir le télétravail à travers un corpus de règles édifié sur la base d'une*

⁽³⁾ Disposición transitoria tercera, RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

représentation classique du lieu de travail qui perdure encore de nos jours, c'est-à-dire une même entreprise, avec un même employeur pour les mêmes salariés, rassemblés sur un même lieu?»⁽⁴⁾.

En otras palabras, el núcleo de la cuestión fundamental, de la que se derivan las otras relacionadas con ella, es el desajuste sustancial entre la realidad fenomenológica circundante, profundamente global, interconectada y digitalizada, y el marco normativo de referencia preexistente, elaborado y centrado en una realidad productiva altamente (*rectius*, exclusivamente) presencial y local⁽⁵⁾.

De todas formas, la amplitud y la profundidad de las distintas cuestiones interpretativas que pueden derivarse del análisis de un tema tan actual como el del “trabajo a distancia” imponen de proceder con una inevitable selección de aspectos, que formaran objeto de estudio en la presente contribución, que desea proponer un camino de reflexión sin pretensión de exhaustividad.

2. Estructura y contenidos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, en breve

Punto de partida del razonamiento sólo puede ser una consideración de conjunto de los contenidos de la reciente intervención normativa.

Ahora bien, la estructura del Real Decreto-ley – que se abre con una muy extensa exposición de motivos⁽⁶⁾ – parece bastante interesante, presentando un verdadero microsistema normativo, que ofrece, en primer lugar, un conjunto de disposiciones generales, relacionadas con: el ámbito de aplicación de la regulación (art. 1), el marco definitorio de referencia (art. 2), las limitaciones en el recurso al trabajo a distancia (art. 3), los fundamentales

⁽⁴⁾ B. Sourbès, *Télétravail, la vraie simplification passe par le Code*, en *Revue de Droit du Travail*, 2020, 9, 516.

⁽⁵⁾ J. Adams-Prassl, *What a way to make a living*, en *The Economist*, 12 de septiembre de 2020, 16: «*Just as the rise of the gig economy has prompted questions and court cases about what it means to be an employee or self-employed, the increased popularity of home-working puts pressure on laws which were constructed around the assumption that people would be toiling away in an office. No one has yet thought through how firms should go about monitoring contractual working time in a world where nobody physically clocks in, nor about the extent to which firms may surveil workers at home*».

⁶ Totalmente compartida es la reflexión propuesta por E. Rojo Torrecilla, *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia*, 23 de septiembre de 2020, www.eduardorojotorrecilla.es: «el texto consta de una muy amplia exposición de motivos que en algunos momentos me parece que es más un artículo doctrinal (muy bueno, por cierto) que una justificación de la necesidad de regular por RDL, es decir por haber motivos de extraordinaria y urgente necesidad, el trabajo a distancia».

principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación (art. 4).

A continuación, se presenta un segundo capítulo, muy denso de contenidos y central en el enfoque general del decreto, dedicado al acuerdo de trabajo a distancia y muy emblemáticamente abierto con la consagración del fundamental principio de voluntariedad del mismo trabajo a distancia (art. 5). A la luz de este último, se ofrecen las normas de referencia en lo que se refiere a las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia (art. 6), al contenido de este (art. 7), así como a las modificaciones del mismo y a la ordenación de prioridades (art. 8).

Los últimos dos capítulos que componen el Real Decreto-ley parecen complementarias entre sí, ya que están dedicados, por un lado, a los derechos de las personas trabajadoras a distancia (capítulo III) y, por otro, a las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (capítulo IV).

En estos dos capítulos puede encontrarse de verdad el corazón del innovador sistema normativo sobre el trabajo a distancia.

Más concretamente, de hecho, son garantizados al trabajador a distancia: los derechos a la carrera profesional – en su doble articulación, de derecho a la formación y de derecho a la promoción profesional (art. 9 y 10) – a la dotación suficiente y al mantenimiento de medios, equipos y herramientas, así como al abono y compensación de gastos (art. 11 y 12), al horario flexible en los términos del acuerdo y al registro horario adecuado (art. 13 y 14), a la prevención de riesgos laborales (art. 15 y 16), a la intimidad y a la protección de datos, así como a la desconexión digital (art. 17 y 18).

A la dimensión individual de la protección de los derechos del trabajador a distancia, se une la previsión, al artículo 19, de los “Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”, que explícitamente establece – entre otras cosas – que: «Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas» (art. 19, apartado 1).

Se trata, evidentemente, de una afirmación de principio, que tiende a consagrar – también en relación con la dimensión de los derechos colectivos – la igualdad de trato y de derechos entre trabajadores en presencia y trabajadores a distancia, y que adquiere una cierta importancia, especialmente en el marco del peculiar momento de incertidumbre que se está viviendo,

desde hace tiempo, en esa fase de la emergencia que parece poder definirse como estructural.

Especularmente, en el lado de las facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, se presta especial atención a la protección de datos y seguridad de la información (art. 20), a las condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (art. 21) y a las facultades de control empresarial (art. 22).

Completan el marco normativo de conjunto 7 disposiciones adicionales, 4 transitorias y 14 finales, que contienen contenidos importantes (como se dirá mejor) y mediante las cuales, por otra parte, se regulan numerosos aspectos de instituciones ajenas al tema objeto de tramitación principal.

3. La esencia de la reforma

Como se ha dicho antes, lejos de querer proponer aquí un análisis detallado de los heterogéneos contenidos del RDL 28/2020, se prefiere más bien desarrollar una reflexión crítica de conjunto para poder realizar la cual, sin embargo, resulta indispensable partir de una panorámica general sobre las principales tendencias innovadoras, introducidas “en la onda” de la emergencia sanitaria, pero con una proyección hacia el tiempo en el que volverá la normalidad.

Tratando de expresar en breve la esencia de esta reforma, podría decirse que el RDL otorga a los trabajadores a distancia los mismos derechos que a los trabajadores en presencia, consagrando el principio de la voluntariedad del recurso al trabajo a distancia (del que procede el de reversibilidad también), fundando este último precisamente en el acuerdo individual entre un trabajador y un empleador.

La intervención reguladora se plantea, así, como solución «suficiente, transversal e integrada»⁽⁷⁾, con vistas a alcanzar un objetivo de equilibrio y

(7) Motivo IV, RDL 28/2020, de 22 de septiembre: «El objetivo es proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales, en especial la retribución incluida la compensación de gastos, la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga

balance entre las posibles ventajas de las nuevas formas de prestación de trabajo, de un lado, y un sistema de protección que garantice los derechos del trabajador a distancia.

En este sentido, como expresado por autorizada doctrina, «el nuevo texto legal ofrece una respuesta a los principales interrogantes que se plantean, pero con la suficiente flexibilidad como para otorgar un amplio juego al pacto entre las partes y, sobre todo, a la negociación colectiva»⁽⁸⁾.

Y, de hecho, analizando la reciente reforma en su conjunto, el elemento que parece llamar más la atención es precisamente el doble reconocimiento tanto de un sistema de protección, como de un significativo margen de maniobra y de flexibilidad.

Muy emblemático es, en efecto, el papel reconocido a la autonomía privada, a nivel tanto individual – con la consagración del acuerdo de trabajo a distancia como verdadero fulcro de la disciplina concreta de esta «forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral»⁽⁹⁾ – como colectivo, siendo reconocido a la negociación colectiva un papel absolutamente central en la integración de un marco legislativo parcialmente, y notablemente, abierto a la intervención de los interlocutores sociales.

Y precisamente en este último aspecto – de general valorización de la autonomía privada – se centra la atención en esta contribución, en la convicción de que esta tendencia pueda, de alguna manera, ser considerada como emblemática de un proceso de evolución de los paradigmas de

física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento». Cf. E. Rojo Torrecilla, *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia*, 23 de septiembre de 2020, www.eduardorojotorrecilla.es, que subraya la «necesidad de disponer de una regulación que permita conjugar las necesidades organizativas y productivas de las empresas con los derechos de las personas trabajadoras (señaladamente, y no es poco importante ni mucho menos en estos momentos, la seguridad y salud en el trabajo)».

⁽⁸⁾ J. Cruz Villalón, *De la emergencia a la permanencia*, en *El País*, 22 de septiembre de 2020, www.elpais.com.

⁽⁹⁾ Abriendo una pequeña visión sobre el horizonte normativo italiano, puede ser de interés recordar la contribución definitoria que se encuentra en el artículo 18, apartado 1, ley 81/2017, de 22 de mayo, que define el “trabajo ágil” (versión italiana del “*smart working*”) como la: «*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa*». Cf., *inter alia*, R. Del Punta, *Un diritto per il lavoro 4.0*, ponencia al Congreso internacional sobre “Empresa, trabajo y no trabajo en la economía digital” (Brescia, 12 y 13 de octubre de 2017), www.lavoroeconomia digitale.it, 10: «*lavoro totalmente delocalizzato, in quanto effettuabile, ovviamente grazie alle risorse della tecnologia informatica e telematica, da casa o da qualunque luogo, nonché svincolato dal concetto di orario normale di lavoro, e sottoposto ai soli limiti dell'orario massimo giornaliero e settimanale*».

referencia de la regulación del trabajo, indudablemente acelerada por la emergencia de la Covid-19, pero ahora estructural.

A este respecto, como muy bien expresado en los motivos del RDL, «a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgo de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-Covid-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales»⁽¹⁰⁾.

En este marco general, el papel de la autonomía privada – en su dualística tensión, individual y colectiva – parece verdaderamente paradigmático de las tendencias contemporáneas y merece ser considerado con algunas reflexiones más específicas.

4. Entre las dimensiones individual y colectiva: a la búsqueda de un equilibrio, ante los retos del cambio

A este respecto, como ha sido puesto de relieve por autorizada doctrina, «la forma abrupta con la que debió potenciarse el teletrabajo durante la crisis no redundó precisamente en el fortalecimiento de los derechos de las personas trabajadoras, y por ello, tanto ante la previsión de que la crisis sanitaria va a estar entre nosotros durante bastante más tiempo del inicialmente previsto (y ojala me equivoque) como por la necesidad de regular una modalidad de prestación de servicios que va a seguir incrementando su importancia en el inmediato futuro, se llama a la “normalización” de la regulación, incardinándola en el marco normativo europeo, constitucional y legal y constituyendo pues un “suelo mínimo” de derechos para todas las personas trabajadoras que tengan su actividad laboral centrada en la modalidad del trabajo a distancia»⁽¹¹⁾.

Y, efectivamente, esta exigencia de “normalización” regulativa parece adquirir un relieve muy especial, habida cuenta de la peculiaridad y la delicadeza del momento histórico que vivimos, a nivel global, en estos últimos días: días en los cuales parece que la emergencia sanitaria se está convirtiendo,

⁽¹⁰⁾ Motivo II, RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

⁽¹¹⁾ E. Rojo Torrecilla, *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia*, 23 de septiembre de 2020, www.eduardorojotorrecilla.es.

por así decir, “estructural”, aplazando – al menos por el momento – el paso de la fase más crítica a la del “post-Covid”⁽¹²⁾.

Pues bien, en este marco, puede decirse que la intervención normativa del RDL sobre trabajo a distancia ha sido y es una señal importante, en términos tanto de contenido como de método.

Con referencia al primer aspecto, en definitiva, el Real Decreto va en la dirección de «llenar el vacío normativo que existe, igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios»⁽¹³⁾.

En efecto, merece la pena destacar la consagración del papel estratégico, central de la negociación colectiva en la obra de integración de la disciplina jurídica, mediante la determinación de criterios propios en cada uno de los específicos sectores.

Sobre el punto, se destacan – entre otros – algunos perfiles de interés, sobre el papel de la negociación colectiva con respecto al reconocimiento del derecho al trabajo a distancia (art. 5.1), al establecimiento de términos para el ejercicio del derecho a la reversibilidad trabajo a distancia/trabajo presencial (art. 5.2) y para la flexibilización del horario de prestación de servicios establecido (art. 13), a la posibilidad de «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» (art. 19.1).

Por lo tanto, está claro que la intervención normativa ha pretendido realmente poner en marcha un sistema normativo que proteja al trabajador a distancia, limitándose a ofrecer un “suelo mínimo”, abierto a la integración de la negociación colectiva (además de las partes a nivel individual).

Con respecto al segundo perfil, más metodológico, suscita gran interés el camino de participación y diálogo social en el cauce del cual el RDL ha visto la luz, con una participación virtuosa de los interlocutores sociales en la elaboración del proceso normativo.

(12) El presente estudio se ha cerrado el día 8 de noviembre de 2020, en pleno impulso de la fase creciente de la curva de contagios de la llamada “segunda ola” de la pandemia de la Covid-19.

(13) Motivo IV, RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

De hecho, el RDL «es, además, fruto de la concertación social, de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos que, tras más tres meses, ha conseguido culminar en el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD), que asegura el justo equilibrio de la regulación del trabajo a distancia y, que, sin duda, determinará su perdurabilidad en el tiempo, como sucede con todos aquellos cambios que afectan al ámbito laboral y vienen de la mano del consenso»⁽¹⁴⁾.

El hecho de que el texto lleve «el aval de haberse logrado el equilibrio de intereses entre las partes a través de un nuevo acuerdo de concertación social en esta nueva etapa política»⁽¹⁵⁾ representa un aspecto de absoluta importancia, especialmente en un contexto histórico tan delicado e incierto como el que está marcando nuestros días⁽¹⁶⁾.

En efecto, se trata de un contexto que exige resiliencia y capacidad de adaptación y, desde esta perspectiva, la regulación mediante negociación colectiva parece tener un papel central y un valor añadido.

A confirmación de ello, se señalan las numerosas referencias a la misma negociación colectiva, recogidas en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁴⁾ Motivo IV, RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

⁽¹⁵⁾ J. Cruz Villalón, *De la emergencia a la permanencia*, en *El País*, 22 de septiembre de 2020, www.elpais.com.

⁽¹⁶⁾ F. Durán López, *El diálogo social, la política económica y las reformas laborales*, en *Derecho y opinión*, 1993, 1, 351-352: «los acuerdos entre los interlocutores sociales y los poderes públicos, en virtud de los cuales los primeros participan en la formación de las decisiones más relevantes en materia de política económica y a cambio de ello se comprometen a un “gobierno” de las relaciones laborales coherente con dicha política, tienen consecuencias positivas y constituye, hoy por hoy, el mejor sistema de gestión de las relaciones sociales. No se trata de ignorar la realidad conflictiva de la sociedad: el conflicto sigue siendo el principio ordenador de las sociedades libres y el motor de su desarrollo, pero el desafío, hoy, desde el punto de vista económico, está en articular mecanismos de cooperación que garanticen la aceptación colectiva de las medidas económicas (y de los sacrificios que comportan), y desde el punto de vista de las relaciones laborales, en incrementar la importancia de la participación, considerándola como parte fundamental de la actividad sindical y abandonando la concepción del conflicto como “única guía” de las relaciones industriales en la empresa».

⁽¹⁷⁾ E. Rojo Torrecilla, *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia*, 23 de septiembre de 2020, www.eduardorojotorrecilla.es: «El ejemplo más claro y manifiesto de la importancia otorgada a la negociación colectiva para la regulación concreta del trabajo a distancia es la disposición adicional primera, que le permite 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, una duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas

Además de las referencias mencionadas, merece una mención especial – entre todas – la disposición adicional primera, que prevé 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. 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»⁽¹⁸⁾.

En otras palabras, es a la negociación colectiva que se remite la disciplina de detalle del trabajo a distancia, en el ámbito y dentro del perímetro de ese marco normativo ligero, trazado del RDL 28/2020.

Por lo tanto, no parece exagerado afirmar que la centralidad de la disposición normativa que se acaba de mencionar expresa bien, casi paradigmáticamente, el papel normativo estratégico que la negociación colectiva está llamada a jugar, «ante los retos sociolaborales del Siglo XXI»⁽¹⁹⁾.

Puede decirse, pues, que la reforma valoriza la «función primigenia de la negociación colectiva [que] responde en su esencia a objetivos de regulación de las relaciones de trabajo», con su profunda racionalidad económica, que se

otras cuestiones se considere necesario regular”; y además (...) añade que los convenios 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 norma 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 la misma, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”».

⁽¹⁸⁾ Disposición adicional primera, RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

⁽¹⁹⁾ C. Sáez Lara – F. Navarro Nieto (Coord.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la Profesora María José Rodríguez Crespo*, Albacete, 2020.

expresa en su «conexión como institución a las reglas del sistema económico, empresarial y del mercado de trabajo»⁽²⁰⁾.

5. Observaciones finales: la temporada de la “re-intermediación”, frente al riesgo de individualización del trabajo

A la luz de las consideraciones anteriormente propuestas, se ofrecen a continuación algunas observaciones finales, a partir de un dato central: la valorización de la voluntariedad del recurso al trabajo a distancia como cifra característica de tal modalidad de desarrollo de la prestación de trabajo⁽²¹⁾.

En efecto, como se ha señalado anteriormente, el capítulo dos del RDL 28/2020, dedicado al acuerdo de trabajo a distancia, prevé y enfatiza la voluntariedad del mismo, excluyendo expresamente la posibilidad de hacer recaer la activación del trabajo a distancia en el ámbito del art. 41 del Estatuto de los trabajadores, sobre “Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”⁽²²⁾.

Como se lee en los motivos del RDL, «esta modalidad de organización o prestación de la actividad laboral no resulta de los poderes de dirección y organización empresariales, ni de la figura de la modificación sustancial de condiciones de trabajo – artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores – sino que es una opción voluntaria para ambas partes»⁽²³⁾.

⁽²⁰⁾ F. Navarro Nieto, *Lecciones de derecho del trabajo*, Córdoba, 2019, 2, 93.

⁽²¹⁾ Este aspecto es, por otra parte, coherente tanto con el cuadro regulador del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, como con la jurisprudencia del Tribunal Supremo (v. STS 11 de abril de 2005, rec. 143/2004). Cf. I. Sagardoy de Simón, *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Madrid, 2020, 23-25.

⁽²²⁾ Art. 5.1, RDL 28/2020, de 22 de septiembre: «El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva». El art. 41, ET (RDL 2/2015, de 23 de octubre), sobre “Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo”: «La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo; b) Horario y distribución del tiempo de trabajo; c) Régimen de trabajo a turnos; d) Sistema de remuneración y cuantía salarial; e) Sistema de trabajo y rendimiento; f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39».

⁽²³⁾ Motivo IV, RDL 28/2020, de 22 de septiembre.

Pues bien, precisamente en la previsión expresa de la imposibilidad de configurar una activación unilateral, por parte del empresario, de esta modalidad de realización del trabajo, puede decirse que reside la esencia del trabajo a distancia.

Este perfil de la disciplina legal de reciente introducción sugiere reflexiones más amplias, entendiéndose bien como el escenario post-pandémico – este último entendido como proyección “poiética” hacia la incógnita de un “después”, que hoy parece todavía tristemente lejano – representa la ocasión privilegiada para dibujar y construir el cambio.

Pues, esta es la clave de lectura a través de la cual es interesante evaluar las medidas de la primera fase de la emergencia o – como es el caso aquí considerado – de la que se podría definir como la fase de la recaída en la emergencia o fase (lamentablemente) solo “aparentemente” post-pandémica.

Y, de hecho, a pesar de su muy reciente entrada en vigor, la nueva normativa del trabajo a distancia en un contexto de normalidad – y no en su lugar el trabajo a distancia como “medida de contención sanitaria” (al respecto, véase el art. 5, RDL 8/2020, de 17 de marzo⁽²⁴⁾⁽²⁵⁾) – plantea ya numerosos interrogantes, a los que sin duda se añadirán otros, derivados de su aplicación.

Ciertamente, puede decirse que – en términos muy generales y mirando más allá del choque causado por la pandemia – la intervención normativa parece representar la expresión de la exigencia de adaptar el marco

⁽²⁴⁾ Art. 5, RDL 8/2020, de 17 de marzo (“Carácter preferente del trabajo a distancia”): «Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria. En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora».

⁽²⁵⁾ E. Rojo Torrecilla, *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia*, 23 de septiembre de 2020, www.eduardorjotorrecilla.es: «lo más significativo es la “separación” entre el trabajo a distancia que debe realizarse obligatoriamente a consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la Covid-19 y aquel que se lleve a cabo en condiciones “normales”, es decir una vez que se haya superado dicha crisis, algo que por cierto se antoja en estos momentos tristemente lejano en el tiempo».

reglamentario relativo a determinados supuestos y específicas instituciones laborales, (también) al mutado escenario productivo, diseñado por los procesos de digitalización de la economía y de la sociedad.

Como consecuencia de estas tendencias, como ha sido puesto de manifiesto en el panorama doctrinal, construcciones teóricas aparentemente definitivas e inmutables parecen cuestionarse⁽²⁶⁾.

Desde este punto de vista, uno de los aspectos dignos de consideración está relacionado con los cambios experimentados por las complejas dinámicas de los sistemas de representación y de las políticas de toma de decisiones.

Si bien es cierto que la fase más aguda de la pandemia ha llevado consigo un acentuado refuerzo del decisionismo, en detrimento de las razones de la representación, es igualmente cierto que, en la compleja y difícil obra de construcción del escenario “post-covid”, se observan importantes señales de relanzamiento de lógicas participativas de cooperación y de asunción conjunta de responsabilidades.

Y este dato se puede apreciar bien sea a nivel por así decir “macro” – con referencia a la relación sindicatos/gobierno – con el posible y deseado relanzamiento de una nueva temporada de diálogo social y concertación⁽²⁷⁾, sea a nivel por así decir “micro” – respeto, es decir, a la relación sindicatos/empresas – con la fundamental valorización del papel y de la centralidad de la negociación colectiva en todos sus niveles, también (y quizás, sobre todo) empresarial⁽²⁸⁾.

⁽²⁶⁾ P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, en P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Turín, 2017, 8: «costruzioni teoriche in apparenza definitive e immutabili, nozioni appartenenti alla teoria generale del contratto, sembrano rimesse in discussione». La autora propone una interesante reflexión, en el marco de la que pone de manifiesto la «esigenza d'un ripensamento della nozione giuridica di adempimento/inadempimento dell'obbligazione lavorativa», cuando «le funzioni di coordinamento, controllo e assicurazione di qualità sono affidate ad un sistema tecnologico intelligente, si modifica lo spazio della volontà individuale e si pone in tensione il criterio della diligenza (art. 2104 c.c.) richiesta al lavoratore subordinato nell'adempimento contrattuale».

⁽²⁷⁾ Sobre diálogo social y negociación colectiva, véase, *inter alia*, A. Baylos Grau, *Diálogo social y negociación colectiva: una narración*, en *Revista de Derecho Social*, 2002, 17, 203-226;

⁽²⁸⁾ Sobre la estructura y la articulación de la negociación colectiva, véase *inter alia*: F. Navarro Nieto, *Las políticas de descentralización del sistema negocial español*, en C. Sáez Lara – F. Navarro Nieto (Coord.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la Profesora María José Rodríguez Crespo*, Albacete, 2020, 11-28; F. Alemán Páez, *La estructura de la negociación colectiva: concepto, articulación y significación general*, en C. Sáez Lara – F. Navarro Nieto (Coord.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la Profesora María José Rodríguez Crespo*, Albacete, 2020, 29-55; J. Cruz Villalón, *Estructura de la negociación colectiva*, en J. Cruz Villalón (Coord.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid, 2017, 15-52; F. Navarro Nieto, *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*, Albacete, 2009; P. Rodríguez-Ramos – A.

Así, poniendo a sistema estas dos tendencias, coherentes y complementarias entre sí, emerge el cuadro de lo que – en opinión de quien escribe – podría ser considerada como la temporada de la “re-intermediación”, en el panorama del contemporáneo sistema de relaciones (también, pero no sólo, laborales) digitales, que parece estar basado en la idea misma de la “desintermediación”⁽²⁹⁾.

En este marco, se plantea con urgencia el problema de la redefinición del papel del sindicato y del sistema de representación de los trabajadores en la empresa, frente a las multiformes expresiones de ese fenómeno, eficazmente definido en doctrina en los términos de una “atomización” del trabajo⁽³⁰⁾.

De hecho, parece que se está produciendo una (nueva) desintegración de la dimensión comunitaria del trabajo, con la consecuencia de que el “colectivo” parece cada vez más ceder el paso al “individual”: se observa la que podríamos tratar de definir como una especie de “pulverización” del “nosotros” en muchos “yo” aislados, pero siempre conectados a distancia.

El “trabajo a distancia” puede, muchas veces, evocar la idea de un “trabajo distante”, en el que la dimensión social y comunitaria descolora, frente al protagonismo de los impulsos individualistas⁽³¹⁾.

En definitiva, en términos generales, muchas son las perplejidades que puede suscitar – desde varios puntos de observación que se entremezclan inevitablemente entre sí – el recurso estructural y masivo al trabajo a distancia,

Alvarez del Cuvillo, *La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos (1999-2006)*, en *Temas Laborales*, 2008, 97, 25-62; J. Cruz Villalón, *Estructura y concurrencia entre convenios colectivos*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, 68, 77-100; B. Caruso, *Sistemi contrattuali e regolazione legislativa in Europa*, en *DLRI*, 2006, 112, 581-624; B. Caruso – L. Zappalà, *The evolving structure of collective bargaining in Europe. 1990-2004*, en *WP CSDLE*, It. n. 38/2005, 1-88; F. Navarro Nieto – C. Sáez Lara, *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía: un estudio sectorial*, Sevilla, 2002; F. Durán López, *El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*, en *Relaciones Laborales*, 1990, 2, 121-151; L. Mariucci, *La contrattazione collettiva*, Bolonia, 1985.

⁽²⁹⁾ *Ex plurimis*, E. Colàs Neila, *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*, Albacete, 2012. Véanse las interesantes contribuciones propuestas en M. Barbera – A. Perulli (Coord.), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Padua, 2014.

⁽³⁰⁾ D. Álvarez Alonso, *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*, Valencia, 2020, 105-120. V. también C. Martínez Moreno, *La autonomía colectiva y sus medios de expresión*, en Aa. Vv., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, 2019, 277-308.

⁽³¹⁾ M. Trabucchi, *¿Trabajar desde casa para siempre? Las empresas empiezan a decir que sí*, en www.revistagq.com/noticias/articulo/trabajar-desde-casa-para-siempre-empresas, 26 de agosto de 2020.

que no sea sostenido por un robusto sistema de reglas compartidas, de fuente legal, pero también y sobre todo colectiva.

Históricamente, el trabajo está coloreado de una connotación más profunda, que puede ser determinante para definir el sentido último del bienestar: reunirse, estar juntos, compartir momentos, intercambiar ideas, interactuar, vivir juntos.

Desde un punto de vista psicológico y social, la perspectiva de que las medidas de distanciamiento impuestas por la pandemia, en el contexto de emergencia de 2020, puedan convertirse (o, más correctamente, ya se estén convirtiendo) en estructurales y, por decirlo así, estables, suscita preocupación.

Piénsese, entre otros, en los casos de Twitter, Facebook, Google, PSA, así como en Schrodgers, que fueron las primeras grandes realidades empresariales globales en anunciar la “posibilidad” para sus empleados de trabajar a distancia, para siempre⁽³²⁾.

Es evidente que, ante una posible perspectiva de este tipo, el esfuerzo de adaptación debe entenderse con referencia a una situación no ya de emergencia y de duración limitada, sino de renovada normalidad, según el principio (cada vez más repetido) de que “nada volverá a ser como era”.

Nos enfrentamos a un cambio que podría ser “para siempre” que, inevitablemente, suscita preocupación, ansiedad y posibles trastornos psicosomáticos⁽³³⁾, también, y quizás, sobre todo, en relación con la dimensión laboral.

Como ha confirmado también un reciente estudio del New York Times, un porcentaje muy significativo de trabajadores a distancia (y de teletrabajadores, en particular) manifiesta un sentimiento de desconexión de sus compañeros, de soledad, de aislamiento: «se echa de menos toda la parte de vida social que conlleva el trabajo, las conversaciones, los amigos, las pausas, los cafés y el ambiente humano. Despojado de compañía, todo se reduce a productividad»⁽³⁴⁾.

⁽³²⁾ M. Trabucchi, *¿Trabajar desde casa para siempre? Las empresas empiezan a decir que sí*, en www.revistagq.com/noticias/articulo/trabajar-desde-casa-para-siempre-empresas, 26 de agosto de 2020.

⁽³³⁾ Al respecto, permitan citar S. Bini, *Prevenire i rischi psicosociali del lavoro (fr-)agile da Covid-19. Riflessioni operative dal modello spagnolo*, en *Giustizia Civile.com*, 2020, 5, 1-9. Cf. A. Rota, *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, en P. Tullini (Coord.), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Turín, 2017, 165 ss.; R. Dominici, *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato*, Milán, 2011.

⁽³⁴⁾ P. Adam, *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, París, 2005.

En otras palabras, puede (a veces) notarse la falta del sentido humano y social, que define intrínsecamente la dimensión del trabajo. Es decir, puede (a veces) notarse la falta de la «*magia del collettivo*»⁽³⁵⁾.

En este sentido, un dato significativo es el éxito que están registrando los espacios de trabajo compartidos (fenómeno también conocido como “*coworking*”)⁽³⁶⁾, así como la muy explorada solución de la así llamada fórmula “híbrida o mixta o semipresencial”, basada en la combinación de trabajo a distancia y trabajo presencial: la alternancia entre las dos modalidades de desarrollo del trabajo, con momentos periódicos de encuentro en persona.

Por otra parte, desde un punto de vista más estrictamente normativo, como ejemplo de la centralidad del trabajo presencial, véase el artículo 3 (“Limitaciones en el trabajo a distancia”) del RDL 28/2020, que prevé: «En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos».

Pues bien, a la luz de estas breves reflexiones de carácter general, ciertamente no eminentemente jurídicas en sentido estricto, sino abiertas a la contaminación con otros ámbitos del saber y, en particular, con la sociología, pueden extraerse algunas conclusiones, más estrechamente relacionadas con la reforma del trabajo a distancia, en la que las presentes reflexiones se centran.

El RDL 28/2020 representa una intervención reguladora importante, que colma una laguna objetivamente existente anteriormente y que establece el perfil de una regulación sistémica, pero abierta a la integración por parte de la negociación colectiva.

⁽³⁵⁾ R. Del Punta, *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, en L. Corazza – R. Romei (Coord.), *Diritto del lavoro in trasformazione*, Bologna, 2014, 16-17: «*Il collettivo ha rappresentato, pertanto, una formidabile tecnica di organizzazione del contropotere, finalizzata alla regolazione congiunta delle condizioni di lavoro, realizzata tramite la contrattazione collettiva; un contropotere che, oltretutto, è riuscito a farsi sempre più immanente, grazie alla conquista del diritto di rappresentanza sindacale nei luoghi di lavoro. Ma il collettivo non è stato soltanto (ma sarebbe stato già molto) una tecnica, bensì anche il luogo di emersione di un interesse qualificato come collettivo in sé e per sé, e come tale indivisibile (in quanto sintesi novatrice degli interessi individuali in esso racchiusi), nonché portatore di un proprio “mondo”, caratterizzato dal superamento della dimensione individualistica (id est, dell'individualismo inteso come ideologia dell'individuale) ed egoistica. Il collettivo, insomma, come versione laica del sacro, nell'ambito della quale la resistenza al capitalismo possa dispiegarsi in un modello alternativo di convivenza sociale, incentrato sul valore (di solito associato alla dimensione collettiva, come se si trattasse – ma è lecito dubitarne – di un'identificazione automatica) della solidarietà».*

⁽³⁶⁾ I. Domínguez, *Nostalgia de la oficina*, en *El País*, 25 de octubre de 2020, 48.

En efecto, es precisamente esta última la que – «orientada por la norma estatal»⁽³⁷⁾ – tiene un papel clave en la definición concreta del sistema normativo del trabajo a distancia, armonizando y equilibrando, en un balance no fácil de alcanzar, las distintas y no unívocas exigencias de flexibilidad, de las empresas y de los trabajadores.

Ahora más que nunca, emerge el valor de la negociación colectiva, «como fuente del derecho del trabajo»⁽³⁸⁾ y, sobre todo, «como instrumento de gestión del cambio»⁽³⁹⁾.

De hecho, el derecho del trabajo, «*esposto al vento delle trasformazioni*»⁽⁴⁰⁾, está llamado a hacer un «esfuerzo definitorio de figuras complejas»⁽⁴¹⁾, en el que se plantea – entre las otras cosas – la «problemática de las “zonas grises” del derecho del trabajo»⁽⁴²⁾.

Una de ellas es sin duda la relación problemática entre la dimensión individual y la colectiva, que merece atención, teniendo en cuenta la prevista voluntariedad del recurso al trabajo a distancia, así como la necesidad de un acuerdo individual entre trabajador y empleador.

Frente a esta valorización de la dimensión individual, la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel regulativo de reequilibrio, garantía y homogenización⁽⁴³⁾, en el marco y a la luz del perímetro trazado por

⁽³⁷⁾ J. Cruz Villalón, *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, 4, 412: «Teniendo en cuenta especialmente que las variantes de ejecución del trabajo a distancia pueden ser muy diversas y que las formas de organización empresarial resultan igualmente muy variadas en cada sector o concreta empresa, el papel llamado a desempeñar por la negociación colectiva se estima que debe ser clave».

⁽³⁸⁾ M. Correa Carrasco, *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, Madrid, 1997.

⁽³⁹⁾ J. Cruz Villalón (Coord.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid, 2017. En relación con el tema objeto de reflexión en el presente estudio, véase en particular: A. Domínguez Morales, *El tratamiento en la negociación colectiva del teletrabajo como modalidad de gestión del cambio*, en J. Cruz Villalón (Coord.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Madrid, 2017, 289-315.

⁽⁴⁰⁾ L. Corazza – R. Romei, *Il puzzle delle trasformazioni*, en Id., *Il diritto del lavoro in trasformazione*, Bolonia, 2014, 9.

⁽⁴¹⁾ J.M. Gómez Muñoz, *Realidades y perspectivas del trabajo autónomo en España tras la crisis. Redireccionamiento del empleo al autoempleo y precarización de condiciones de trabajo*, en J.M. Gómez Muñoz (Coord.), *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Albacete, 2019, 24.

⁽⁴²⁾ F. Navarro Nieto, *La problemática de las “zonas grises” del derecho del trabajo ante la expansión de la externalización de servicios y del trabajo autónomo*, en J.M. Gómez Muñoz (Coord.), *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Albacete, 2019, 161.

⁽⁴³⁾ J. Cruz Villalón, *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, 4, 412: «Una mínima homogeneidad en las condiciones de trabajo en la empresa y una mínima garantía de equilibrio de intereses, exige la

el RDL, teniendo en cuenta el «reconocimiento de la realidad de la falta de “poder contractual” del trabajador, que no se encuentra en una situación de paridad con el empresario para poder tutelar frente a él sus propios intereses»⁽⁴⁴⁾.

Bibliografía

- Adam P., *L'individualisation du droit du travail. Essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu*, LGDJ, 2005.
- Adams-Prassl J., *What a way to make a living*, en *The Economist*, 12 de septiembre de 2020, 16.
- Alemán Páez F., *La estructura de la negociación colectiva: concepto, articulación y significación general*, en C. Sáez Lara - F. Navarro Nieto (Coord.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la Profesora María José Rodríguez Crespo*, Editorial Bomarzo, 2020, 29-55.
- Álvarez Alonso D., *Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro*, Tirant lo Blanch, 2020.
- Barbera M. - Perulli A. (Coord.), *Consenso, dissenso e rappresentanza: le nuove relazioni sindacali*, Cedam, 2014.
- Baylos Grau A., *Diálogo social y negociación colectiva: una narración*, en *Revista de Derecho Social*, 2002, 17, 203-226.
- Bini, S. *Prevenire i rischi psicosociali del lavoro (fr-)agile da Covid-19. Riflessioni operative dal modello spagnolo*, en *Giustizia Civile.com*, 2020, 5, 1-9.
- Caruso B. – Zappalà L., *The evolving structure of collective bargaining in Europe. 1990-2004*, en *WP CSDLE*, It. n. 38/2005.
- Caruso B., *Sistemi contrattuali e regolazione legislativa in Europa*, en *DLRI*, 2006, 112, 581-624.
- Colàs Neila E., *Derechos fundamentales del trabajador en la era digital: una propuesta metodológica para su eficacia*, Editorial Bomarzo, 2012.
- Corazza L. – R. Romei R., *Il puzzle delle trasformazioni*, en Id., *Il diritto del lavoro in trasformazione*, ilMulino, 2014, 7-14.
- Correa Carrasco M., *La negociación colectiva como fuente del derecho del trabajo*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 1997.

colectivización de ciertos aspectos del régimen jurídico del teletrabajo, que sólo será viable en la medida en que el convenio colectivo cobre protagonismo al respecto».

⁽⁴⁴⁾ M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, *Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales*, en *Relaciones Laborales*, 1991, 2, 47: «De la autonomía se pasa a la heteronomía en la medida en que se establecen reglas externas y desde fuera a las partes del contrato, que se imponen a éstas al margen por completo de su voluntad. De lo individual se pasa a lo colectivo en cuanto que se crean instrumentos para articular desde el lado del trabajo un poder social a través de la organización colectiva, reapareciendo la autonomía, pero en un sentido cuantitativa y cualitativamente distinto, como autonomía colectiva, en la que la aportación del individuo sirve para crear ese poder, precisamente mediante la pérdida de la individualidad, al insertarse en la lógica de la acción colectiva y del interés colectivo, al que se traspasa la idea misma de autonomía».

- Cruz Villalón J., *Estructura y concurrencia entre convenios colectivos*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2007, 68, 77-100.
- Cruz Villalón J. (Coord.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, 2017.
- Cruz Villalón J., *Estructura de la negociación colectiva*, en J. Cruz Villalón (Coord.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, 2017, 15-52.
- Cruz Villalón J., *De la emergencia a la permanencia*, en *El País*, 22 de septiembre de 2020, www.elpais.com.
- Cruz Villalón J., *Ponencia en la conversación sobre “La nueva regulación sobre el teletrabajo”*, organizada por la Fundación Areces, 14 de octubre de 2020, youtu.be/HbhEP_1bbo.
- Cruz Villalón J., *Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, 4, 406-418.
- Del Punta R., *Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro?*, en L. Corazza – R. Romei (Coord.), *Diritto del lavoro in trasformazione*, ilMulino, 2014, 15-36.
- Del Punta R., *Un diritto per il lavoro 4.0*, ponencia al Congreso internacional sobre “Empresa, trabajo y no trabajo en la economía digital” (Brescia, 12 y 13 de octubre de 2017), www.lavoroeconomiadigitale.it, 10.
- Domínguez I., *Nostalgia de la oficina*, en *El País*, 25 de octubre de 2020, 48.
- Domínguez Morales A., *El tratamiento en la negociación colectiva del teletrabajo como modalidad de gestión del cambio*, en J. Cruz Villalón (Coord.), *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, 2017, 289-315.
- Dominici R., *Valutazione e prevenzione dello stress lavoro-correlato*, FrancoAngeli, 2011.
- Donini A., *Nuova flessibilità spazio-temporale e tecnologie: l'idea del lavoro agile*, en P. Tullini (Coord.), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 77-91.
- Durán López F., *El Estatuto de los Trabajadores y la negociación colectiva*, en *Relaciones Laborales*, 1990, 2, 121-151.
- Durán López F., *El diálogo social, la política económica y las reformas laborales*, en *Derecho y opinión*, 1993, 1, 351-352.
- Gómez Muñoz J. M., *Realidades y perspectivas del trabajo autónomo en España tras la crisis. Redireccionamiento del empleo al autoempleo y precarización de condiciones de trabajo*, en J.M. Gómez Muñoz (Coord.), *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Editorial Bomarzo, 2019, 23-57.
- Mariucci L., *La contrattazione collettiva*, ilMulino, 1985.
- Martínez Moreno C., *La autonomía colectiva y sus medios de expresión*, en Aa. Vv., *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, AEDTSS, 2019, 277-308.
- Navarro Nieto F. – Sáez Lara C., *Estructura y contenidos de la negociación colectiva en Andalucía: un estudio sectorial*, Mergablum, 2002.
- Navarro Nieto F., *La estructura de la negociación colectiva: marco jurídico y disciplina contractual*, Editorial Bomarzo, 2009.
- Navarro Nieto F., *La problemática de las “zonas grises” del derecho del trabajo ante la expansión de la externalización de servicios y del trabajo autónomo*, en J.M. Gómez Muñoz (Coord.), *El trabajo autónomo en España tras la crisis. Perspectivas y propuestas*, Editorial Bomarzo, 2019, 161-198.
- Navarro Nieto F., *Lecciones de derecho del trabajo*, Donfolio, 2019, 2.

- Navarro Nieto F., *Las políticas de descentralización del sistema negocial español*, en C. Sáez Lara – F. Navarro Nieto (Coord.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la Profesora María José Rodríguez Crespo*, Editorial Bomarzo, 2020, 11-28.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer M., *Negociación colectiva e individualización de las relaciones laborales*, en *Relaciones Laborales*, 1991, 2, 47-53.
- Rodríguez-Ramos P. – Alvarez del Cuvillo A., *La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos (1999-2006)*, en *Temas Laborales*, 2008, 97, 25-62.
- Rojo Torrecilla E., *Emergencia sanitaria y legislación laboral. Sigue la saga Covid-19. Notas al RDL 28/2020 de 22 de septiembre. Regulación del trabajo a distancia*, 23 de septiembre de 2020, www.eduardorojotorrecilla.es.
- Rota A., *Tutela della salute e sicurezza dei lavoratori digitali. Persona e pervasività delle tecnologie*, en P. Tullini (Coord.), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 165-178.
- Sáez Lara C. – Navarro Nieto F. (Coord.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la Profesora María José Rodríguez Crespo*, Editorial Bomarzo, 2020.
- Sagardoy de Simón I., *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*, Ediciones Lefebvre, 2020.
- Sourbès B., *Télétravail, la vraie simplification passe par le Code*, en *Revue de Droit du Travail*, 2020, 9, 516.
- Trabucchi M., *¿Trabajar desde casa para siempre? Las empresas empiezan a decir que sí*, en www.revistagq.com/noticias/articulo/trabajar-desde-casa-para-siempre-empresas, 26 de agosto de 2020.
- Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, en P. Tullini, *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 3-20.