

TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

XXXIII Jornada de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 21-2.394

Teletrabajo y negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie Relaciones Laborales

Núm. 124

Teletrabajo y negociación colectiva

XXXIII Jornada de Estudio
sobre Negociación Colectiva

Edición preparada por la
COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Papel: 117-22-007-4

NIPO Pdf: 117-22-008-X

NIPO Epub: 117-22-009-5

ISBN Papel: 978-84-8417-588-9

Depósito legal: M-6655-2022

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	
<i>Jesús Cruz Villalón</i>	9
Primera Ponencia	
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	
<i>Ana de la Puebla Pinilla</i>	21
Segunda Ponencia	
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO: CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO	
<i>Raquel Yolanda Quintanilla Navarro</i>	59
Tercera Ponencia	
TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RETRIBUCIÓN Y ASUNCIÓN DE COSTES POR LA EMPRESA	
<i>Daniel Pérez del Prado</i>	115
Mesa Redonda	
<i>Gonzalo Pino Bustos</i>	153
<i>Mari Cruz Vicente Peralta</i>	161
<i>Rosa Santos Fernández</i>	169
<i>Teresa Díaz de Terán López</i>	177

PRESENTACIÓN

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, como viene siendo habitual, celebró su jornada anual de estudio el pasado 25 de noviembre de 2020, logrando organizarla a pesar del mantenimiento a esas fechas de las restricciones de la movilidad derivadas de la declaración del estado de alarma a causa de la pandemia. En esta ocasión, por tal motivo, se optó por su realización con un reducido aforo presencial, si bien se retransmitió en streaming. Este hecho no impidió que tuviera un gran seguimiento, sino todo lo contrario, ya que el número de asistentes a distancia fue tan elevado que se superó con creces la asistencia presencial de otras convocatorias.

Nada mejor que en estas circunstancias para reflexionar en esta Jornada acerca de la nueva regulación del trabajo a distancia que, a results del confinamiento, ha experimentado un intenso incremento, pasando según los datos de la Encuesta de Población Activa de un 4% de ocupados a principios de 2019 al 16% de la población ocupada en la primavera de 2020, sin perjuicio de que posteriormente haya experimentado una caída hasta el 9,4% a principios de 2021, sin perjuicio de que ello es probable que sólo refleje el teletrabajo desarrollado a distancia a tiempo completo y no fenómenos muy extendidos de trabajo semipresencial. Aunque, como es fácil imaginar, se está produciendo un importante reflujo en su intensidad, apenas se ha ido recuperando la normalidad de la actividad productiva presencial, también se detecta el mantenimiento de muchos trabajos a distancia con carácter permanente, lo que comporta, por tanto, un cambio cualitativo estructural de organización empresarial y, por derivación, en las condiciones de trabajo en nuestro mercado de trabajo.

También es cierto que el modo de implantación de este teletrabajo de carácter estable en nuestro sistema de relaciones laborales es diferente al que ha caracterizado al trabajo a distancia durante la pandemia, por cuanto que, frente a una fórmula de ejecución de la prestación de servicios durante toda la jornada laboral en el domicilio del trabajador, se está pasando a su realización semi a distancia o, si se quiere, semipresencial. En todo caso, parece una idea ya fuertemente asentada que nos encontramos ante un proceso irreversible de reorganización del trabajo en el conjunto de los sectores productivos y actividades profesionales, que incide sobre la forma de trabajar

de la generalidad de la población asalariada, donde el trabajo a distancia va a constituir un referente central.

En el momento del desarrollo de esta Jornada, la norma vigente era la inicial contenida en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Posteriormente, la Mesa del Congreso, en la fase de convalidación de este Real Decreto-ley, acordó tramitarla también como proyecto de ley ordinaria, lo que desembocó en la aprobación de una nueva norma que sustituyó a la precedente de finales de septiembre pasado: la Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE de 10 de julio). Esta última Ley es la actualmente vigente. Sin embargo, lo previsto en el presente libro, refleja el resultado de la Jornada del pasado mes de noviembre y comoquiera que la nueva Ley no altera las previsiones del precedente Real Decreto-ley en lo que afecta a la intervención de la negociación colectiva en materia de trabajo a distancia, el libro tiene plena validez y se encuentra plenamente actualizado, dado que todas cuantas referencias se realizan al Real Decreto-ley (que se ha optado por seguir manteniendo en el texto de la obra), son plenamente referibles a la vigente Ley y, por tanto, no han perdido ápice alguno de vigencia.

Esta regulación ofrece una regulación amplia sobre la extensa relación de especialidades que presenta esta modalidad contractual respecto de su ejecución más tradicional plenamente presencial, tanto desde la vertiente del régimen jurídico del contrato de trabajo como de su impacto sobre las relaciones colectivas de trabajo, bastando para su constatación con la simple comprobación del elevado número de preceptos que contiene la norma y materias sobre las que incide. A pesar de ello, en la misma se contiene un importante número de llamadas a la intervención de los convenios colectivos, respecto de contenidos no menores sino de indiscutible trascendencia. Baste, a mero título ejemplificativo, la mención a algunas de las materias donde se detecta esa técnica de expresa remisión a la negociación colectiva: identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia; condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad; duración máxima del trabajo a distancia; jornada mínima presencial en el trabajo a distancia; ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, por un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la norma estatal de referencia, a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral; porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos, diferente al previsto legalmente; ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital fuera de los horarios de trabajo, etc. Más aún, sin efectuarse en algunas materias una expresa remisión a la negociación colectiva, se detectan también significativas lagunas regulativas u oportunidades adicionales de implementación por parte de los convenios colectivos. La genérica habilitación legal a que los convenios regulen cuantas materias estimen oportuna da pie a una intensa y

rica actuación sucesiva, complementaria e innovativa, por parte de los convenios colectivos.

A estos efectos no es en modo alguno causal que la Ley 10/2021 haya sido fruto del diálogo social y su texto un trasunto directo del Acuerdo alcanzado entre el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas; y no es casual por cuanto que han sido los propios protagonistas de este Acuerdo Social quienes han coincidido en la necesidad de efectuar un significativo número de remisiones a la negociación colectiva, a los efectos de que en el ámbito sectorial y empresarial correspondiente se puedan precisar las reglas legales al efecto, de modo que se diseñó un régimen completo lo más adaptable posible a las peculiaridades de las diversas actividades empresariales y situaciones profesionales. A la postre, la negociación colectiva constituye el instrumento flexible y de adaptación más idóneo para fijar las reglas que con mayor eficacia pueden responder a las demandas de los teletrabajadores y a las peculiaridades de cada sector y empresa.

No puede tampoco desconocerse que el teletrabajo en algunas ocasiones puede estar emergiendo en cierto tipo de actividades donde se detecta un cierto vacío de cobertura negocial, por tratarse de sectores emergentes donde no alcanzan hasta el presente los ámbitos funcionales tradicionales definidos por los convenios colectivos más clásicos. Por tanto, esta perspectiva presenta un interés redoblado, no sólo en lo que supone de identificación de los nuevos contenidos de los convenios colectivos en esta materia, sino adicionalmente por el impacto que ello pueda tener respecto de la estructura de la negociación colectiva misma, la necesidad de actualización y adaptación de las unidades negociales a las nuevas oportunidades de negocio que acuden con mayor intensidad al teletrabajo.

A la vista de lo todo lo anterior, constituyó todo un acierto que existiese plena coincidencia por parte tanto de las organizaciones sindicales y empresariales como de la Administración laboral representadas en el seno de esta Comisión Consultiva, eligiendo como materia objeto de análisis y valoración el espacio de intervención que le corresponde a la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo. De este modo, el libro que ahora se prologa es el resultado de las aportaciones, académicas como de las organizaciones, a este importante debate de futuro, en orden a diseccionar los retos y desafíos que se le presenta a la negociación colectiva en orden a acompañar la regulación legal en materia de trabajo a distancia.

En cuanto al desarrollo de la Jornada, fue inaugurada por la entonces Directora del Gabinete de la Ministra, D^a Amparo Ballester Pastor, quien destacó la oportunidad de la decisión adoptada por los vocales de esta Comisión sobre el tema objeto de análisis. Destacó la importancia de las Jornadas de la CCNCC y su contribución a que la negociación colectiva

pueda desplegar toda su actividad, siendo este año especial ya que su papel va ser de vital importancia en todas las cuestiones relacionadas con el nuevo marco de relaciones laborales centrado en la modificación del Estatuto de los Trabajadores que pretende reforzar la calidad del trabajo y de las empresas.

La primera mesa redonda estuvo integrada por los interlocutores sociales y fue moderada por la Directora General de Trabajo D^a Verónica Martínez Barbero.

En la misma, D. Gonzalo Del Pino Bustos, secretario de Política Sindical de la Confederación Sindical de UGT señaló que hasta la publicación del Real Decreto-Ley de trabajo a distancia, en España había una regulación escasa del mismo, de manera que sólo en 47 convenios colectivos de los 1.130 firmados hasta diciembre de 2019 se recogía alguna disposición sobre el teletrabajo. La pandemia ha venido a cambiar esto, dando una mayor seguridad jurídica a trabajadores y empresas y ayudando a incrementar la protección y derechos de las personas trabajadoras, así como a fomentar el teletrabajo a través de la negociación colectiva. Como reflexiones respecto a la negociación colectiva en el teletrabajo, uno de los aspectos a destacar de esta norma es el cambio operado en la participación de los representantes de los trabajadores en la empresa a quienes el legislador ha dado un papel relevante de colaboración en la propia organización de la empresa. Además de destacar que el teletrabajo no se puede utilizar como medida de conciliación entre la vida familiar y laboral, destacó la importancia que tiene el hecho de que las personas que teletrabajen no sufran perjuicios en relación con quienes lo hacen de forma presencial, especialmente en aspectos como los relativos al tiempo de trabajo que debe ser el que se establezca de manera común para todos los trabajadores en el convenio colectivo. Otro tanto de lo mismo respecto de los aspectos retributivos y económicos en general; en particular, la necesidad de que los gastos, medios o herramientas han de ser proporcionadas obligatoriamente por la empresa y no a costa del trabajador. La negociación colectiva tendrá que hacer un esfuerzo por determinar los elementos esenciales que debe entregar la empresa, así como la compensación que debe asumir por el teletrabajo, por ejemplo, un complemento por teletrabajo. Otro de los aspectos que resaltó fue la exigencia de la voluntariedad como uno de los principios que ha de quedar garantizado en la negociación colectiva. Hizo también referencia a la tutela de la intimidad del trabajador y, en particular, a evitar la intromisión empresarial en aspectos privados del teletrabajador. Terminó indicando que los convenios sectoriales son el medio más adecuado para regular las condiciones del teletrabajo, dando cuenta de que han propuesto reunirse con las organizaciones empresariales para este desarrollo en la negociación colectiva, esperando que el siguiente paso del Gobierno sea derogar aspectos de la reforma laboral como la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

A continuación, intervino D^a Mari Cruz Vicente Peralta, secretaria de acción sindical de CCOO, quien resaltó el acuerdo entre los interlocutores sociales sobre el teletrabajo como uno de los que mayor interés ha suscitado, no siendo esto casual ya que como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la Covid 19, ha ganado una relevancia importante y ha situado al teletrabajo en la agenda sindical y en la agenda política. Durante este periodo se ha triplicado el número de personas que utilizan el teletrabajo, llegando a algo más de 3.000.000 en el segundo trimestre del año 2020, habiendo tenido mayor incidencia en las mujeres. Sin embargo, para esta situación no existía ninguna regulación más allá de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que se consideró necesario abrir un proceso de negociación que abordara el trabajo a distancia. Así se llegó al V Acuerdo Social fruto del diálogo social, que dio lugar al Real Decreto-ley 28/2020 que regula todos los aspectos derivados del trabajo a distancia. Esta norma abre una puerta muy importante a la negociación colectiva, de manera que son unas 16 materias en las que el Real Decreto-ley remite a su desarrollo a través de la negociación colectiva. Desde CCOO se resaltan como cuestiones importantes, las siguientes: el carácter voluntario del trabajo a distancia; la dotación de medios, mantenimiento, gastos y similares a cargo de la empresa; la evaluación de riesgos laborales; el derecho a la intimidad, la protección de datos personales, y la desconexión digital; los derechos colectivos. Y todo ello amparado por los principios de igualdad y no discriminación. Además de ello hay una serie de materias que se derivan a la negociación colectiva, entre las que destacó la reversibilidad al trabajo presencial, algo que se debe negociar con exactitud, la duración máxima del tiempo del trabajo a distancia. Se destaca en particular el porcentaje de la presencialidad que, si bien no se llegó a regular en el Real Decreto-ley a pesar de que ellos pretendían incluirlo, que por ello queda derivado a su desarrollo en la negociación colectiva.

Por parte de la CEOE intervino D^a Rosa Santos Fernández, directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social, quien comenzó explicando como el teletrabajo vivido con ocasión de la COVID fue fruto de las medidas de contención sanitaria y no de su virtualidad como forma de organización del trabajo del siglo XXI, por lo que su organización cuestionó en su momento la urgencia de su regulación, aun estando de acuerdo en la necesidad de modernizar esta figura, imprescindible en la actualidad. Del mismo modo, para CEOE el teletrabajo tampoco se puede considerar una medida de conciliación, pues podría ayudar a fomentar estereotipos de género que queremos desechar.

En cuanto al contenido de la norma, era importante implementar los dos principales elementos del Acuerdo Marco Europeo sobre la materia: la voluntariedad y el acuerdo de ambas partes, individual o colectivo. Otro asunto que preocupaba a CEOE era la capacidad de adaptación que pudieran tener las empresas ante esta nueva forma de organización del trabajo, de ahí el interés en derivar a la negociación colectiva importantes aspectos, teniendo en

cuenta que a través de ella se iba a poder lograr esa capacidad de adaptación necesaria. Igualmente, otro objetivo a destacar por CEOE es que se mantuvieran las situaciones que previamente tenían negociadas algunos sectores y empresas con el teletrabajo como medida de organización, por lo que se valora positivamente que la norma haya mantenido la vigencia de los acuerdos sobre esta materia hasta la finalización de su duración pactada.

Del mismo modo consideró fundamental no confundir en la norma el teletrabajo provocado por la situación derivada de la COVID 19 y la regulación del teletrabajo como medida de organización, asunto igualmente resuelto en el Real Decreto-ley. Finalmente, destacó que les hubiera gustado incorporar al texto un tratamiento de la accidentalidad en el trabajo a distancia, por lo que se recomendará a los negociadores de convenios que acoten bien los tiempos y espacios de trabajo para evitar que la accidentalidad que se pueda producir en el hogar familiar se convierta de forma sistemática en accidente de trabajo.

En representación de la CEPYME intervino D^a Teresa Díaz de Terán, directora del Departamento socio-laboral, quien también insistió en la diferenciación del trabajo a distancia como consecuencia de la Covid 19 de la regulación del teletrabajo como modalidad de organización de trabajo. También para ella es importante destacar el hecho de que este acuerdo es fruto del diálogo social, que ya tenía antecedentes en materia de teletrabajo, como fue el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 y el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017. Destacó igualmente la amplia relación de remisiones por parte del Real Decreto-ley a la negociación colectiva. Para la organización empresarial resulta especialmente necesario en estos momentos de crisis sanitaria apoyar a las empresas para el logro de su supervivencia y, por derivación, de sus empleos.

La segunda de las mesas redondas se centró en la visión académica. Comenzó con la intervención de D^a Ana de la Puebla Pinilla, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid. A su juicio, destaca el contexto de aprobación de la norma reguladora del trabajo a distancia, en el sentido de que se producen en el marco de la pandemia junto con otras normas de emergencia sanitaria, normas todas ellas con las que comparte alguna de sus características. A tal efecto, destaca su origen, resultado de un pacto entre el Gobierno y los interlocutores sociales, así como la forma jurídica adoptada de Real Decreto-ley. Sin embargo, no se trata propiamente de una norma de emergencia sanitaria, a la vista de que se trata de una norma con vocación de permanencia y de una norma en la que la participación de la negociación colectiva es especialmente significativa frente a las normas de emergencia sanitaria. En estos términos, deben diferenciarse tres tipos de trabajos a distancia. En primer lugar, el teletrabajo covid, que en lo sustancial se encuentra fuera de la regulación del Real Decreto-ley, si bien la disposición transitoria 3^a remite a la negociación colectiva la regulación de

la compensación de gastos. En segundo lugar, el teletrabajo en aquellos sectores que ya tuvieran una regulación, para el que se prevé el mantenimiento de esta regulación hasta concluir la vigencia del convenio colectivo en el que se recoge la misma. El tercer tipo es el trabajo a distancia como medida de conciliación (art. 34.8 ET), entendiéndose que en estos casos sí se debe aplicar la regulación del Real Decreto-ley. En cuanto al análisis del contenido de la norma, se insiste en la continua llamada a la negociación colectiva, lo que se ve complementado con el gran protagonismo que se da a los representantes de los trabajadores a través de sus competencias de participación en la empresa, entre las que destacan las facultades de recibir información, audiencia previa, así como la recepción del informe de la evaluación de riesgos laborales cuando ésta se realiza en el domicilio del trabajador.

Respecto de las remisiones a la negociación colectiva, destaca la diversidad de modos de relacionarse la norma legal con el convenio colectivo. Ante todo, destacan los supuestos en los que la ley habilita al convenio colectivo para que modifique su regulación, como es el propio concepto del trabajo a distancia regular, el alcance de la voluntariedad, la posibilidad de ampliar el contenido del acuerdo del trabajo a distancia, así como el porcentaje de presencialidad. En segundo lugar, señala que lo que más abundan son las llamadas a la negociación colectiva como complemento de la regulación legal, que a su vez presenta diversas manifestaciones. Así, aparecen llamadas en las que no es imprescindible la intervención del convenio colectivo, ya que la norma legal resulta completa, mientras que otras en las que la ausencia de regulación negocial la materia quedaría incompleta en su regulación, como es el caso de las preferencias para acceder al trabajo a distancia o al trabajo presencial. Por otro lado, hay supuestos en los que se llama al convenio colectivo para que complete la regulación de manera que si no fuera así se dejaría ésta al acuerdo individual, o bien en otros supuestos en los que la no intervención de la negociación colectiva derivaría a la autonomía individual o a lo que determinase la empresa, como en el caso de la compensación de gastos.

Desde otra perspectiva, se advierte cómo el legislador utiliza denominaciones diversas, en unos casos se refiere genéricamente a la negociación colectiva, otras a los acuerdos colectivos y otras a convenios colectivos. A su juicio, la norma utiliza tales términos como sinónimos, de manera que se remite a todo tipo de acuerdos. Ello le lleva a defender que tales acuerdos colectivos también podrían ser negociados a través de comisiones 'ad hoc'. En todo caso, defiende la importancia de la labor de los convenios de sector en esta materia, interpretando que en esta materia no rige la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Finalmente en cuanto a los principales escenarios sobre los que debe intervenir la negociación colectiva, además de la retribución y las medidas de conciliación, son todos aquellos que afectan al cambio digital y a la transición energética, así como a la perspectiva de género de manera que el teletrabajo no se convierta en un inconveniente para el avance de los derechos de la mujer.

La intervención de D^a Yolanda Quintanilla Navarro, profesora titular de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, se centró en la intervención de la negociación colectiva respecto de la conciliación de la vida laboral y familiar y, en particular, lo relativo al tiempo de trabajo. A tal efecto, valora que el teletrabajo constituye un instrumento a través del cual se da flexibilidad a la organización del trabajo, por lo que desde su comienzo se ha producido un aumento de trabajadores que han asumido la oferta empresarial de trabajar a distancia por este rasgo de flexibilidad, detectándose que en torno al 44% lo elige porque prefiere poder pasar más tiempo con la familia. A tenor de ello, considera que existe una relación positiva entre la conciliación personal, familiar y laboral con la sostenibilidad y la productividad en la empresa; así, se presume que cuanto mayor sea la flexibilidad en el tiempo de trabajo mayor serán las posibilidades de conciliación. Sin embargo, ello no debe ocultar los obstáculos que pueden provocar desprotección del trabajador, a la vista de factores tales como el perfil del trabajador, su capacidad de autoorganización de gestión de su tiempo de trabajo, o bien del entorno familiar o laboral donde trabaja.

Especialmente destaca como el tiempo de trabajo se ve afectado por el teletrabajo de varias maneras, entre las que se puede señalar lo siguiente. En ocasiones la jornada del teletrabajador queda relativizada en función de los objetivos de la actividad laboral que desarrolla. En segundo lugar, el tiempo de trabajo puede ser administrado libremente por el teletrabajador, aunque la empresa puede limitar, incluso debe establecer medidas de control a través del registro correspondiente. En tercer lugar, el tiempo de disponibilidad requiere de límites temporales en la medida en que puede no ser trabajo efectivo. En cuarto lugar, respecto de las horas extraordinarias cabe distinguir las que son por iniciativa empresarial de las que lo son por la propia autoorganización del trabajador. En quinto lugar, el trabajo nocturno o vacaciones plantean problemas específicos no resueltos en el Estatuto de los Trabajadores. En sexto lugar, destaca algunos aspectos no atendidos por el Estatuto en materia de permisos. En definitiva, a su juicio, las dificultades que se plantean han de resolverse a través de una regulación en la negociación colectiva que garantice los derechos sobre los límites de la jornada, descansos, aspectos relacionados con la salud del trabajador y la igualdad efectiva de derechos entre el teletrabajador y el trabajador presencial.

En cuanto a la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva destaca las ausencias existentes hasta el presente, tanto en la norma legal como en la negociación colectiva. De la consulta de los convenios colectivos firmados en 2019 y 2020 se observa una escasa regulación del teletrabajo en la negociación colectiva, señalando como razones que lo justifica la lenta implantación del teletrabajo, así como ciertas posiciones partidarias de la menor regulación posible del teletrabajo para favorecer su flexibilidad, o bien la dificultad de ordenar el tiempo de trabajo en el teletrabajo. En la revisión de las cláusulas convencionales fijadas en los convenios colectivos de 2019 y 2020, de los

escasos contenidos que se detectan se pueden destacar los siguientes. En primer lugar, los convenios colectivos que regulan el teletrabajo lo suelen hacer dentro del apartado relativo a las medidas de conciliación laboral y familiar. En segundo lugar, los convenios suelen limitarse a reiterar literalmente el contenido legal. En algunos convenios, como el de Telefónica, se hace referencia a una comisión interempresas de ordenación del tiempo de trabajo que determinará las actividades susceptibles de teletrabajo, o las personas que pueden teletrabajar. En la negociación colectiva no es frecuente que se presente la regulación como medida conciliadora en aquellos sectores productivos en los que se suele regular el teletrabajo como forma de organización, quizás porque alcanza a sectores no feminizados como telecomunicaciones. En algunas ocasiones se regulan deberes asumidos por el teletrabajador, como por ejemplo los relativos a la formación. Algunos convenios colectivos prevén la posibilidad de fijar jornada parcial de teletrabajo. En algunos convenios colectivos no se consideran susceptibles de teletrabajo los puestos de dirección o libre designación, con el perjuicio que ello puede suponer para la mujer trabajadora.

Finalmente, en el terreno de las propuestas, destaca la necesidad de reparto de roles entre el convenio sectorial y el de empresa, de modo que el primero podría recoger cuestiones más generales, mientras que el convenio de empresa recogería cuestiones específicas como el determinar qué puestos son susceptibles de teletrabajo.

Finalmente, la intervención de D. Daniel Pérez del Prado, profesor profesor titular interino doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, centra su atención en la retribución y asunción de costes para la empresa. Efectúa un análisis de una muestra de 230 convenios colectivos no denunciados (de un total de 6.400) donde aparece la palabra teletrabajo, siendo el resultado que un 70% son convenios de empresa, con un peso importante de los correspondientes a las Administraciones Públicas, en torno a un 15%, con un reparto bastante parejo entre convenios sectoriales y de empresa. El segundo elemento significativo de la muestra es el temporal, en el sentido de que esta materia se encuentra más presente en los convenios del último período, lo que demuestra que el impacto de la regulación del teletrabajo era pequeño en nuestro país hasta hace bien poco tiempo.

Realiza una clasificación de los convenios colectivos en cuatro categorías. En primer lugar convenios que no contienen regulación material, es decir, aquellos en los que aparece la palabra teletrabajo pero no hay ninguna regulación al respecto (18%). En segundo lugar, se encontrarían los convenios que recogen remisiones a comisiones de distinto tipo, programas piloto o similares (54%). En tercer lugar, se encontrarían aquellos convenios que presentan una regulación bastante completa, incluyendo definición, gastos, prevención de riesgos, así como derechos colectivos (16%). En cuarto lugar, los convenios que contienen una regulación parcial, cuando algunos de estos elementos anteriores no se incluyen (12%).

El último de los elementos estudiado es el relativo la conexión institucional con la que se vincula el teletrabajo. A tal efecto, señala que el 83% se contempla como un mecanismo de conciliación, frente a un 17% que lo relaciona como una técnica de gestión de recursos humanos.

En cuanto al tratamiento de los medios y los gastos, en torno a un 60% de la muestra de los convenios regula lo relativo a medios y gastos frente a un 40% que no lo regula. Dentro del grupo que lo regula, en el 44% se prevé que la empresa debe aportar los medios y cubrir el mantenimiento, un 17% añade la conexión a internet, un 3% añade otro tipo de gasto, como la luz, la calefacción, etc. De otra parte, resalta un 13% que traslada los gastos al trabajador, encontrándose dentro de este grupo con particular presencia los convenios dentro de la Administración Pública.

En cuanto a la adaptación de la estructura salarial se comprueba que en un 72% de los convenios no se hace ninguna mención a la adaptación de la estructura salarial al teletrabajo. El resto lo hace desde una perspectiva muy general; por ejemplo, en torno al 25% se refiere a la igualdad de derechos en general o a la igualdad remuneratoria en particular. Son muy excepcionales los convenios donde se va un poco más lejos y se fijan reglas para la adaptación de la estructura salarial, sea respecto de los complementos salariales o extrasalariales.

A la vista de todo lo anterior, es evidente que habrá que se efectuar un seguimiento estrecho de la labor que la negociación colectiva realice en los próximos tiempos en esa importante labor de intervención sobre el régimen jurídico del teletrabajo, así como del impacto aplicativo que tengan los pactos que las organizaciones sindicales y empresariales alcancen al respecto. Sin lugar a dudas, la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos estará muy atenta a lo que suceda en la negociación colectiva, de modo que con toda seguridad seguiremos ocupándonos del diagnóstico y valoración del resultado de la actuación de la negociación colectiva en materia de trabajo a distancia.

Concluyo expresando el agradecimiento de esta Comisión Consultiva por el siempre desinteresado apoyo recibido por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que especialmente ha permitido la publicación de este interesante volumen, invitando a todos a su provechosa lectura.

Primera Ponencia
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y REGULACIÓN
DEL TRABAJO A DISTANCIA^{*,}**

ANA DE LA PUEBLA PINILLA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Madrid

* Este estudio se realiza en el marco del Proyecto Nacional de Investigación de I+D+i “Cambio tecnológico e instituciones colectivas, transformaciones y adaptaciones en las fuentes” (RTI2018-094547-B-C22), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

** En el momento de elaborar este estudio, con ocasión de la XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la norma vigente era el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dicha norma, tras su tramitación como proyecto de ley ordinaria, ha desembocado en la Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), que sustituye al RDL 28/2020 y que es la actualmente vigente. Sin embargo, comoquiera que la nueva Ley no altera las previsiones del precedente Real Decreto-ley en lo que afecta a la intervención de la negociación colectiva en materia de trabajo a distancia, se ha optado por mantener las referencias al RDL 28/2020, que coinciden con lo previsto en la Ley 10/2021.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA. II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TIPOLOGÍA DEL TRABAJO A DISTANCIA. 1. Teletrabajo en la Administración Pública: reconocimiento en el EBEP y desarrollos convencionales. 2. Trabajo a distancia COVID: un ámbito apenas transitado por la negociación colectiva. 3. Trabajo a distancia no regular: anomia legal y necesidad de regulación convencional. 4. Acuerdos y convenios colectivos sobre trabajo a distancia anteriores al RDL 28/2020: prórroga de su vigencia y necesidad de adaptación. III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: COMPLEMENTO NECESARIO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA. IV. PRIMERAS REGULACIONES CONVENCIONALES DEL TRABAJO A DISTANCIA TRAS EL RDL 28/2020. 1. Previsiones convencionales sobre aportación de los medios necesarios y sobre cuantificación y abono de los gastos generados por el trabajo a distancia. 2. Prioridades y preferencias en el trabajo a distancia. 3. Trabajo a distancia, teletrabajo y desconexión digital en la negociación colectiva. 4. Trabajo a distancia, perspectiva de género y negociación colectiva. 5. Derechos colectivos en los acuerdos sobre trabajo a distancia: competencias de los representantes y derechos colectivos de los trabajadores. V. CONFLICTOS DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.

I. INTRODUCCIÓN. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

La regulación del trabajo a distancia era, sin duda, una de las asignaturas pendientes en la legislación laboral española que, hasta la aprobación del RDL 28/2020, de 23 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDL 28/2020), contenía unas muy escasas previsiones sobre esta materia. La modificación del art. 13 ET, producida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, resultó a todas luces insuficiente para dar respuesta a la diversidad de problemas que el trabajo a distancia planteaba.

La necesidad de abordar la regulación completa de esta modalidad de prestación del trabajo derivaba no tanto de la extensión o generalización del trabajo a distancia en nuestro país, que en los últimos años alcanzaba unos niveles inusualmente bajos en comparación con el contexto europeo, sino de la proyección de futuro que esta modalidad de trabajo, y especialmente el teletrabajo, ofrece. Sin embargo, su regulación no era una prioridad para las empresas y los trabajadores ni tampoco para el gobierno, que no incluyó referencia alguna al teletrabajo o al trabajo a distancia en su programa de reformas en materia laboral, publicado a finales del 2019¹.

La conmoción que, también a nivel laboral, provocaron la pandemia del COVID-19 y las medidas de contención sanitaria adoptadas para limitar su expansión determinó que el teletrabajo adquiriera, en apenas unos días, un protagonismo inesperado. Durante los momentos más duros del confinamiento, el teletrabajo se convirtió, prácticamente, en la única fórmula que permitió que determinados sectores productivos mantuvieran su actividad y la prestación de trabajo. El porcentaje de teletrabajadores en España se incrementó sustancialmente, y se hicieron evidentes las ventajas que para empresa y trabajadores derivan de esta modalidad de prestación de servicios, válida no

¹ Recogidas en lo esencial en el documento “Coalición Progresista. Un nuevo acuerdo para España”, publicitado en diciembre de 2019.

solo en tiempos de pandemia sino como fórmula ordinaria de prestación de servicios. En este contexto de expansión –en diversos sectores productivos–, generalización –entre trabajadores de cualesquiera categorías– y normalización –en cuanto forma ordinaria de prestación de servicios– del trabajo a distancia, su regulación no podía esperar. Así lo entendió el gobierno que, tras una fructífera negociación con la patronal y los sindicatos, alcanzó un acuerdo que se trasladó al RDL 28/2020.

Aunque esta norma se aprobó en mitad de la pandemia del coronavirus y a pesar de que, como se acaba de indicar, las consecuencias derivadas de las medidas de restricción de la movilidad fueron, en gran medida, el origen del renovado y urgente interés del legislador por la regulación del trabajo a distancia, lo cierto es que el citado RDL 28/2020 no forma parte del que ha venido a denominarse derecho del trabajo de la emergencia.

Este, en lo que se refiere al ámbito laboral, está integrado por un elevado número de normas, todas ellas con forma de Real Decreto-ley, que abordan el impacto de la pandemia en la relación laboral, bien sea previendo medidas específicas para fomentar y apoyar el recurso a fórmulas pre-existentes –como los ERTE– bien estableciendo medidas novedosas para favorecer el mantenimiento de la prestación de trabajo en el contexto de emergencia sanitaria – como ocurrió con el permiso recuperable o con el Plan Mecuida–. Normas, todas ellas, con una vigencia temporal limitada y condicionada a la duración de las medidas extraordinarias adoptadas para hacer frente a la pandemia. El recurso al trabajo a distancia también ha sido una fórmula impulsada por el legislador para afrontar los efectos laborales de la pandemia. De hecho, la primera de las normas laborales de la emergencia sanitaria (el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19) proclamaba en su art. 5 el carácter preferente del trabajo a distancia, previendo el establecimiento de sistemas de organización que permitieran mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello resulta técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Pero se trata de una llamada al trabajo a distancia de carácter puramente coyuntural, cuya vigencia aparecía estrechamente vinculada a las medidas de contención sanitaria, que apenas incluía normas o previsiones específicas y cuya regulación quedaba, por tanto, sometida al régimen general previsto en el art. 13 ET². Muy distinto es el caso del RDL 28/2020, que tiene vocación

² El citado art. 5 RDL 8/2020 establecía únicamente que la empresa debía “adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado” y, en relación con la prevención de riesgos laborales, que se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, “con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”.

de regular de forma permanente el trabajo a distancia prestado en condiciones de normalidad.

A pesar de no constituir una norma de la emergencia sanitaria, lo cierto es que el RDL 28/2020 comparte con estas normas algunas características. Por una parte, su origen negociado. Los Reales Decretos-leyes que han regulado las medidas laborales para afrontar el impacto del COVID sobre la prestación de trabajo y la continuidad de la actividad productiva han sido, en su mayoría –a salvo de los primeros que, por evidentes razones de urgencia, se adoptaron sin un periodo previo de negociación– fruto de un acuerdo con los interlocutores sociales. También el contenido del RDL 28/2020 es fruto de la negociación desarrollada en el marco de la mesa de diálogo social entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME que fue trasladado al texto normativo y publicado el 23 de septiembre de 2020. Por otra parte, la forma jurídica empleada para su regulación. Se recurre también a la forma de real decreto ley justificada, según la Exposición de motivos, en el incremento significativo del trabajo a distancia durante la vigencia de las medidas de confinamiento domiciliario y, en general, de las restricciones a la movilidad. Sorprende, sin embargo, que siendo esta la justificación del recurso a este instrumento normativo, el trabajo a distancia COVID quede sin embargo al margen de la regulación general del trabajo a distancia, recogiéndose únicamente en la DT 3ª RDL 28/2020 apenas un par de previsiones específicas sobre el mismo³.

Sin embargo, a pesar de estas coincidencias en la génesis de la regulación del trabajo a distancia y del resto de medidas laborales frente a la crisis sanitaria, hay una diferencia sustancial entre unas y otras. A diferencia del resto de normas donde la intervención de los representantes de los trabajadores y el papel de la negociación colectiva en la implementación o aplicación de la norma correspondiente es prácticamente inexistente –al menos más allá de las previsiones que al respecto contengan las instituciones afectadas por las medidas legales de emergencia– el papel que el RDL 28/2020 atribuye a los representantes de los trabajadores y a la negociación colectiva en la aplicación de la norma, en su implementación en cada sector productivo o empresa, es ingente. De hecho, la propia Exposición de Motivos del RDL 28/2020 apela a la negociación colectiva como “instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”, para más adelante reiterar el “necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia, con llamadas expresas del real decreto-ley a la hora de definir las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia

³ Lo que explica, entre otras razones, las críticas a la utilización de la fórmula del Real Decreto-ley para regular el trabajo a distancia. *Vid.* al respecto J.M. GOERLICH PESET, “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general”, en AA.VV. *Trabajo a distancia y teletrabajo: Análisis del marco normativo vigente*, Thomson Aranzadi, 2021, en prensa.

en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular”. El dictamen del CES sobre el anteproyecto del trabajo a distancia también incidía en la necesidad de reforzar el papel de la negociación colectiva en cuanto esta resulta el “instrumento idóneo para adaptar un marco general flexible a la realidad y las necesidades de las relaciones de trabajo, especialmente en estas materias”. Se asigna así a la negociación colectiva el papel de motor de flexibilidad, lo que, en este contexto, solo puede entenderse como una llamada a su función como instrumento para adaptar la prestación del trabajo a distancia a las peculiaridades y necesidades específicas de cada sector o de cada empresa.

II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TIPOLOGÍA DEL TRABAJO A DISTANCIA

El RDL 28/2020 pretende ser el marco normativo de referencia para cualquier forma de prestación de trabajo a distancia. Pero, expresamente, la norma deja fuera de su ámbito de aplicación determinados supuestos de trabajo a distancia: el trabajo a distancia de los trabajadores por cuenta propia, incluido el de los TRADE; el trabajo a distancia del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica (DA 2ª RDL 28/2020); el trabajo a distancia COVID (DT 3ª RDL 28/2020) y el trabajo a distancia que no alcance los umbrales temporales que identifican al trabajo a distancia regular (art. 1 RDL 28/2020). Especiales son también los supuestos de trabajo a distancia vinculados con la conciliación, tanto los de carácter general (art. 34.8 ET) como los contemplados, con carácter excepcional y temporalmente limitados a la duración de la pandemia, en el marco del Plan MeCuida (art. 6 RDL 8/2020). La norma incluye, además, un régimen de transitoriedad para determinados trabajos a distancia: los que ya se venían prestando en esta modalidad a la entrada en vigor del RDL 28/2020 (DT 1ª RDL 28/2020), tanto en virtud de acuerdos individuales como al amparo de convenios o acuerdos colectivos.

1. Teletrabajo en la Administración Pública: reconocimiento en el EBEP y desarrollos convencionales

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas queda expresamente excluido de la aplicación del RDL 28/2020 y sometido, según señala la DA 2ª, a su normativa específica. Apenas unos días después de la publicación de la norma sobre trabajo a distancia, se aprueba el RDL 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletraba-

jo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Este RDL 29/2020 incorporó un nuevo art. 47 bis al EBEP⁴, que expresamente se refiere al teletrabajo, y no al concepto más amplio “trabajo a distancia” reservando por tanto la posibilidad de trabajo fuera del centro de trabajo a aquellos que se llevan a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Se trata de una regulación, parca en contenido y atenta a las especialidades derivadas de la prestación del servicio público, que resulta aplicable únicamente a las entidades integradas en el concepto de Administración Pública que delimita el art. 1 EBEP⁵. Fuera de estas especialidades, y sometido por tanto al régimen del RDL 28/2020, queda el trabajo a distancia prestado por trabajadores de sociedades mercantiles públicas y de fundaciones públicas.

La regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas también reserva un papel relevante a la negociación colectiva. Pocas son las reglas contenidas en el citado art. 47 bis.2 EBEP. El precepto se limita a definir el concepto de teletrabajo, a declarar su carácter voluntario y reversible, salvo supuestos excepcionales debidamente justificados, a advertir sobre su necesaria contribución a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento y, en fin, a prever la equiparación de derechos entre los teletrabajadores y los trabajadores presenciales, incluidos los referidos a la prevención de riesgos. Se señala expresamente que la Administración proporcionará y mantendrá a las personas teletrabajadoras los medios tecnológicos necesarios para su actividad, pero no se contempla, a diferencia de la regla general del RDL 28/2020, la obligación de la Administración de compensar los gastos en que el teletrabajador pueda incurrir.

Junto a esas previsiones, el art. 47 bis.2 EBEP señala que la prestación de servicios mediante teletrabajo “se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio”. Aunque solo se menciona expresamente el papel de la negociación para fijar los criterios de acceso a esta modalidad de trabajo, ello no impide que por convenio o acuerdo se regulen otros aspectos del trabajo a distancia –fijación de porcentajes de pre-

⁴ Previamente se había dictado la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de 17 de junio de 2020, de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad. *Vid.* al respecto, T. SALA FRANCO, “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, en AA.VV. (Dir. T. SALA FRANCO) *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 149-151.

⁵ *Vid.* F. RAMOS MORAGUES, “El trabajo a distancia en la Administración Pública”, en AA.VV. (Dir. M. LÓPEZ BALAGUER), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 343-344.

sencialidad, flexibilidad horaria, duración del acuerdo de teletrabajo, garantía de derechos de los teletrabajadores...– incluida la posibilidad, no contemplada legalmente, de compensar los gastos en que el empleado público incurra por teletrabajar, en la medida en que tales gastos pueden calificarse como “indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador” que, conforme al 18.4.2º.d) Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, no forman parte de la masa salarial.

El desarrollo convencional del art. 47 bis EBEP no se ha hecho esperar y ya se ha suscrito el Acuerdo de la mesa general de negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TREBEP) sobre desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado. En el se recogen los criterios generales para el desarrollo de las previsiones legales que sobre el teletrabajo recoge el EBEP, muchos de los cuales serán objeto de especificación en las mesas delegadas.

Atendiendo al mandato legal, el acuerdo identifica los criterios de acceso al teletrabajo, que queda limitado a los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por esta modalidad: se exige que los empleados públicos estén en activo y tengan una antigüedad mínima de un año en su puesto y unidad, sin perjuicio de los requisitos que deban cumplirse para el desempeño de las funciones en esta modalidad de trabajo. Se prevé también la posibilidad de tener en cuenta otros criterios como discapacidad, salud, o la condición de los empleados como víctimas de terrorismo o de violencia de género.

El Acuerdo no agota ni mucho menos la participación de los representantes de los trabajadores en la negociación del régimen del teletrabajo en la Administración General del Estado. Además de las facultades de control que sobre la prestación del teletrabajo se les reconocen – las organizaciones sindicales deben recibir información sobre el seguimiento y evaluación del teletrabajo, que debe incluir el impacto sobre los empleados y sobre la prestación del servicio público–, el propio Acuerdo, con la finalidad de atender a las particularidades de cada organismo público o de cada departamento ministerial, remite a las mesas delegadas la adaptación de los criterios generales y se les atribuye específicamente la negociación sobre los puestos que pueden ser desempeñados mediante teletrabajo, en función de las tareas encomendadas. Se garantiza así la participación de los representantes de los trabajadores en la adaptación del teletrabajo en cada unidad organizativa en que se estructura la Administración General del Estado.

2. Trabajo a distancia COVID: un ámbito apenas transitado por la negociación colectiva

Fuera de la regulación del RDL 28/2020 queda también el trabajo a distancia que muchas empresas incorporaron a raíz de las medidas de restricción de movilidad y de prevención sanitaria implementadas para contener la pan-

demia del COVID-19, incluso antes de que el RDL 8/2020 apostara por esta modalidad de prestación de servicios como alternativa a la interrupción de la actividad laboral. La preferencia por el trabajo a distancia que incorpora el art. 5 RDL 8/2020, y que después del 21 de septiembre de 2020 ha quedado reducida a un genérico deber de potenciar el uso del teletrabajo cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible⁶, impuso a trabajadores y empresarios el deber de reorganizar la prestación de trabajo para hacerla a distancia atendiendo a criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

La exclusión del trabajo a distancia que contempla la DT 3ª RDL 28/2020 se refiere no solo al implementado en aplicación del art. 5 RDL 8/2020 sino al establecido como consecuencia de las medidas de contención sanitaria del COVID. El fin del estado de alarma no supone pues la desaparición del trabajo a distancia COVID. Ni siquiera el transcurso de los tres meses desde la finalización del estado de alarma que resultan de la aplicación combinada de la DF 10 RDL 8/2020 y del art. 15 RDL 15/2020 y que pondría el punto final a la vigencia de algunas medidas laborales el 9 de agosto de 2021. Si, llegada esa fecha, subsisten medidas de restricción de movilidad podría justificarse el mantenimiento del trabajo a distancia COVID, al menos en el ámbito geográfico donde operen las señaladas restricciones, sometido a sus propias reglas al margen de las previstas en el RDL 28/2020.

La implementación del trabajo a distancia debe realizarse, en estos casos, mediante el acuerdo entre empresa y trabajador, sin que la norma prevea la intervención de los representantes de los trabajadores. Pero la decisión de trabajar a distancia puede imponerse unilateralmente por la empresa, si concurren las circunstancias antes señaladas, de modo que quiebra la voluntariedad que, con carácter general, presenta el teletrabajo para ambas partes del contrato de trabajo y este se impone de forma cuasiobligatoria⁷.

En comparación con el papel que en la regulación del trabajo a distancia regular se atribuye a la negociación colectiva, es significativo el escaso protagonismo que la norma atribuye a la autonomía colectiva en relación con el trabajo a distancia COVID⁸. Esta ausencia de la negociación colectiva podía estar justificada cuando, entre las primeras medidas adoptadas tras la

⁶ Así lo estableció el art. 7 RDL 21/2020, y actualmente, el art.7.1.e) Ley 2/2021, de 20 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

⁷ T. SALA FRANCO, “El teletrabajo y la COVID-19”, en AA.VV. (Dir. T. SALA FRANCO) *El teletrabajo*, cit, pág. 161 y M.A. FALGUERA BARÓ, *Análisis de urgencia de la legislación laboral durante el estado de alarma*, Bomarzo, 2020.

⁸ Se señaló al respecto que el establecimiento del trabajo a distancia en el RDL 8/2020, “remite a una reorganización implementada por la vía estrictamente individual y, por tanto, sin contemplar nuestra legislación previa ni la de emergencia fórmula de intervención por parte de los representantes de los trabajadores” (J. CRUZ, “Técnicas jurídicas en la regulación de las medidas laborales y de Seguridad Social ante la crisis sanitaria por el coronavirus”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, Universidad de Cádiz, nº 1, 2020, pág. 35).

declaración del estado de alarma, se apostó por el teletrabajo. La urgencia de su implementación en la empresa no podía demorarse ni siquiera en aras de asegurar el control por la autonomía colectiva. Pero es más difícil de justificar el escaso papel que se le sigue reconociendo al convenio o acuerdo colectivo en la regulación que al respecto incorpora el RDL 28/2020.

La DT 3ª RDL 28/2020 se limita a declarar que le resulta de aplicación la normativa laboral ordinaria y solo apela a la negociación colectiva para regular, en su caso, la compensación de gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo. Claro está que ello no impide que la negociación colectiva, mejorando las previsiones legales, aborde la regulación completa de este trabajo a distancia prestando en condiciones y por razones excepcionales. Pero no ha sido, desde luego, la tónica general en la negociación colectiva. Los escasos acuerdos sobre trabajo a distancia no siempre regulan o se refieren al trabajo a distancia COVID y cuando lo hacen es para dejar claro que el régimen convencional general del trabajo a distancia no les resulta aplicable. Las razones que justifican este reducido papel de la negociación colectiva remiten, probablemente, a circunstancias temporales –cuando se alcanza el RDL 28/2020 las empresas llevan ya meses con sus plantillas trabajando a distancia– y a la propia naturaleza negociada del RDL 28/2020 –no es difícil intuir que el no incremento de costes por un trabajo a distancia que se implementó en las condiciones extraordinarias ya conocidas pudo ser una condición para alcanzar el acuerdo–.

El trabajo a distancia COVID se rige por la normativa laboral ordinaria, con la única especialidad referida a la evaluación de los riesgos laborales, que el art. 5 RDL 28/2020 considera cumplida con la autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora. Esta remisión a la normativa laboral cuenta, no obstante, con dos excepciones mencionadas expresamente en la DT 3ª RDL 28/2020. Una, referida a los medios necesarios para desarrollar el trabajo a distancia, respecto de los cuales se señala que “en todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como el mantenimiento que resulte necesario”. Y otra, referida a los gastos en que puede incurrir el trabajador a distancia, respecto de los que se señala que “en su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados”.

La norma es clara al imponer a la empresa la obligación de dotar y mantener los medios necesarios para desarrollar el trabajo a distancia. Pero no lo es tanto respecto de la compensación de gastos. La expresión “en su caso” podría entenderse referida a que, cuando tales gastos existan, la negociación colectiva debe necesariamente regular su compensación. Pero también como una remisión a la negociación colectiva para que esta, si lo considera oportuno, prevea tal compensación –al margen de que los

gastos existan o no—. La diferencia de esta regulación con la que se recoge en el propio RDL 28/2020 para el trabajo a distancia no COVID avala que esta última interpretación es la razonable⁹, como parecen haber asumido los escasos convenios colectivos que han regulado el teletrabajo COVID, que prescinden de la regulación de esa compensación por gastos en el trabajo a distancia derivado de la pandemia¹⁰.

3. Trabajo a distancia no regular: anomia legal y necesidad de regulación convencional

Fuera también del ámbito de aplicación del RDL 28/2020 queda el trabajo a distancia no regular, aquel que no alcanza el porcentaje de trabajo no presencial que, de forma un tanto problemática¹¹, fija el art. 1 RDL 28/2020. Se considera como tal el “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”. No obstante, la DA 1ª RDL 28/2020 admite que por convenio o acuerdo colectivo pueda establecerse un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la norma para calificar como regular el trabajo a distancia. De hacerse uso de esta posibilidad, quedaría ampliado el ámbito de aplicación del RDL 28/2020 a los supuestos delimitados conforme a la norma colectiva pactada.

Interesa ahora, en particular, advertir que el trabajo a distancia que no merezca la calificación de regular —por no alcanzar los porcentajes de dedicación previstos en el RDL 28/2020 o los inferiores fijados por convenio o acuerdo colectivo— quedará sometido a la regulación general y a las previsiones que respecto del mismo se contengan en los Convenios o acuerdos colectivos. No hay previsión legal alguna que garantice a estos trabajadores la puesta a disposición por la empresa de los medios necesarios para desarrollar su actividad a distancia ni menos aun de compensación por los gastos en

⁹ En este sentido, M. LÓPEZ BALAGUER, “Trabajo a distancia y crisis del COVID-19”, en AA.VV. (Dir. M. LÓPEZ BALAGUER), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, cit., pág. 376.

¹⁰ Es sintomática la falta de previsiones convencionales sobre el trabajo a distancia COVID en la negociación colectiva, de la que es buen ejemplo el, por otra parte útil, documento elaborado por UGT sobre “Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva” (27-11-2020), que no contiene ninguna referencia. El Cc para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 de diciembre de 2020) regula en su DA 11ª el teletrabajo derivado del COVID-19: impone la obligación de la empresa de dotar a las personas trabajadoras de determinados medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional, pero no contempla una compensación por los gastos en que pueda incurrir el trabajador, a diferencia de la regulación del trabajo a distancia en condiciones de normalidad, en las que sí se prevé una compensación a tanto alzado. El XXIV Cc del sector de la Banca (BOE 30 de marzo de 2020), reproduce en su art. 27.9, muy similares condiciones. Otros convenios se limitan, sin embargo, a reiterar, en los términos del RDL 28/2020, la sujeción del trabajo a distancia COVID a la normativa laboral ordinaria (DA 4ª VI Cc de Consum. Sociedad Cooperativa valenciana (BOE 18 mayo de 2021)).

¹¹ F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, 2020, págs. 24-25.

que pueda incurrir el trabajador. Tampoco juega en este caso la voluntariedad del trabajador como condición para implementar el trabajo a distancia. Resulta imprescindible a tales efectos la existencia de previsiones específicas en el convenio o acuerdo colectivo, quedando en manos, en otro caso, de las políticas empresariales sobre el teletrabajo o, a lo sumo, del acuerdo entre empresario y trabajador.

Por lo que se refiere a los acuerdos sobre trabajo a distancia y/o teletrabajo anteriores a la entrada en vigor del RDL 28/2020, cuando los mismos no delimitan su ámbito de aplicación exigiendo un determinado porcentaje de jornada prestado a distancia, cabe entender que resultan aplicables al trabajo a distancia no regular, incluso cuando su vigencia y aplicación para el trabajo a distancia regular deba finalizar o adaptarse al RDL 28/2020 en aplicación de la DT 1ª RDL 28/2020. Si, como excepcionalmente ha ocurrido, la aplicación de estos acuerdos se reserva al teletrabajo habitual o prestado durante una parte sustancial de la jornada, el trabajo a distancia no regular quedará sometido a la regulación ordinaria del trabajo.

El reto, sin embargo, está en la negociación colectiva a partir de la entrada en vigor del RDL 28/2020 que debería atender a esta modalidad de trabajo fijando las reglas operativas respecto del mismo. La experiencia convencional reciente no muestra un especial interés por el trabajo a distancia no regular. Son pocos los convenios o acuerdos que lo contemplan y, cuando lo hacen, pocas también las reglas que se fijan al respecto¹².

4. Acuerdos y convenios colectivos sobre trabajo a distancia anteriores al RDL 28/2020: prórroga de su vigencia y necesidad de adaptación

Finalmente, por lo que se refiere al trabajo a distancia preexistente al RDL 8/2020 al amparo de convenios o acuerdos colectivos en vigor, la DT 1ª RDL 28/2020 habilita el mantenimiento de su regulación pero con fecha de caducidad. En concreto, su adaptación al régimen regulado en el RDL 28/2020 deberá realizarse una vez expirada la vigencia de los acuerdos o convenios que los regulan o, en caso de no tener prevista vigencia, hasta un año después de la publicación del RDL 28/2020, plazo ampliable hasta tres años si así lo acuerdan las partes.

¹² El Cc para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 de diciembre de 2020) regula en su DA 12ª el trabajo no presencial inferior al 30% de la jornada de trabajo, únicamente prevé la obligación empresarial de dotar de determinados medios a los trabajadores, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. En parecidos términos, el art. 28 del XXIV Cc del sector de la Banca (BOE 30 de marzo de 2021). Por su parte, el art. 9 del Cc R. Cable y Teleable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 de febrero de 2021) no contempla ni aportación de medios por la empresa ni menos aun compensación por gastos.

Algunas precisiones deben hacerse a estas previsiones. Por una parte, por lo que se refiere a la regulación del trabajo a distancia en tales acuerdos o convenios colectivos cuyo mantenimiento se contempla en la DT 1ª RDL 28/2020, debe tratarse de una efectiva regulación del trabajo a distancia o teletrabajo¹³. No basta –como es frecuente en numerosos convenios– con una mera referencia al trabajo a distancia o una remisión al art. 13 ET. Para que opere el mantenimiento de tal regulación es preciso, por tanto, que ésta exista efectivamente en el convenio o acuerdo colectivo aplicable. Por otra parte, en cuanto al periodo de mantenimiento de esta regulación, si está incluida en un Convenio colectivo, que necesariamente ha de tener un periodo de vigencia, será esta y sus posibles prórrogas y ultraactividad la que determine la efectiva vigencia de la regulación colectiva del trabajo a distancia, sin límite temporal alguno distinto del que derive de la vigencia del propio convenio o de sus propias previsiones. En el caso de los acuerdos, sí, como es habitual, no contienen fecha de fin de vigencia, se aplicarán los plazos previstos en la disposición transitoria citada.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que la prórroga de esta regulación del trabajo a distancia en convenios o acuerdos solo se aplica a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a la publicación del RDL 28/2020, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia. Para estos trabajadores se mantienen las condiciones de prestación del trabajo a distancia que se contemplan en el acuerdo o convenio colectivo, sean o no más favorables que las que derivan del RDL 28/2020. Pero tales acuerdos no mantienen su vigencia para los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa, posterior al 23 de septiembre de 2020, ni para aquellos que, aun estando ya vinculados a la empresa en esa fecha, accedan con posterioridad al trabajo a distancia. Tal previsión debe interpretarse, dada la función de mejora que corresponde a los convenios y acuerdos colectivos, como un reconocimiento para estos trabajadores de la aplicación de las garantías y derechos que reconoce a los trabajadores a distancia el RDL 28/2020, pero no como una exclusión de las mejores condiciones que deriven de la autonomía colectiva. Sería conveniente, por ello, una adaptación inmediata de las regulaciones colectivas del trabajo a distancia para atender estas situaciones, evitar una dualidad de regímenes de trabajo a distancia y extender expresamente a estos nuevos trabajadores a distancia la aplicación del acuerdo o convenio colectivo, en caso de que este mejore las previsiones del RDL 28/2020 y evitar que el régimen de estos aspectos quede relegado al acuerdo individual o, en la práctica, a la decisión de la empresa.

Así mismo, dada la delimitación del ámbito de aplicación de la regulación legal del trabajo a distancia, que como se dijo solo resulta aplicable al denominado trabajo a distancia regular, estos acuerdos o previsiones con-

¹³ F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., págs. 136-137.

vencionales sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo anteriores al RDL 28/2020 pueden mantener indefinidamente su vigencia, a través de sucesivas prórrogas o de su renegociación, respecto del trabajo a distancia no regular, si así lo permitiera la propia regulación colectiva¹⁴.

III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: COMPLEMENTO NECESARIO EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Más allá de los supuestos analizados hasta el momento, donde la negociación colectiva puede jugar un papel relevante para la adaptación de lo ya regulado en acuerdos o convenios vigentes sobre trabajo a distancia, para regular el trabajo a distancia no regular o para incorporar previsiones expresas aplicables al trabajo a distancia derivado de la pandemia COVID, la negociación colectiva resulta un instrumento esencial para regular el trabajo a distancia regular a partir del RDL 28/2020. Es voluntad del legislador que así sea, tal y como se recoge en la Exposición de motivos de la norma y se explicita a través de las numerosas llamadas que a lo largo del texto del RDL 28/2020 se efectúa a la autonomía colectiva.

La capacidad reguladora de la negociación colectiva alcanza no solo a la propia delimitación del ámbito de aplicación de la norma, sino también a los rasgos esenciales que caracterizan el trabajo a distancia. La autonomía colectiva puede delimitar el trabajo a distancia sometido a las prescripciones normativas del RDL 28/2020, en la medida en que se le atribuye la capacidad para fijar “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” (DA 1ª). La voluntariedad, rasgo esencial del trabajo a distancia (art. 5.1 RDL 28/2020), cuenta ya con algunas excepciones previstas legalmente –en lo que se refiere al contrato de trabajo celebrado originalmente como a distancia, por motivos de conciliación o en caso de víctimas de violencia de género o terrorismo–, pero puede ser también modulado por la negociación colectiva a la que se reconoce la posibilidad de ampliar los supuestos en que el trabajo a distancia es un derecho para el trabajador (art. 5.1 RDL 28/2020). Lo mismo ocurre con la reversibilidad, cuyas condiciones y procedimiento de ejercicio corresponde a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de trabajo a distancia. Nada impide, pues, que por convenio o acuerdo colectivo se contemplen supuestos en los que la vuelta al trabajo presencial no sea fruto del acuerdo

¹⁴ Como es el caso, entre otros, del teletrabajo previsto en el art. 49 Cc de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, (BOE 12 de agosto de 2020) que prevé que podrán teletrabajar los empleados con antigüedad superior a seis meses, durante un día a la semana.

entre empresa y trabajador, sino obligación imperativa para las partes o para una de ellas.

Las posibilidades de intervención de la negociación colectiva en la determinación de los contenidos del acuerdo de trabajo a distancia son casi absolutas. El RDL 28/2020 (art. 7) fija un contenido mínimo para dicho acuerdo pero atribuye a la autonomía colectiva la capacidad no solo de ampliar dicho contenido mínimo sino también de configurar algunos de los aspectos esenciales que han de formar parte del mismo (DA 1^a.1). Aunque el citado art. 7 solo menciona expresamente la posible regulación por el convenio o acuerdo colectivo aplicable de la cuantificación, forma y momento de abono por la empresa de la compensación por los gastos originados por el trabajo a distancia al trabajador, es indudable, a la vista de otras previsiones expresas (art. 11, en relación con la dotación y mantenimiento por la empresa de los medios equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad; art. 13, por lo que se refiere a la flexibilización del horario inicialmente previsto para la prestación del trabajo a distancia) o de la remisión general a la negociación colectiva que recoge la DA 1^a, que la autonomía colectiva puede abordar cualesquiera otros aspectos mencionados en el art. 7 como contenido necesario del acuerdo individual.

Corresponde también a la negociación colectiva “establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares” (art. 8.3).

También se remite a los convenios o acuerdos la especificación de los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por la empresa para desarrollar el trabajo a distancia (art. 17.3), así como las instrucciones de uso y conservación de los equipos o útiles informáticos (art. 21) o, en fin, la fijación de los medios y las medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo y la organización de la jornada para que sea compatible con la garantía de los tiempos de descanso (art. 18.3).

Finalmente, a la negociación colectiva se le encomienda la posibilidad de establecer las condiciones que garanticen el adecuado ejercicio de sus derechos colectivos por los trabajadores a distancia. Regulación que debe efectuarse atendiendo a las singularidades de su prestación y con respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la persona trabajadora presencial.

Estas numerosas llamadas a la negociación colectiva se cierran, además, con una cláusula abierta (recogida en la DA 1^a RDL 28/2020) que, tras rei-

terar contenidos posibles del convenio ya mencionados en el texto legal, incorpora algunas referencias novedosas y, en fin, reconociendo la posibilidad de que la autonomía colectiva incorpore la regulación de cuantos aspectos considere necesario.

Tan plurales y diversas llamadas a la negociación colectiva, que desde un punto de vista material remiten a prácticamente la totalidad de los contenidos posibles del trabajo a distancia, confirman el relevante papel que está llamada a jugar la autonomía colectiva en el diseño y aplicación del trabajo a distancia en cada empresa o sector. En mayor medida aun cuando se advierte que tales apelaciones a la autonomía colectiva se hacen para que esta aborde la regulación de aspectos que aun resultando esenciales en la prestación del trabajo a distancia carecen de regulación legal.

Obviamente, el RDL 28/2020 contiene mandatos legales indisponibles para la autonomía colectiva y/o individual. Estos se refieren a la garantía de derechos fundamentales de los trabajadores a distancia – garantía de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, protección de datos e intimidad y garantía de indemnidad de las personas trabajadoras a distancia–. Tampoco es disponible la exigencia de que el acuerdo de trabajo a distancia se celebre por escrito. Fuera de estas previsiones, ni siquiera aquellas que parecerían principios inherentes al trabajo a distancia –como la voluntariedad para ambas partes– disfrutan de ese carácter absoluto indisponible, desde el momento en que se permite que la negociación colectiva configure el trabajo a distancia como un derecho del trabajador oponible frente a la empresa.

La regulación que, en otros casos, ofrece el RDL 28/2020 constituye un mínimo mejorable por la autonomía colectiva. Así ocurre con la delimitación legal del propio concepto de regularidad que permite identificar el trabajo a distancia –que puede ser modificado por los convenios o acuerdos colectivos fijando un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados por la norma (DA 1^a.2), con el contenido del acuerdo individual del trabajo a distancia (art. 7) o, en fin, con el porcentaje de presencialidad que se exige en los contratos de trabajo celebrados con menores (art. 3). Mas excepcionales son los mandatos legales absolutamente disponibles por la negociación colectiva. Es lo que ocurre con el porcentaje de presencialidad en los contratos formativos, que legalmente queda fijado en un mínimo 50% (art. 3) que no puede reducirse en el acuerdo individual de trabajo a distancia pero que puede modificarse, tanto para incrementar ese porcentaje como para reducirlo, por la negociación colectiva siempre que no se trate de contratos formativos celebrados con menores (DA 1^a).

Pero, sin duda, lo que más abunda en el RDL 28/2020 son las llamadas a la negociación colectiva como complemento indispensable para la configuración del régimen jurídico del trabajo a distancia, supuestos en los que la norma apela a la regulación convencional sin que, en su defecto, se contemple una previsión normativa concreta. A esta categoría pertenecen la mayoría

de las remisiones a la negociación colectiva: la compensación de gastos, y en particular la forma de cuantificarlos, así como el momento y forma para realizarla (arts. 7 y 12), el establecimiento de criterios para pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia y viceversa, así como la fijación de preferencias y la ordenación de prioridades (art. 8), la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11), la flexibilización horaria (art. 13) el uso particular de dispositivos digitales (art. 17), la desconexión digital (art. 18) o el ejercicio de derechos colectivos (art. 19).

El papel de la negociación colectiva en estos aspectos es esencial. No solo porque se trata de aspectos sustantivos e imprescindibles en la regulación del trabajo a distancia sino porque en ausencia de previsiones en los acuerdos o convenios colectivos, ante la ausencia de previsiones expresas en el RDL 28/2020, la regulación de estos aspectos se remite al acuerdo individual entre trabajador y empresario o, en su caso, a las políticas unilaterales de la empresa.

Dado el papel que puede y debe jugar la autonomía colectiva en la regulación del trabajo a distancia, resulta necesario identificar el tipo de acuerdos o pactos colectivos habilitados para regular las cuestiones señaladas. Al respecto, se advierte una indeterminación normativa sobre este particular. El RDL 28/2020 se refiere indistintamente a los convenios, acuerdos colectivos o, en general, a la negociación colectiva, sin que la elección de uno u otro término responda a una expresa identificación de un tipo convencional determinado.

Esta anomia ha suscitado interpretaciones de diverso signo. Desde quienes sostienen que las remisiones a la negociación colectiva en el RDL 28/2020 deben interpretarse efectuadas exclusivamente al convenio colectivo estatutario, hasta quienes sostienen una interpretación extensiva de este tipo de remisiones en la que caben convenios estatutarios y extraestatutarios y acuerdos de empresa¹⁵. Lo cierto es que en el RDL 28/2020 no hay exigencias o elementos que justifiquen una reserva de la regulación del trabajo a distancia exclusivamente para los convenios colectivos estatutarios. Es razonable pues entender, como por otra parte se viene haciendo en la práctica convencional, que tanto los convenios –estatutarios como extraestatutarios– como los acuerdos de empresa negociados con la representación unitaria o sindical son instrumentos hábiles para regular el trabajo a distancia.

Más dificultades plantea, sin embargo, la posibilidad de que el trabajo a distancia sea objeto de regulación mediante acuerdos alcanzados entre la empresa y una comisión de trabajadores creada *ad hoc* con esa finalidad¹⁶.

¹⁵ En el mismo sentido, A. TODOLÍ, “La regulación del trabajo a distancia”, *Derecho de las relaciones laborales*, Monográfico *Trabajo a distancia*, nº 11, 2020, pág. 1498.

¹⁶ *Vid.*, al respecto, rechazando también esta alternativa, D.M. CAIRÓS BARRETO, “El papel y el alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo*

Esta posibilidad, que podría resultar una solución atractiva por su potencial para cubrir la ausencia de representantes legales y sindicales en numerosas empresas de nuestro tejido productivo, no parece sin embargo asumible. La capacidad de tales comisiones para regular contenidos de la relación laboral o para participar en la toma de decisiones de la empresa está reservada exclusivamente para los supuestos excepcionales en que la propia ley establece la posibilidad de negociar con comisiones ad hoc. Constituyen pues una excepción a la reserva de legitimación para negociar atribuida a los representantes unitarios y sindicales y, como tal excepción, no debe ser objeto de interpretación extensiva. Ciertamente, ello puede generar un vacío de regulación convencional en empresas sin representantes de los trabajadores en una materia muy necesitada de la intervención colectiva. La búsqueda de solución a estos supuestos puede encontrarse en los convenios sectoriales.

IV. PRIMERAS REGULACIONES CONVENCIONALES DEL TRABAJO A DISTANCIA TRAS EL RDL 28/2020

Diversos estudios sobre la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva anterior a la aprobación del RDL 28/2020 han concluido, de forma unánime, que este no ha sido un tema que haya formado parte habitual de las plataformas negociadoras¹⁷. Los propios sindicatos reconocen que se trataba de una materia secundaria en el mercado de trabajo¹⁸. En consecuencia, han sido pocos los acuerdos o convenios colectivos que contemplaban esta modalidad de trabajo y menos aun los que aportaban una regulación siquiera mínima, y ello a pesar de las escasas previsiones normativas sobre el trabajo a distancia recogidas en un parco art. 13 ET. Para los convenios que se ocupaban de esta materia, el Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo ha sido la principal referencia normativa que ha orientado el contenido de los pactos.

Sin duda, tan limitado interés venía causado por las características de nuestro sistema productivo, integrado en su mayoría por pequeñas y medianas empresas, con niveles insuficientes de tecnología y digitalización, y con una cultura empresarial basada en el presencialismo y en el control directo y personal del trabajo. En ese contexto, que explica la escasa implantación de

y *Derecho*, nº 75, 2020, pág. 12/32.

¹⁷ *Vid.*, al respecto, C. ARAGÓN GÓMEZ, “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en AA.VV. (Coord. R. ESCUDERO) *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Ediciones Cinca/Confederación Sindical CCOO, 2010, págs. 334-351 y L. MELLA MÉNDEZ, “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, en *Revista de Derecho Social y de Empresa*, nº 6, 2016, págs. 106-134.

¹⁸ UGT, *Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva*, Servicio de estudios de la confederación, 27 noviembre 2020, pág. 3

esta modalidad de trabajo en nuestro sistema productivo, el teletrabajo quedaba reservado para determinados y muy concretos sectores productivos, especialmente aquellos vinculados con las tecnologías y tratamiento de datos.

El importante proceso de incorporación de las TICs a la actividad empresarial y su generalización en los hogares españoles durante los últimos años aportaban unas condiciones adecuadas para la extensión del teletrabajo y, en general, del trabajo a distancia. Sin embargo, probablemente por la inercia de las características antes señaladas, los datos aportados por la EPA muestran que, todavía en el año 2019, las personas que trabajaban desde casa era muy bajo, tanto en lo que se refiere a las personas que lo hacían normalmente, o más de la mitad de los días, como aquellas que lo hacían ocasionalmente. Las primeras solo llegaban a un escaso 4,8% en tanto que las segundas alcanzan un 3,5%. Datos significativamente reducidos si además se comparan con los de otros países europeos que llegaban a alcanzar un 14% (en Países Bajos).

Las medidas de contención de la pandemia COVID 19 y la apuesta por el teletrabajo como principal, y en ocasiones única fórmula para mantener la actividad de las empresas durante los periodos de confinamiento y restricción de movilidad provocaron, como ya mencionaba al inicio de estas páginas, un importante incremento del trabajo a distancia. Ello ha permitido a los trabajadores y las empresas familiarizarse con esta forma de prestación del trabajo y apreciar sus ventajas y utilidades. Hasta el punto de que es un lugar común afirmar que el trabajo a distancia ha pasado a formar parte de la “nueva y mejor normalidad en los próximos años, con el apoyo de la digitalización, la comunicación avanzada y las tecnologías de la nube”¹⁹. Esa es la perspectiva que alienta la aprobación del RDL 28/2020 y que ya está dando frutos en los primeros acuerdos y convenios colectivos aprobados tras la entrada en vigor del citado RDL 28/2020.

La perspectiva temporal no es muy amplia, teniendo en cuenta que el RDL 28/2020 se publicó el 23 de septiembre de 2020 y que los procesos negociadores son largos y complejos, máxime cuando la regulación del trabajo a distancia se integra en el cuerpo del convenio colectivo y se negocia, por tanto, como parte integrante del mismo. Sin embargo, existen ya algunas experiencias de la negociación colectiva que, asumiendo la función que le atribuye el RDL 28/2020, han abordado las diversas cuestiones que esta norma deja en sus manos²⁰. Se han efectuado ya interesantes estudios sobre las primeras experiencias de regulación del trabajo a distancia en la negociación

¹⁹ *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, Guía práctica*, ILO, 2020, pág. 4.

²⁰ Excepcionales son, y aun así no dejan de sorprender, los casos en que el convenio colectivo renuncia a regular el trabajo a distancia y lo remite al acuerdo entre las partes. Es el caso del art. 25.8 del X Cc nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE 12 de abril de 2021).

colectiva tras su reforma legal²¹. En ellos se pone de manifiesto la continuidad en la tendencia de los convenios a remitirse a la regulación legal sin aportar mayores concreciones o el compromiso de los sujetos negociadores a abordar la regulación del trabajo a distancia en un plazo determinado²².

Pero existen también algunos acuerdos y convenios que han incorporado previsiones interesantes sobre las diversas cuestiones que el RDL 28/2020 pone en sus manos y que, en sintonía con las llamadas efectuadas a la negociación colectiva, incorporan aspectos hasta ahora inéditos en los acuerdos colectivos sobre trabajo a distancia. No se pretende aquí hacer un análisis exhaustivo de los acuerdos o convenios que, desde la aprobación de la norma reguladora del trabajo a distancia, han abordado, en términos muy variables de contenido y extensión, su regulación. El objetivo, más modesto, es apuntar algunas previsiones que ofrecen interés, que confirman un cierto activismo en la regulación de determinados aspectos del trabajo a distancia, y que pueden servir de pauta para las previsiones que, a buen seguro, irán proliferando y generalizándose en fechas próximas.

1. Previsiones convencionales sobre aportación de los medios necesarios y sobre cuantificación y abono de los gastos generados por el trabajo a distancia

Es significativo, en este sentido, que los acuerdos y convenios de fecha posterior al 23 de septiembre de 2021 atienden a la regla de obligatoriedad para la empresa de dotar y mantener los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia (art. 11.1 RDL 28/2020) así como de compensar los gastos en que incurra el trabajador como consecuencia del trabajo a distancia (art. 12.1 RDL 28/2020). Ambos preceptos remiten a la autonomía colectiva, que podrá establecer los términos en que la empresa debe facilitar los citados medios y cuantificar y compensar los gastos producidos. La negociación colectiva cumple, al respecto, una función de complemento de las previsiones legales. Es en todo caso una invitación legal a la regulación de estos aspectos que, de no ser atendida por los convenios o acuerdos colectivos, deberá ser concretada por empresa y trabajador y recogida en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Si la autonomía colectiva, por el contrario, fija reglas al respecto, estas serán vinculantes para la empresa y para el trabajador, deberán atenerse a las mismas a la hora de concretar el acuerdo individual de trabajo a distancia, pudiendo únicamente mejorarlas.

²¹ J.M. GOERLICH PESET: “El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laboral y Derecho del Empleo*, Adapt University Press, pendiente de publicación.

²² Cc de Frit Ravich, SL (BOE 13 de mayo de 2021) contempla la creación, en el plazo de un mes, de una comisión paritaria para aplicar la nueva regulación del trabajo a distancia.

En los acuerdos colectivos sobre teletrabajo anteriores al RDL 28/2020 ya era una práctica frecuente la previsión de aportación por la empresa de los medios y herramientas técnicas e informáticas necesarias para el desarrollo del trabajo a distancia. Las previsiones del Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo resultaban, sin duda, una directriz que muchos acuerdos y convenios colectivos siguieron²³. Dicho Acuerdo establece que debe ser la empresa la encargada de facilitar, instalar y mantener el equipamiento necesario para teletrabajar. En esa línea se pronunciaban la mayoría de los acuerdos, aunque en la práctica el compromiso de la empresa alcanzaba únicamente a aportar los medios, asegurar asistencia técnica y de mantenimiento de los equipos y, en algunos casos, a asumir el coste de la línea ADSL. Solo excepcionalmente se preveía una partida económica para compensar los gastos ordinarios –calefacción, luz, limpieza...– que genera al trabajador el teletrabajo²⁴.

Los pactos colectivos posteriores al RDL 28/2020 incorporan, atendiendo al mandato normativo, la regulación de esta cuestión imponiendo con carácter general su aportación por la empresa o, alternativamente, la concesión de una cantidad al trabajador para que adquiera los instrumentos necesarios. El listado de medios, aportados por la empresa o de posible adquisición por el trabajador, remite habitualmente a los imprescindibles para el desarrollo del teletrabajo: ordenador, tablet, smartphone o similar, casos con micrófono incorporado, y en ocasiones a elementos accesorios como teclado, ratón y pantalla. Son excepcionales, sin embargo, las referencias convencionales a otro tipo de elementos, sin duda también necesarios para el desarrollo del trabajo, como los referidos al mobiliario adecuado para el desarrollo del trabajo.

Por lo que se refiere a la compensación empresarial de los gastos en que incurra el trabajador por el trabajo a distancia, es apreciable, sin embargo, una gran variedad en las cuantías que los diferentes acuerdos o convenios fijan como compensación por los gastos inherentes al trabajo a distancia. Las

²³ En este sentido, L. MELLA MÉNDEZ, “Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora”, cit, pág. 124.

²⁴ *Vid.* al respecto C. ARAGÓN, “El teletrabajo en la negociación colectiva”, cit, pág. 345, que cita el Cc de BP Oil España. El vigente Cc (BOE 6 de febrero de 2018) mantiene tal previsión, si bien solo para los trabajadores que prestan la totalidad de sus servicios en y desde su domicilio, y establece en su art. 48 que “Los empleados de la Compañía «BP Oil España, S.A.U.», que presten sus servicios en régimen de teletrabajo percibirán un complemento salarial de 6.407,52 euros brutos anuales, que serán abonados en partes iguales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha cantidad compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza. Desde la fecha efectiva de su abono dejará de percibir la Ayuda de Comida establecida en el texto del Convenio. La cuantía prevista por este concepto se incrementará en cada uno de los años de vigencia del convenio en la misma cuantía prevista para la revisión del salario de dicho año. Al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.900,00 euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo”.

cantidades oscilan entre una horquilla muy variable²⁵, optándose en ocasiones por la aportación directa de los servicios por la compañía, de modo que con ello se compensan los posibles gastos generados²⁶. Tales cantidades se configuran además como un máximo referido a la prestación del trabajo a distancia a jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores y en proporción a los días de prestación efectiva de servicio en régimen de teletrabajo respecto de los días de trabajo presencial.

Con tales cantidades se compensa la totalidad de los gastos en que pueda incurrir el trabajador, gastos que han de ser diferentes a los precisos para disponer de los medios y herramientas necesarias para el trabajo a distancia que, conforme al art. 11.1 RDL 28/2020 han de ser provistos por la empresa. Su naturaleza es por tanto extrasalarial²⁷ de modo que no cabe su compensación y absorción con otros incrementos salariales que afecten al salario base o a otras partidas salariales. A pesar de ello, en ocasiones se prevé su revalorización en el mismo porcentaje del incremento de las tablas salariales excluyendo expresamente su compensación y absorción con otros conceptos salariales²⁸.

Se mantienen, no obstante, acuerdos en los que no se prevé ninguna compensación o abono de los gastos en que incurra el trabajador como consecuencia del trabajo a distancia²⁹. Dada la obligatoriedad de su abono por la empresa, el silencio del acuerdo colectivo deberá ser integrado en el contrato individual de trabajo a distancia que necesariamente deberá incorporar la cuantificación y forma de pago o compensación de los mismos.

La situación es distinta por lo que se refiere a los acuerdos colectivos sobre trabajo a distancia anteriores a la entrada en vigor del RDL 28/2020. Si en ellos no se preveía la aportación por la empresa de los medios ni, lo que resuelta más frecuente, compensación por estos gastos, no es obligatorio para la empresa proceder a su abono, al menos hasta que se cumplan los plazos previstos en la DT 1ª RDL 28/2020. Conforme a esta regulación transitoria, el RDL 28/2020 será aplicable a las relaciones de trabajo vigentes reguladas por convenios o acuerdos colectivos sobre trabajo a distancia una vez que tales acuerdos colectivos pierdan vigencia o, en caso de que no prevean plazo de vigencia, un año después de la publicación del RDL 28/2020 en el BOE,

²⁵ El Cc Financiera el Corte Inglés (BOE 6 de mayo de 2021) prevé el abono de 23€ mensuales (art. 44.5), en tanto el XXIV Cc del sector de Banca, (BOE 30 de marzo de 2021), dispone, en su art. 27.5, la cantidad de 55€/mes para sufragar dichos gastos.

²⁶ II Cc del Grupo Vodafone España, art. 30: “La compañía ya facilita a todas las personas trabajadoras, y por tanto compensa a quienes realizan trabajo a distancia, los siguientes gastos: línea móvil con tarifa de voz y datos ilimitados, descuento exclusivo para las personas trabajadoras del 50% de conectividad fija” (BOE 9 de febrero de 2021).

²⁷ *Vid.*, al respecto, F.J. GÓMEZ ABELLEIRA, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., pág. 80.

²⁸ Art. 27.5 XXIV Cc del sector de Banca, (BOE 30 de marzo de 2021).

²⁹ Como apunta, J.M. GOERLICH PESET, “El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal”, cit.

salvo que las partes firmantes pacten un periodo superior, que no podrá exceder de tres años. En todos estos casos, la empresa no estará obligada a aportar los medios ni a abonar los gastos en que los trabajadores incurran por trabajar a distancia. Exoneración de obligaciones que operará, como máximo, hasta el 23 de septiembre de 2022 o, si hubiera pacto entre las partes firmantes, en la fecha acordada, nunca posterior al 23 de septiembre de 2024. Con la salvedad, ya mencionada anteriormente, de los trabajadores que, desde la entrada en vigor del RDL 28/2020, inicien la prestación de servicios a distancia. En estos casos es aplicable el citado RDL 28/2020 y, por tanto, los trabajadores pueden reclamar la citada compensación de gastos.

En el caso del teletrabajo COVID, cuyo régimen jurídico queda al margen de la regulación contenida en el RDL 28/2020, solo se contempla la obligación empresarial de dotar al trabajador “de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario”. Pero no existe la obligación legal de compensar los gastos derivados del trabajo a distancia. Solo el Convenio o acuerdo colectivo puede establecer dicha obligación. Significativamente, los acuerdos o convenios que han abordado la regulación del trabajo a distancia han aprovechado esta ausencia de obligación legal y han excluido de la compensación por gastos el trabajo a distancia COVID³⁰. No dejan de suscitar dudas, sin embargo, las previsiones convencionales que no contemplan la compensación por gastos no solo en el caso del trabajo a distancia COVID sino tampoco para el adoptado “como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas”³¹. Se trata, sin duda, de una medida que pretende anticiparse a eventuales situaciones de fuerza mayor similares a las provocadas por la pandemia de coronavirus. Pero, a falta de una expresa previsión normativa, no parece que la negociación colectiva pueda excluir una obligación de carácter general, como es la compensación de los gastos, más allá del supuesto específicamente contemplado por la norma.

2. Prioridades y preferencias en el trabajo a distancia

Uno de los aspectos en que el RDL 28/2020 apela a la negociación colectiva para completar el régimen legal del trabajo a distancia es a efectos de fijar “los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo

³⁰ Art. 44.9 Cc. Financiera Corte Inglés (BOE 8 de mayo de 2021) que sí contempla, sin embargo, la dotación por parte de la empresa de los medios “siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos”; art. 27.9 XXIV Cc del sector de la Banca (BOE 30 de marzo de 2021); DA 11ª Cc para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 de diciembre de 2020).

³¹ Art. 27.9 XXIV Cc del sector de la Banca (BOE 30 de marzo de 2021). En el mismo sentido se expresa la DA 11ª Cc para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 de diciembre de 2020).

presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias” (art. 8.3).

La referencia a mecanismos o criterios puede referirse tanto al procedimiento que ha de seguir el trabajador para solicitar el cambio de modalidad de trabajo como a circunstancias objetivas que pueden condicionar dicho cambio – tipología de puesto de trabajo, evaluación específica de puesto o del desempeño del trabajador...-. Por su parte, la posibilidad de fijar a través de la negociación colectiva prioridades o preferencias remite a la identificación de circunstancias que permitan seleccionar entre los trabajadores interesados o designados para pasar de trabajo presencial a distancia o viceversa, circunstancias que puede resultar imprescindible identificar cuando la posibilidad de acceder al trabajo a distancia no está al alcance de todos los trabajadores interesados.

En este sentido, los convenios y acuerdos tienen un amplio margen para fijar prioridades y preferencias. El RDL 28/2020 ofrece algunos ejemplos de circunstancias que pueden emplearse a estos efectos, tales como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la norma. Referencia esta última que debe entenderse realizada a la prioridad reconocida a los trabajadores a distancia a tiempo completo desde el inicio de su relación laboral, a los que se atribuye “prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial”, imponiéndose además a la empresa, como garantía de la eficacia de esta prioridad, el deber de informar a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan (art. 8.2). Pero también a los trabajadores que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, a los que el art. 23.1.a ET, en redacción dada por el RDL 28/2020, reconoce una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo. O, en fin, a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de terrorismo a quienes el art. 37.8 ET, también modificado por el RDL 28/2020, reconoce, como medida para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, el derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido. La determinación de las condiciones para el ejercicio de estos derechos se remite al convenio o al acuerdo colectivo, en su defecto al pacto con la empresa o, en último término, a la decisión de la persona trabajadora afectada³².

³² *Vid.*, al respecto, C. GALA DURÁN: “La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-ley 28/2020”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, Monográfico *Trabajo a distancia*, nº 11, 2020, págs. 1477-1481.

Dejando a salvo la prioridad de los trabajadores a distancia a tiempo completo para pasar a prestar su actividad de modo presencial o en modalidad de a distancia parcial, que se impone a los convenios colectivos dejando a estos poco margen para su alteración, el resto de las previsiones legales invitan a la negociación colectiva a regular la efectividad del derecho a trabajar a distancia para favorecer la formación del trabajador o para proteger su integridad.

No ha sido esta, sin embargo, una cuestión que haya merecido especial atención por la negociación colectiva más allá de la perspectiva que ofrece el trabajo a distancia como instrumento para la conciliación de la vida familiar y laboral. Desde este enfoque, la negociación colectiva sí incorpora previsiones que pretenden facilitar tal conciliación. Pero se trata de reconocimientos genéricos, tales como el derecho de toda la plantilla a días de teletrabajo de uso voluntario³³, o el compromiso de adaptar la frecuencia de los días de teletrabajo en los supuestos de personas trabajadoras con problemas de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia³⁴. No se reconoce expresamente la prioridad o preferencia de las personas trabajadoras en estas situaciones para acceder al trabajo a distancia. A falta de criterios de ordenación de preferencias en la negociación colectiva, quedará en manos de la interpretación judicial la resolución de las posibles controversias que puedan producirse al respecto, solución que ha de guiarse por la tutela de los derechos de no discriminación y de protección de la familia y el reconocimiento expreso que al respecto se recoge en el art. 34.8 ET.

Otro tanto puede decirse del derecho de las personas trabajadoras a trabajar a distancia por motivos de formación o de protección. A falta de previsiones en la negociación colectiva, operarán directamente las previsiones recogidas en los art. 23.1.a) y 37.8 ET interpretadas por los órganos judiciales. Sería recomendable, sin embargo, dada la posible concurrencia de interés en trabajar a distancia de varios trabajadores en el marco de estas situaciones, que la autonomía colectiva estableciera criterios objetivos que, a la vez que garanticen adecuadamente el derecho de cada trabajador, permitan resolver los problemas de concurrencia de solicitudes que pudieran plantearse.

3. Trabajo a distancia, teletrabajo y desconexión digital en la negociación colectiva

Desde hace tiempo se ha venido llamando la atención sobre el impacto que la implantación de las tecnologías de la comunicación genera en las relaciones laborales y en la delimitación de los tiempos de vida y tiempos de

³³ Cc de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE 19 de febrero de 2021), art. 9.

³⁴ III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión española, SME, SA (BOE 22 de diciembre de 2020), Anexo 5.

trabajo³⁵. Uno de los riesgos inherentes a estas tecnologías es la denominada “hiperconectividad” que permite la permanente conexión del trabajador con la empresa y con su actividad profesional, en cualquier sitio y en cualquier momento, precisamente a través de las nuevas tecnologías de la información (correo electrónico, smartphones, skype profesional...). El teletrabajo invisible³⁶, aquel que se produce de manera no organizada como una continuación de la jornada ordinaria de trabajo, sin control ni remuneración, es fruto de la tecnología, que hace posible la conexión permanente con los sistemas informáticos y de comunicación de la empresa.

Esta ausencia de límite ha llevado a advertir de la necesidad de establecer mecanismos que garanticen el derecho a la desconexión del trabajador con la empresa al finalizar la jornada laboral. Con mayor motivo esa necesidad se produce en el ámbito del trabajo a distancia, tanto cuando se teletrabaja como cuando la actividad no se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en la medida en que también en estos casos, las tecnologías de la comunicación permiten a la empresa una comunicación permanente con el trabajador y a este una disponibilidad total para conocer y atender los requerimientos de la empresa.

Tras las medidas adoptadas en ordenamientos jurídicos de nuestro entorno³⁷, en España la incorporación de la desconexión en el ámbito de las relaciones laborales se produjo a través de las previsiones recogidas en el art. 88 LOPD (Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de 5 de diciembre, BOE 6). El citado precepto, bajo el título “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral”, reconoce el derecho de los trabajadores y empleados públicos a “la desconexión digital para garantizar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”³⁸. La norma prevé que “las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa

³⁵ Vid. J.R. MERCADER UGUINA, *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, 2017, págs. 160-163.

³⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, en AA.VV. *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva*, XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, MTMYSS, 2018, pág. 116.

³⁷ Pionero en este sentido fue el ordenamiento francés (Code du travail, Article L2242-17) al que siguió la apuesta por el “lavoro agile” o “smart. work” en Italia (art. 19 de la Legge 22 maggio 2017, n. 81).

³⁸ La Ley 3/2018 incorporó un nuevo artículo 20 bis al Estatuto de los Trabajadores sobre “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”.

y los representantes de los trabajadores”. Y concluye señalando que “El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”. En particular, el interés por el trabajo a distancia ya aparecía en la LOPD que concluía señalando que “se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.

El RDL 28/2020 reitera, en términos similares, idénticas previsiones a la LOPD. Su art. 18 reconoce el derecho a la desconexión de las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, y se remite expresamente a la LOPD para delimitar el contenido de tal derecho. Se reitera el deber de la empresa de elaborar, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, una política de desconexión preservando, en particular, “el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”. Y se recuerda también que la negociación puede “establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso”. El citado art. 18 añade sin embargo una previsión novedosa al señalar expresamente que “El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”. Con ello se avanza en el reconocimiento del derecho al fijar un deber empresarial de no comunicarse con el trabajador durante los periodos de descanso³⁹.

Tanto la LOPD como el RDL 28/2020 abren un amplio espacio para la intervención de la negociación colectiva en relación con la desconexión digital, intervención tanto más necesaria cuanto más genéricas e indeterminadas son las previsiones legales. El espacio abierto a la autonomía colectiva debería completarse atendiendo no solo a las directrices fijadas en las citadas normas sino también a las que derivan del Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, suscrito el 22 de junio de 2020, uno de cuyos ámbitos de actuación es el referido a las “modalidades de conexión y desconexión”, en el

³⁹ E.E. TALENS VISCONTI, “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (Dir. M. LÓPEZ BALAGUER) *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, cit, pág. 213.

que se recogen diversas medidas a considerar, entre ellas el respeto a la jornada laboral y al teletrabajo, información y concienciación sobre el uso de las herramientas digitales y el riesgo de la hiperconectividad, la excepcionalidad de la exigencia de estar localizable fuera del horario laboral y la retribución, en su caso, del trabajo extra realizado.

A falta de una intervención de la negociación colectiva, los términos en que se regula la desconexión digital no suponen, en la práctica, un avance significativo respecto a la tutela que los tribunales ya estaban otorgando a los trabajadores. Además, la falta de previsiones específicas sobre las consecuencias del incumplimiento por la empresa de este deber de permitir y garantizar la desconexión del trabajador resta eficacia al reconocimiento legal y deja en manos de la autonomía colectiva la configuración de un auténtico derecho, con límites reconocibles, a la desconexión del trabajador.

Lo cierto es que la práctica convencional ya había abordado la regulación de la desconexión incluso antes de la aprobación de la LOPD de modo que en la fecha de su entrada en vigor eran ya varios los convenios colectivos o acuerdos de negociación colectiva que incluían previsiones sobre la desconexión digital. A partir de esas experiencias previas, la desconexión digital se ha incorporado a las cláusulas de los convenios colectivos cada vez con mayor frecuencia⁴⁰ y, en ocasiones, con ciertas precauciones para evitar que el derecho a la desconexión digital pueda perjudicar o menoscabar la actividad de la empresa o de sus clientes⁴¹ y para aclarar que la desconexión es un derecho pero no una obligación para los trabajadores⁴².

Se trata en todo caso, de un tratamiento de la desconexión no dirigido específicamente al trabajo a distancia, a pesar de la referencia expresa que ya la LOPD contenía a esta modalidad de trabajo. En los convenios colectivos más recientes se mantiene esa tendencia y la desconexión se regula como un derecho reconocido a todos los trabajadores, ya sean presenciales o presten trabajo a distancia, si bien se aprecia cómo los convenios señalan expresamente que el derecho a la desconexión digital se garantiza también para los trabajadores que, ya sea de forma o total o tan solo parcial, prestan su trabajo a distancia⁴³. Y es, sin embargo, en el ámbito del trabajo a distancia donde el derecho a la desconexión adquiere un carácter más necesario si cabe, dada la distorsión que frecuentemente se produce del tiempo de trabajo, la tendencia a estar disponible en cualquier momento a través de los medios digitales e informáticos mediante los que se presta el trabajo pero que acompañan al

⁴⁰ Vid. el estudio de F. TRUJILLO PONS, "El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas"; *Lan Harremanak*, nº 44, 2020, págs. 39-55.

⁴¹ CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones (BOE 19 de febrero de 2021), art. 10; II Cc Grupo Vodafone España (BOE 9 de febrero de 2021), art. 31.

⁴² II Cc Grupo Vodafone España (BOE 9 de febrero de 2021), art. 31.

⁴³ Art. 45 Cc Financiera El Corte Inglés (BOE 8 de mayo de 2021); art. 21Cc Grupo Cetelem, (BOE 18 de febrero de 2021).

trabajador en su vida privada y que, a la postre, generan el que ha venido a denominarse presentismo digital⁴⁴.

El derecho a la desconexión en la negociación colectiva adquiere perfiles más concretos que los previstos en la ley y se traduce en medidas de diverso tipo que, con mayor o menor detalle, persiguen garantizar el respeto al tiempo de descanso de cada persona trabajadora, impidiendo que el mismo resulte afectado por comunicaciones dirigidas desde la empresa. Es habitual, en este sentido, el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral –incorporando en ocasiones un catálogo de buenas prácticas con sugerencias dirigidas a las propias personas trabajadoras⁴⁵ –aunque suele exceptuarse a aquellas que se encuentren en situación de disponibilidad e intervención por sus funciones, así como aquellas que tengan flexibilidad horaria por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios–, en la obligación de los superiores jerárquicos de no requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo, en el compromiso de la empresa de no convocar reuniones de trabajo fuera del horario laboral y que, en fin, se extiende a los periodos de vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semanas y periodos de suspensión del contrato por incapacidad, excedencias...⁴⁶. Habitual es también la previsión expresa de la indemnidad del trabajador por hacer uso de su derecho a la desconexión digital⁴⁷.

No es extraño tampoco que la negociación colectiva haya hecho uso de la posibilidad contemplada en la DA 1ª RDL 28/2020, conforme a la cual los convenios colectivos podrán regular “las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”. Una previsión que, por la norma en que se recoge, podría entenderse que se limita exclusivamente al trabajo a distancia pero de la que los convenios colectivos han hecho una aplicación extensiva configurando circunstancias que legitiman excepciones al derecho a la desconexión no solo en el caso de los trabajadores a distancia sino para todos los trabajadores. Se señala, en este sentido, la inaplicación de las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de fuerza mayor o que supongan un riesgo grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia

⁴⁴ Vid. al respecto, H. ALVÁREZ CUESTA, “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, nº 43, 2020, pág. 185 y S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”, *Revista galega de Dereito Social*, nº 11, 2020, págs. 63-67.

⁴⁵ Tales como enviar las comunicaciones solo a las personas implicadas y con un contenido mínimo, promover la opción de envío retardado, programar respuestas automáticas durante los periodos de ausencia... (art. 45 Cc Financiera El Corte Inglés, BOE 8 de mayo de 2021); DF 8ª VIII Cc Iberdrola Grupo (BOE 2 de marzo de 2021).

⁴⁶ Acuerdos de modificación del IV Cc de Nokia Transformation Engineering&Consulting Services Spain, SLU (BOE 20 de abril de 2021), art. 51.

⁴⁷ Art. 45 Cc Financiera El Corte Inglés (BOE 8 de mayo de 2021).

temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata, permitiéndose en estos casos a la empresa comunicarse con el trabajador⁴⁸. Al margen de las dudas que puede suscitar la apreciación de cuándo concurren efectivamente estas circunstancias, aunque los acuerdos no lo dispongan expresamente, si la situación determina la prestación de trabajo efectivo por el trabajador, deberá computarse como tiempo de trabajo y remunerarse como tal.

4. Trabajo a distancia, perspectiva de género y negociación colectiva

En el catálogo de derechos que el RDL 28/2020 enumera para las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia se incluye el derecho a la igualdad, que se extiende a todas las condiciones laborales, y, en particular, el derecho a la no discriminación. El art. 4.3 RDL 28/2020 señala expresamente que las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia y a continuación se añade la obligación empresarial de tener en cuenta a las personas que teletrabajen o trabajen a distancia en los planes de igualdad. Complementa esta previsión el art. 8.3 RDL 28/2020 cuando, al prever que colectivamente podrán establecerse mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, indica que en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. Íntimamente conectadas con estas previsiones, por su directa proyección sobre las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres, está también la recogida en el art. 4.5 cuando se proclama la igualdad de derechos de las personas que trabajan a distancia en materia de derechos de conciliación y corresponsabilidad.

La preocupación del legislador por evitar que el trabajo a distancia se convierta en un instrumento que, lejos de su finalidad, ahonde en la discriminación laboral de las mujeres trabajadoras explica estas referencias legales a la prevención frente a la discriminación. Sorprende, sin embargo, que esta cuestión, que puede considerarse crucial desde la perspectiva de la evolución de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, no aparezca ni siquiera mencionada en la Exposición de Motivos del RDL 28/2020 que se limita a señalar las ventajas que el teletrabajo ofrece para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la necesidad de evitar que la regulación del teletrabajo en los acuerdos y convenios colectivos perpetúen los roles de género. A la postre

⁴⁸ Acuerdos de modificación del IV Cc de Nokia Transformation Engineering&Consulting Services Spain, SLU (BOE 20 de abril de 2021), art. 51; art. 45 Cc Financiera El Corte Inglés (BOE 8 de mayo de 2021); II Cc Grupo Vodafone España (BOE 9 de febrero de 2021), art. 31.

las referencias en el texto de la norma tampoco son especialmente efectivas pues no dejan de resultar una llamada a la negociación colectiva, esta vez respecto de los planes de igualdad, para que atiendan la perspectiva de género y favorezcan la corresponsabilidad⁴⁹.

En diferentes informes y estudios se ha advertido ya de los efectos especialmente negativos que el teletrabajo durante la pandemia ha generado en las trabajadoras⁵⁰. Por un lado, el trabajo a distancia, y en particular el teletrabajo ha tenido una incidencia cuantitativa mayor sobre las trabajadoras por la circunstancia de que en general las mujeres están más representadas, en términos de empleo, en sectores productivos esenciales con opción de trabajar desde casa –intermediación financiera, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, educación, actividades profesionales, científicas y técnicas, así como actividades administrativas– frente a los hombres que están sobrerrepresentados en sectores que no admiten el teletrabajo –manufacturas, servicios personales, construcción...–. Por otro, por las consecuencias que trabajar a distancia ha determinado sobre las cargas y responsabilidades familiares. Si ya antes de la pandemia las mujeres eran las principales encargadas de las tareas domésticas en las familias biparentales con hijos, esa situación se ha mantenido y acentuado durante la emergencia sanitaria⁵¹.

La situación a la que se refieren estos estudios es particularmente especial. El trabajo a distancia de la emergencia sanitaria ha tenido sus propias características. Durante el confinamiento se han dado circunstancias –como la imposibilidad de elegir un lugar de prestación del trabajo a distancia o teletrabajo distinto del domicilio de la persona trabajadora o la presencia ininterrumpida de los hijos en ese espacio– que no concurren en situaciones de normalidad o, al menos, no con tanta intensidad. Pero las continuas llamadas, en el art. 34 ET, en el RDL 28/2020 y en la negociación colectiva, al trabajo a distancia y teletrabajo como una fórmula de conciliación no vienen sino a confirmar que esta modalidad de trabajo, en cuanto permite un ahorro en tiempos de desplazamiento y una mayor flexibilidad horaria que el trabajo presencial y, por tanto, una mayor adaptabilidad a las necesidades o exigencias que requiere el cuidado de hijos o familiares dependientes, resulta una oportunidad de gran valor para favorecer la conciliación.

Y es aquí donde el trabajo a distancia y el teletrabajo pueden convertirse en una herramienta que ahonde en sesgos de género y suponga un retroceso en los

⁴⁹ *Vid.*, al respecto, A. DE LA PUEBLA PINILLA, “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Revista Labos*, nº 3, 2020, págs. 4-11.

⁵⁰ Teletrabajo, *Boletín de Igualdad en el Empleo*, 1, Julio, 2020 (www.igualdadnlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf); *Living, working and COVID-19*, Eurofound, 2020, pág. 4

⁵¹ L. FARRÉ y L. GONZÁLEZ, “Las tareas domésticas y el cuidado de los hijos durante el confinamiento, una labor asumida principalmente por las mujeres” (Observatorio Social de la Caixa, septiembre 2020).

avances en materia de igualdad laboral y profesional de mujeres y hombres. Porque ya sabemos que son todavía mayoritariamente las mujeres las que atienden el cuidado de hijos y familiares y las que por tanto recurren a las medidas legales que facilitan la conciliación. Es presumible que, atendiendo a esta circunstancia y a las señaladas anteriormente, las mujeres trabajadoras tiendan a trabajar a distancia con mayor frecuencia que los hombres. La garantía de igualdad de derechos entre personas teletrabajadoras y personas trabajadoras presenciales, en materia retributiva, de tiempo de trabajo, de oportunidades profesionales, de acceso a la formación... que ya se reconoce en el RDL 28/2020, es, desde luego, una garantía imprescindible para evitar que el trabajo a distancia se convierta en una forma de trabajo minusvalorada. También favorecen la igualdad las medidas recogidas en numerosos convenios o acuerdos colectivos que imponen la asistencia regular o periódica al centro de trabajo con la finalidad de evitar el aislamiento de los trabajadores a distancia. Pero pueden resultar insuficientes. Las políticas en materia de conciliación ya han superado una concepción neutral de las mismas, tras advertir que esa neutralidad acaba incidiendo negativamente en la igualdad entre mujeres y hombres. La apuesta por la corresponsabilidad, con la finalidad de que las tareas de cuidado y atención de responsabilidades familiares se repartan equitativamente entre mujeres y hombres, requiere avanzar en la adopción de medidas que de forma efectiva determinen un uso equilibrado entre ambos sexos. Recientes normas aprobadas en la materia, incorporando medidas como el reconocimiento de derechos personales e intransferibles, han supuesto un avance significativo. El RDL 28/2020 relega, sin embargo, en la negociación colectiva la tarea de evitar que el trabajo a distancia se convierta en una nueva forma de discriminación.

La mayoría de los estudios realizados sobre el teletrabajo advierten, como ya se ha dicho, del riesgo que este modo de prestación de servicios tiene desde la perspectiva de género y de la necesidad de que se adopten medidas para evitarlo. Apuntan incluso algunas fórmulas, no exentas de controversia, tales como ofrecer incentivos al uso por los trabajadores hombres del trabajo a distancia o asegurar el equilibrio entre géneros a la hora de asignarse la prestación de trabajo a distancia por las empresas.

La experiencia negocial en materia de trabajo a distancia solo excepcionalmente aporta previsiones sobre estas cuestiones. Los estudios sobre prácticas y contenidos de la negociación en muchos casos ni mencionan esta cuestión, prueba de que los convenios no atienden a la perspectiva de género en la regulación del trabajo a distancia. Tampoco en los acuerdos colectivos más recientes, elaborados tras la aprobación del RDL 28/2020, se ofrecen novedades al respecto. Ni lo hacen los Planes de Igualdad, que se limitan a incorporar llamamientos genéricos a impulsar la igualdad en las acciones que se implanten de teletrabajo⁵².

⁵² Plan de Igualdad de la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (Emasesa), (BO Sevilla, 16 de abril de 2021).

La mayoría de los acuerdos o convenios consultados omiten cualquier referencia a esta cuestión –más allá de la declaración de que el trabajo a distancia constituye una medida útil para la conciliación– y, por tanto, no contemplan ninguna medida dirigida a evaluar y, en su caso, a evitar la incidencia del trabajo a distancia sobre el desarrollo y promoción profesional de las mujeres trabajadoras. Hay, no obstante, alguna excepción reseñable como el reconocimiento del derecho a teletrabajar desde su domicilio para las trabajadoras embarazadas cuyo puesto lo permita durante los dos meses previos a la fecha prevista para el parto, disponiendo para ello de las herramientas informáticas facilitadas por la empresa, una medida que, adoptada desde la perspectiva de la conciliación de la vida familiar y laboral, se extiende a otros colectivos en situaciones de necesidad o dependencia⁵³.

5. Derechos colectivos en los acuerdos sobre trabajo a distancia: competencias de los representantes y derechos colectivos de los trabajadores

La participación de los representantes de los trabajadores en el trabajo a distancia adquiere, en el diseño del RDL 28/2020 un papel determinante en la aplicación e implementación de esta modalidad de trabajo en cada empresa. La propia norma identifica numerosas competencias de los representantes en la gestión y control del trabajo a distancia. Hay, en este sentido, continuas remisiones a la participación, audiencia previa, conocimiento, entrega de documentación o previa información a los representantes⁵⁴. Se diseña de este

⁵³ Cc de la Fundación bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona "La Caixa" (BOE 6 de mayo de 2021), art. 27. El convenio hace extensivo este derecho a los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida compatible con el alta laboral. Se permite también a las personas trabajadoras que tengan hijos con discapacidad disfrutar de la jornada continuada presencial o, en caso de necesidades especiales, compaginar una jornada semana de 20 horas semanales con la realización del resto de la jornada a distancia.

⁵⁴ El RDL 28/2020 atribuye a los representantes de los trabajadores competencias de control y facultades de vigilancia en el correcto cumplimiento y adaptación del modelo normativo. Así, se reconoce: 1º) el derecho a recibir copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, así como de las modificaciones de las condiciones pactadas que deberán ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y comunicadas a la representación legal de los trabajadores (arts. 6.2 y 8.1) formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación; 2º) el derecho a recibir información de las vacantes de carácter presencial que se produzcan en la empresa (art. 8.2), para posibilitar el control por parte de la representación de los trabajadores del correcto ejercicio de la prioridad que se reconoce a las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a la representación legal de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan; 3º) el derecho de los representantes a recibir información previa sobre las instrucciones en materia de seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa para el trabajo a distancia (art. 20.2). Estos derechos de información se completan con el reconocido a los delegados de prevención, que deben recibir copia de los informes escritos derivados de la visita al domicilio del trabajador para la evaluación de riesgos (art. 16.2 RDL

modo un modelo participado con importante intervención de la representación legal de las personas trabajadoras en la gestión del trabajo a distancia. Estas múltiples llamadas y referencias a dicha participación permiten afirmar que el legislador ha querido someter al control de los representantes el desarrollo del marco de regulación en esta materia⁵⁵.

Por lo que se refiere al derecho de los representantes de los trabajadores a desarrollar acción sindical en la empresa, el art. 19 RDL 28/2020, atendiendo a las dificultades que el trabajo a distancia genera sobre la comunicación entre trabajadores y representantes, impone a la empresa el deber de suministrar a los representantes los elementos precisos para desarrollar su actividad y, entre ellos, “el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y a la instalación del tablón virtual”.

Ese mismo precepto (art. 19 RDL 28/2020) se refiere también a los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia. Partiendo de la equiparación de derechos colectivos entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia, se señala que “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”, previsión que se complementa con el deber de garantizar que estos trabajadores puedan participar de forma efectiva en las actividades organizadas por los representantes u otros trabajadores y, en particular, en las elecciones sindicales. El art. 19.1 RDL 28/2020 añade que la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación. Una nueva llamada a la negociación colectiva que se convierte, también en esta materia, en un instrumento necesario para dotar de plena efectividad el ejercicio de los derechos colectivos por los trabajadores a distancia.

Algunos de los acuerdos o convenios colectivos sobre trabajo a distancia publicados tras la entrada en vigor del RDL 28/2020 dedican cierta atención a estas cuestiones. Se advierte, en los escasos acuerdos publicados, una reiteración de contenidos referidos a diversos aspectos. Por una parte, desde la perspectiva del trabajador a distancia, los acuerdos inciden en su derecho a

28/2020). Además, se prevé su participación en la elaboración de las instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos (art. 7.j) que deben ser específicas en relación con el trabajo a distancia, en la elaboración y diseño de los criterios de utilización de dispositivos digitales (art. 17.3) (en los mismos términos que el 87.3 LOPD) y, en fin, en la elaboración de las políticas internas en materia de desconexión digital (art. 18.2), siguiendo las previsiones de la LOPD, que ya preveía la preservación del derecho a la desconexión digital “en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas” (art. 88.3).

⁵⁵ J.R. MERCADER UGUINA, “Ejercicio de los derechos colectivos/sindicales en el teletrabajo”, en AA.VV.: (Dir. J.L. MONEREO), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Granada, Comares, 2021 (en prensa).

recibir información de los representantes de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello, las empresas se comprometen a garantizar el acceso de estos trabajadores a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa⁵⁶ o a través de los medios presentes y futuros que existan en la empresa⁵⁷. También se reitera, en estos mismos convenios, la previsión legal de garantizar la participación y el derecho al voto de los trabajadores a distancia. Derecho de participación en las elecciones sindicales que se complementa con la obligación de que la empresa identifique en los censos de plantilla las personas que trabajen a distancia. No hay previsiones, sin embargo, que concreten el deber previsto legalmente de facilitar a los representantes el acceso a las direcciones electrónicas de uso en la empresa, previsión llamada, sin duda, a suscitar problemas, como ha ocurrido en el pasado, especialmente durante los procesos electorales. La existencia de trabajadores a distancia a tiempo completo convierte esta exigencia en imprescindible en cuanto puede resultar la única vía de comunicación de las organizaciones sindicales con los trabajadores. Pero si el trabajo a distancia se presta solo de forma parcial, combinándolo con jornadas presenciales, pueden surgir problemas en cuanto al alcance del derecho de los representantes a obtener tales direcciones de correo electrónico. Un ámbito, también este, donde la negociación colectiva puede anticiparse para regular las condiciones y supuestos en los que debe garantizarse tal derecho.

V. CONFLICTOS DE CONCURRENCIA ENTRE CONVENIOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Una cuestión sobre la que guarda silencio el RDL 28/2020 es la referida a distribución de la regulación del trabajo a distancia entre convenios colectivos sectoriales y convenios o acuerdos de empresa. Hay cierto consenso en que el ámbito empresarial es el idóneo para abordar la regulación del trabajo a distancia en la medida en que permite adoptar acuerdos adaptados a las peculiaridades y necesidades de la empresa. Ello explica que, al menos hasta el momento, en la práctica negociada existente en la materia son los convenios y acuerdos de empresa los que con mayor frecuencia abordan la regulación del teletrabajo, siendo muy escaso su tratamiento en los convenios sectoriales⁵⁸.

La Exposición de Motivos del RDL 28/2020 remite en diversas ocasiones al ámbito sectorial que parecería configurarse así como ámbito natural para regular el trabajo a distancia. Se invoca, en este sentido, a la negocia-

⁵⁶ Art. 44. 8 Cc Financiera El Corte Inglés (BOE 8 de mayo de 2021), art. 14.10 Cc para las Cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 de diciembre de 2020).

⁵⁷ Art. 27.8 XXIV Cc de Banca (BOE 30 de marzo de 2021).

⁵⁸ A. DE LAS HERAS GARCÍA, “El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas”, *Centro de Estudios Financieros*, Madrid, CEF, 2016.

ción colectiva como instrumento imprescindible “para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos”, y posteriormente, se advierte del necesario papel de la negociación colectiva al efecto de “definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular”.

A pesar de ello, el texto del RDL 28/2020 no impone preferencia ni reserva alguna en favor de la regulación del trabajo a distancia para el convenio sectorial. En las expresiones utilizadas a lo largo de la norma –negociación colectiva, convenios o acuerdos colectivos– tienen cabida tanto los convenios o acuerdos de ámbito sectorial, ya sea estatal o inferior, como los convenios o acuerdos de empresa, de centro de trabajo e incluso de grupo de empresas. Nada impide, además, que el trabajo a distancia sea objeto de regulación simultáneamente en los diferentes niveles de negociación, concurriendo previsiones incorporadas en los convenios sectoriales y desarrollos o especialidades en acuerdos o convenios a nivel de empresa. Se ha señalado, al respecto, que esta podría ser una fórmula idónea para la regulación del trabajo a distancia, asumiendo la negociación sectorial la fijación de compromisos generales y reglas de utilización y reservando para la negociación en la empresa la regulación de cuestiones concretas como las condiciones económicas o la fijación del horario y jornada⁵⁹.

En este escenario, en el que la regulación del teletrabajo se articula y distribuye entre varios niveles de negociación, los posibles conflictos o supuestos de concurrencia entre convenios deben resolverse aplicando las normas generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores. La regla general determina pues que, estando en vigor un acuerdo sectorial sobre trabajo a distancia no cabe su regulación en el ámbito de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, salvo que la regulación a nivel de empresa suponga una mejora de los derechos de los trabajadores o que el propio convenio colectivo sectorial lo permita. Las únicas excepciones a esta regla de no concurrencia son las que de forma taxativa recoge el art. 84.2 ET. Entre ellas no se encuentra el trabajo a distancia de modo que no resulta posible que, existiendo un acuerdo sectorial, en la empresa o centro de trabajo se aborde una regulación completa de esta forma de prestación del trabajo, al margen o sin respetar lo previsto en la norma sectorial.

No obstante, algunas de las excepciones contempladas en el art. 82.3 ET permiten al acuerdo de empresa abordar algunos aspectos, aun estando vigente un convenio sectorial. El art. 84.2.c) ET atribuye prioridad aplicativa al convenio de empresa en lo que se refiere a “El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones”. Nada impide pues que por convenio colectivo de empresa

⁵⁹ D.M. CAIRÓS BARRETO, “El papel y el alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, cit., pág. 11/32.

se regulen estos aspectos referidos al tiempo de trabajo de los trabajadores a distancia, de forma parcial o totalmente distinta a la prevista en el convenio sectorial. También ofrece alguna posibilidad la prioridad aplicativa que se reconoce en el art. 84.2.f) ET a los convenios de empresa en relación con “las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal” (art. 84.2.f ET). Pero se trataría de una posibilidad de alcance muy limitado, reservado exclusivamente para añadir a la regulación sectorial medidas que favorezcan o faciliten el uso de esta modalidad de trabajo por razones de conciliación. En cualquier caso, la posibilidad de contemplar regulaciones alternativas a la del convenio sectorial se reserva, ex art. 84.2 ET en exclusiva para los convenios de empresa y los de grupos de empresas, resultando por tanto inviables acuerdos de empresa para alterar lo previsto en el Convenio colectivo sectorial.

La práctica convencional tras la aprobación del RDL 28/2020 mantiene la tendencia de residenciar en la negociación a nivel de empresa del trabajo a distancia. Son acuerdos de empresa o convenios de este ámbito los que con mayor frecuencia regulan el trabajo a distancia. Pero se observa que determinados convenios sectoriales incorporan previsiones, de mayor o menor calado y detalle, sobre el trabajo a distancia. En algunos casos, en línea con la propuesta de reparto que se mencionaba anteriormente, se limitan a ofrecer, a modo de recomendación para la negociación a nivel de empresa, una serie de directrices que habrán de orientar la regulación del teletrabajo⁶⁰, o a asumir el compromiso de hacer un seguimiento del trabajo a distancia en las empresas del sector para, en su caso, proceder a desarrollar las remisiones normativas a la negociación colectiva⁶¹. En otros, sin embargo, la regulación del trabajo a distancia prevista en el Convenio sectorial no excluye la negociación a nivel de empresa pero la bloquea o dificulta al imponer exigentes mayorías para modificar lo previsto en el convenio sectorial⁶² y exigiendo la adaptación a

⁶⁰ Es significativo, en este sentido, el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE 3 de octubre de 2019), cuya Disposición transitoria segunda (Trabajo a distancia) incorporada por Acuerdo de modificación del Convenio (BOE 21 de enero de 2021), incluye una serie de consideraciones o recomendaciones para las empresas que incorporen el trabajo a distancia, muchas de ellas mera reiteración de las previsiones legales del RDL 28/2020 pero otras interesantes como la obligación de las empresas de negociar acuerdos con los representantes de los trabajadores o con los sindicatos firmantes del convenio para regular la prestación del trabajo a distancia o la referida a la incorporación en los acuerdos de los horarios de activación y desactivación de equipos.

⁶¹ Art. 16 Cc del sector almacenistas de alimentación al por mayor (BO Castellón 9 de diciembre de 2020); art. 16 Cc del sector del comercio del calzado de Valencia (BO Valencia, 14 de mayo de 2021).

⁶² Como apunta J.M. GOERLICH PESET, “El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal”, cit., en relación con el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE 3 diciembre 2020), cuyo art. 14.1 establece que “Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas”. Una previsión idéntica se recoge también en el posterior XXIV Cc del sector de la Banca (BOE 30 de marzo de 2021, art. 27.1).

la regulación sectorial de los acuerdos colectivos sobre teletrabajo preexistentes⁶³.

Sin perjuicio de la crítica que pueden merecer los acuerdos sectoriales por su impacto limitador de la capacidad de negociación y adaptación del trabajo a distancia en la empresa, debe reconocerse también el relevante papel que estas previsiones recogidas en convenios colectivos sectoriales están llamadas a jugar en el ámbito de empresas sin representación legal de los trabajadores, que tanto abundan en nuestro sistema productivo, evitando que la determinación de las condiciones de prestación del trabajo a distancia quede en manos de la decisión empresarial, expresada en políticas unilaterales o recogidas en los acuerdos individuales de trabajo a distancia.

A estos efectos, debe recordarse que, tal y como se diseña el régimen jurídico del trabajo a distancia en el RDL 28/2020, la autonomía individual es suficiente para completar las previsiones legales, sin necesidad de acuerdos o pactos colectivos⁶⁴. Precisamente por ese motivo⁶⁵, pero también por el amplio espacio que la autonomía colectiva puede ocupar en la regulación del trabajo a distancia, la intervención de la negociación colectiva es indispensable para complementar las previsiones legales y aportar la flexibilidad necesaria para que el trabajo a distancia resulte una forma de prestación del trabajo interesante para el trabajador –en cuanto le permite atender a otros intereses vitales– y para la empresa –en cuanto no afecte a la organización empresarial ni perjudique el rendimiento de cada trabajador–.

⁶³ El citado art. 27.1 XXIV Cc del sector de la Banca señala, en este sentido, que “aquellas otras que ya tuvieran acuerdo colectivo en materia de teletrabajo previo a este Convenio, adecuarán el mismo a lo aquí establecido sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que ya vinieran disfrutando, para lo que dispondrán del plazo de 6 meses desde la fecha de firma del Convenio”.

⁶⁴ M.E. CASAS BAAMONDE, “El derecho al trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, nº 11, 2020, pág. 1435.

⁶⁵ Se ha señalado al respecto que “si la autonomía colectiva no toma las riendas del proceso normativo, el papel regulador se desplaza al acuerdo individual y, con ello, o se rompe el equilibrio entre las partes o se abren serios problemas de seguridad jurídica al incumbir a los jueces la extracción de soluciones para los conflictos concretos” (J.M. GOERLICH PESET, “El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal”, cit.).

Segunda Ponencia

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO:
CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIDAD EN EL TIEMPO DE TRABAJO**

RAQUEL YOLANDA QUINTANILLA NAVARRO
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos de Madrid

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN. II. EL TELETRABAJO COMO MEDIDA FAVORCEDORA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. III. TELETRABAJO Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. 1. La jornada del teletrabajador. 2. El horario del teletrabajador. 3. El tiempo de disponibilidad. IV. TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 1. Campo de estudio acotado. 2. Realidad negocial. A. Conciliación y tiempo de trabajo. B. Planes de Igualdad. C. Teletrabajo, conciliación y flexibilidad del tiempo de trabajo. D. Cláusulas convencionales sobre concreción del tiempo de trabajo del teletrabajador. Jornada de trabajo en régimen de teletrabajo. Horario de teletrabajo. Tiempo efectivo de trabajo en régimen de teletrabajo. Registro de la jornada. Disponibilidad del teletrabajador. Horas extraordinarias. Trabajo en días festivos. Desconexión digital. V. PROPUESTAS DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. VI. CONCLUSIONES. VII. BIBLIOGRAFÍA. VIII. ANEXO. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo constituye un instrumento a través del cual se puede realizar una aproximación a la actualidad del Derecho del Trabajo, y, más en concreto, a las cuestiones relativas a la organización del tiempo de trabajo y descanso, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral¹.

Como muestra de la idea anterior hecha realidad podemos citar en el plano comunitario, la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, en la cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia.

En el plano interno, el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, previo en el tiempo a la Directiva comunitaria mencionada, es otro buen ejemplo, porque modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, disponiendo que, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, las personas trabajadoras pueden solicitar, entre otras medidas, la prestación de su trabajo a distancia, como vía de adaptación de la forma de prestación de su trabajo. Esta medida se enfoca hacia la negociación colectiva como vehículo que establecerá los términos del ejercicio de, entre otras, dicha adaptación, garantizando la ausencia de discriminación por razón de sexo, así como que la misma sea razonable y proporcionada respecto, por un lado, de las necesidades de la persona trabajadora y, por otro, de las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

¹ GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.), VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.): *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Colección Monografías, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2015, pág. 129.

Del mismo modo, el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, menciona en su Exposición de Motivos, como ventajas de desvincular al trabajador de su lugar y tiempo de trabajo mediante el teletrabajo, la “mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos”; mayores posibilidades de autoorganización, todo lo cual, concluye la parte Expositiva de dicha Ley, deriva finalmente en una mejora para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Desde su aparición, el teletrabajo ha experimentado un constante incremento de su relevancia. Partiendo de un punto de vista cuantitativo, desde los años 60 en que se produjo la aparición del teletrabajo en los Estados Unidos y hasta el momento actual, cada vez son más los trabajadores que solicitan o a los que se oferta por el empresario la realización de su actividad laboral mediante el teletrabajo. Entre los principales motivos por los que se prefiere teletrabajar están el ahorro de dinero (48%), poder realizar su actividad desde cualquier lugar (47%) y pasar tiempo con la familia (44%)². Este último motivo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores hace que el teletrabajo sea valorado positivamente, puesto que permite que el tiempo de trabajo se flexibilice y disminuyan los tiempos de desplazamientos³.

Ese incremento se ha visto acentuado como consecuencia de las medidas sanitarias que recientemente se han adoptado en muchos países para luchar contra la pandemia del COVID-19⁴. Randstad destaca que 3.015.200 ocupa-

² Las razones más comunes son, según la estadística consultada: Ahorre dinero: 48 por ciento. Trabaje desde cualquier lugar: 47 por ciento. Pasan más tiempo con su familia: 44 por ciento. Más productivo en casa: 35 por ciento. Mejor para su salud mental. – 29 por ciento. Es más sostenible desde el punto de vista medioambiental: 23 por ciento. Pasar más tiempo con las mascotas: 18 por ciento. Reubicarse en un lugar más asequible: 16 por ciento. Facilitar la creación de una familia: 16 por ciento. Cuidado de padres ancianos: 16 por ciento. El informe de trabajo remoto de Zapier

¿Estará obsoleta la oficina para 2030? Los trabajadores del conocimiento creen que sí. Equipo editorial de Zapier / Equipo editorial de Zapier / Publicado el 13 de noviembre de 2019. <https://zapier.com/blog/remote-work-report-by-zapier/>

³ SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES Andalucía, Sevilla, 2011, pág. 29. Del mismo modo, se ensalza la excelencia del teletrabajo desde la perspectiva del empresario, primero, porque le supone un ahorro de costes (luz, electricidad, instalaciones y mobiliario, etc.); segundo, porque es mayor la productividad de los teletrabajadores en comparación con la de los trabajadores que se mueven hasta el centro de trabajo para realizar su prestación laboral. Vid. QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, *RMEYSS* n° 133, 2017, pág. 344.

⁴ Randstad destaca que el 16,2% del total de ocupados trabajan actualmente más de la mitad de los días desde sus casas, 11,4 puntos más que el año pasado. De ellos, el 18,7% son mujeres frente al 14,1% de hombres. Además, el 26,6% de los madrileños y el 18,5% de los catalanes trabajan desde sus casas de manera habitual, las tasas más altas de todo el país.

Si se compara la situación española dentro del mapa europeo, se deduce que el porcentaje de ocupados que normalmente realizan trabajo desde el domicilio en la Unión Europea es más bajo en España que en otros muchos países, como Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo. Estudio Randstad – Evolución del trabajo en remoto “Tres millones de españoles teletrabajan de

dos de nuestro país teletrabajan de manera habitual, es decir, más de la mitad de los días que trabajan, lo hacen desde sus domicilios. Este volumen es un 216,8% superior al registrado el año pasado, cuando 915.800 profesionales trabajaban desde sus casas. Este indicador, por lo tanto, se multiplicó por 3,2 en tan solo un año⁵.

Para el empresario, la organización de la actividad mediante el teletrabajo supone una mejora de la productividad de los teletrabajadores, retiene el talento, reduce el absentismo laboral y también reduce costes en las oficinas, como regla general. Pero debe sortear los inconvenientes de su implantación, que no son pocos, si nos detenemos en aspectos como el método de teletrabajo, el estudio de viabilidad, el perfil del candidato a teletrabajar, el desarrollo de los criterios de selección y procedimiento, su puesta en marcha, y la evaluación de su eficacia⁶. No obstante, las tecnologías de la información evolucionan a ritmos acelerados haciendo que sea posible lo que hasta el momento se consideraba irrealizable, lo que facilita el desempeño del teletrabajo para cualquier empresa⁷.

II. EL TELETRABAJO COMO MEDIDA FAVORECEDORA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El Libro Blanco del Teletrabajo, de junio de 2012, destacaba que el teletrabajador resulta favorecido en la conciliación de su vida familiar y laboral,

manera habitual, el triple que el año pasado”, Nota de prensa, https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/09/NdP-Randstad_Trabajar-desde-casa.pdf.

Por otro lado, en casi todos los países, hay más mujeres que hombres que trabajan normalmente desde casa. En la Eurozona, el porcentaje es del 18,7% de mujeres frente al 14,1% de hombres, con un incremento en el porcentaje de teletrabajadores a medida que aumenta su edad. Son datos extraídos del trabajo titulado “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”, publicado en el Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística 02/2020. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

⁵ Randstad señala que actualmente, el 9,9% de los profesionales está teletrabajando. El informe de Randstad Research también destaca que, durante el último trimestre de 2020, 1,9 millones de ocupados teletrabajaron de manera habitual. Desde el segundo trimestre de 2020, en el que más profesionales trabajaban desde sus casas, este volumen se ha reducido en un 36,2%, lo que significa que 1.091.400 profesionales han dejado de teletrabajar de manera habitual. Del total de 19,3 millones de ocupados que hay en España, el 9,9% trabaja habitualmente desde sus casas.

“El empleo volverá a niveles pre-covid en 2021, registrando 19,7 millones de ocupados”, <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/el-empleo-volvera-a-niveles-pre-covid-en-2021-registrando-197-millones-de-ocupados/>

⁶ SEMPERE NAVARRO, A. V., KAHALE CARRILLO, D. T.: *Teletrabajo*, Colección Claves Prácticas Francis Lefebvre, Madrid, 2013, pág. 33 y ss.

⁷ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. 2ª ed. CES Colección Estudios, Madrid, 2001, pág. 19.

como primer beneficio derivado de realizar su prestación laboral en régimen de teletrabajo⁸.

Una de las principales características del teletrabajo es la flexibilidad que supone para el trabajador de cara a la ordenación y distribución de su tiempo de prestación laboral⁹. De ahí que el teletrabajo haya sido considerado como el paradigma de la flexibilidad¹⁰. Flexibilidad tanto espacial como temporal, porque el teletrabajador puede desarrollar su trabajo sin que resulte imprescindible hacerlo en un lugar determinado ni en un tiempo concreto, en favor del resultado de su actividad laboral¹¹.

Esa flexibilidad del teletrabajo, derivada de la relativización del lugar y el tiempo de trabajo, es la que facilita que las personas trabajadoras con responsabilidades familiares prefieran el teletrabajo. Del mismo modo lo entiende el legislador, que incorpora esa herramienta del teletrabajo en sus normas jurídicas, con la finalidad de hacer efectivos los derechos de conciliación de los trabajadores.

El RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante, TRET) establece diversas medidas favorecedoras de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores en materia de tiempo de trabajo, suspensión contractual, excedencias y extinción del contrato de trabajo. Junto a esas medidas laborales, están las procesales como el proceso de tutela de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente” (art. 139 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social), así como las prestaciones por cuidado de un menor, riesgo durante el embarazo, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, entre otros, previstos en el RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

En el art. 34.8 TRET se prevé que “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho

⁸ MASFAMILIA: *El libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*, en pág. 21, <https://ajuntament.barcelona.cat/tempscures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>

⁹ SIERRA BENÍTEZ, E. M.: “Trabajo a distancia y relación individual: aspectos críticos (I)”, en MELLA MÉNDEZ, L.: *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, ed. La Ley wolters-kluwer, Madrid, 2017, pág. 89.

¹⁰ SELLAS I BENVINGUT, R.: “Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales”, *TS* n° 92-93, pág. 20. Añade el autor que se trata de “la propuesta de organización del trabajo descentralizado más audaz y atrevida”.

¹¹ GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “La organización del tiempo...”, *cit.*, pág. 153.

a la conciliación de la vida familiar y laboral.” Una vez reconocidos esos derechos, el legislador añade que será la negociación colectiva el instrumento mediante el cual se pactarán los términos de su ejercicio, “que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”. En defecto de negociación colectiva al respecto, se intentará el acuerdo individual entre el empresario y la persona trabajadora solicitante de la adaptación de jornada.

Por su parte, tanto la LOI como los distintos Acuerdos Interprofesionales para la Negociación Colectiva han hecho constar que la negociación colectiva debe asumir un papel protagonista de cara a conseguir la realización efectiva de los principios de igualdad y no discriminación por razón de género en las relaciones laborales.

La ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación personal, familiar y laboral es uno de los elementos que, regulado en los planes de igualdad, tiende a alcanzar los objetivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, LOI)¹². La garantía del ejercicio del principio de igualdad reconocido en el art. 14 CE, mediante las condiciones que los poderes públicos adopten para promoverla, en virtud del art. 9.3 CE, se materializa, entre otros aspectos, en el relativo a las medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, por lo que resulta imprescindible tener en cuenta las circunstancias personales y familiares concretas de la persona trabajadora así como la organización del régimen de trabajo, de cara a proteger el derecho a la no discriminación (art. 14 CE) y a hacer cumplir el mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE)¹³.

Del mismo modo, se pretende mejorar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar en la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se regula el Estatuto Básico del Empleado público, posteriormente texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), mediante el reconocimiento del derecho individual de todos los empleados públicos, funcionarios y laborales, a adoptar medidas de favorecimiento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 14.j Ley 7/2007). Actualmente, el art. 47 bis EBEP ha sido modificado por Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Tras la modifi-

¹² Con anterioridad a la LOI, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuyo fin era transponer la Directiva 92/85/CEE, introdujo importantes novedades en el texto del Estatuto de los Trabajadores para garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

¹³ Entre otras, STC 26/2011, de 14 de marzo.

cación operada, el art. 47 bis EBEP dispone las principales características del régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones públicas.

Entre las medidas que facilitan la conciliación, se han desarrollado distintas iniciativas estatales y autonómicas en el ámbito del empleo público para que el teletrabajo se implante en las Administraciones públicas. Primero fueron el Plan Concilia¹⁴ y la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. Con posterioridad, las Administraciones autonómicas han llevado a cabo sus propios planes autonómicos sobre la materia, desarrollados con su regulación específica¹⁵. En las normas autonómicas es elemento común referirse al teletrabajo no solo para modernizar la organización del trabajo en las Administraciones públicas y mejorar la prestación de los servicios públicos, sino también como medio para mejorar el bienestar de los empleados y las empleadas, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

Uno de los criterios de cara a otorgar la preferencia para teletrabajar en las Administraciones autonómicas suele ser la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, cuando haya varios empleados públicos que deseen prestar el servicio mediante jornada no presencial y pertenezcan a la misma unidad de trabajo, pero sea inviable concedérselo a ambos por cuestiones de organización administrativa, y estén agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados públicos y la Administración, se valorará con preferencia la circunstancia de conciliar la vida personal, familiar y laboral¹⁶. En concreto se da preferencia si tienen que conciliar, porque tengan a su cargo personas mayores de 65 años que

¹⁴ ORDEN APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

¹⁵ La primera Comunidad Autónoma en regular el teletrabajo para su Administración fue la de Castilla y León (Decreto 9/2011, de 17 de marzo), a la que siguieron Extremadura (Decreto 127/2012, de 6 de julio), Castilla-La Mancha (Decreto 57/2013, de 12 de agosto), País Vasco (Decreto 92/2012), Islas Baleares (Decreto 36/2013, de 28 de junio), La Rioja (Decreto 45/2013, de 5 de diciembre), Aragón (Instrucción de 6 de agosto de 2014), Comunidad Valenciana (Decreto 82/2016, de 8 de julio), Galicia (Orden de 20 de diciembre de 2013) y Murcia (Orden de 3 de octubre de 2016).

¹⁶ Sin embargo, en el art. 6.1 Decreto País Vaco el criterio de la conciliación se encuentra ubicado en el tercer lugar, por detrás de:

- a) Aspectos relacionados con la salud laboral de la empleada o empleado público: discapacidades permanentes o temporales.
 - a.1.- Tener reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, o que tengan tal consideración en los términos que establece el artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
 - a.2.- Alteración de la salud, que afecta a la movilidad, en la que una disminución de los desplazamientos contribuirá de manera relevante a una mejora de la salud, acreditada por el Servicio Médico.
- b) Empleadas públicas víctimas de violencia de género (art. 6.1 Decreto mencionado).

precisen cuidados continuados, hijos menores de 12 años¹⁷, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, familiares con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad¹⁸. Otra circunstancia por la que se da prioridad es el embarazo, mientras dure esa situación y permitiendo que se preste por teletrabajo toda su jornada laboral. La prestación del servicio en régimen de teletrabajo finaliza una vez que cesen las causas que la motivaron¹⁹.

La conciliación entre las responsabilidades familiares y las laborales puede considerarse una “asignatura pendiente para nuestro mercado de trabajo”²⁰. Ello es así, a pesar de los múltiples esfuerzos del legislador, como hemos señalado, por adaptar las normas laborales al nuevo escenario social y cultural²¹. Las medidas introducidas, como por ejemplo, permisos retribuidos o exoneración parcial del deber de trabajar para atender a las responsabilidades familiares, no son eficaces si nos atenemos a sus resultados, en la medida en que su utilización pone de manifiesto la pervivencia de la distribución de roles en el seno de la familia²². El legislador, consciente de este peligro, ha señalado en el art. 8.3 RD-Ley 28/2020, que la negociación colectiva en materia de teletrabajo debe fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres además de vigilar para evitar que los estereotipos de género persistan.

En este sentido, la Exposición de Motivos del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, destaca que el teletrabajo trae consigo una mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; lo que permite una mejor autoorganización o en su caso, conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El RD-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 15 de octubre de

Así también en el Art. 6 Decreto C-LM. En sentido similar, el art. 7 Decreto La Rioja. En segundo lugar se sitúa el criterio de la conciliación en el art. 7, que se remite al Anexo II de la Orden Murcia.

¹⁷ A menores de 18 años se refiere el art. 7 Decreto Islas Baleares.

¹⁸ Art. 6.1.a) Decreto Castilla y León. Art. 8 Decreto Extremadura.

¹⁹ Disp. Adic. 1ª Decreto Extremadura.

²⁰ CRUZ VILLALÓN, J.: “Elementos condicionantes para la efectividad de la conciliación laboral en España”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Ed. Delta Publicaciones, Madrid, 2015, pág. 7.

²¹ CRUZ VILLALÓN, J.: “Elementos condicionantes...”, *cit.*, pág. 6-7. Como una de las dificultades que condicionan la efectividad de la conciliación laboral en España, el autor citado menciona la ausencia de un reconocimiento expreso en la Constitución Española del derecho a la conciliación, lo que, sumado a la dificultad de aplicar en la práctica las medidas legales sobre conciliación en las empresas de pequeña dimensión (las más abundantes en España) y la extensión de la descentralización productiva, repercuten negativamente en la implementación práctica de las reglas laborales enfocadas a garantizar la conciliación laboral y familiar (ibidem, págs.7-25).

²² CRUZ VILLALÓN, J.: “Elementos condicionantes...”, *cit.*, pág. 15.

2020, establece una regulación básica y general, de carácter transversal, de esta forma de organización del trabajo, con la finalidad de llenar el vacío normativo que existía, igualando el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes y acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que, según declara la Exposición de Motivos de la citada norma, “se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”. Dicho texto normativo es resultado del diálogo social, que culminó en el Acuerdo de Trabajo a Distancia, lo cual suele asegurar una regulación proporcionada y perdurable en el tiempo.

El legislador tanto antes del RD-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, como después, ha dejado que la negociación colectiva y la individual sean las auténticas protagonistas en la compleja y problemática regulación del teletrabajo. El RD-Ley 28/2020, sobre teletrabajo, gira en torno a la figura de la negociación colectiva e individual de las condiciones del teletrabajo, por lo que ha acogido la práctica que se estaba llevando a cabo por los interlocutores sociales cuando seguían los contenidos del Acuerdo Marco Europeo y cuando se firmaban los acuerdos individuales de teletrabajo.

El acuerdo individual de trabajo a distancia es el documento que fija las condiciones de la prestación del teletrabajador, en particular, supervisión, jornada, horario, instrumentos de trabajo, duración, etc., que puede formar parte del contrato de trabajo si se pacta al inicio de la relación laboral, o se convierte en “adendum” si éste tiene carácter sobrevenido²³. Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, resulta razonable que empresa y trabajador/es afectado/s fijen las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado, tal como se prevé en algún convenio colectivo²⁴.

En su art. 8.3 del RD-Ley 28/2020, completado por la Disposición Adicional 1ª del mismo texto normativo, se dispone que la negociación colectiva puede establecer la ordenación de prioridades, concretamente, los mecanismos y condiciones de acceso por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajar a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias. Entre esas circunstancias, se menciona “la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en el presente Real Decreto-ley”, añadiendo, como hemos anticipado, que dicha negociación

²³ FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”, *Boletim da Faculdade de Direito: Universidade de Coimbra*, ISSN 0303-9773, V. 92, 1, 2016, pág. 54. Pone como ejemplo, el art. 10 bis XVII CC General de la Industria Química (Resolución de 26 marzo 2013); y Acuerdo de Teletrabajo (mayo 2010), en desarrollo del CC de Telefónica Móviles SAU.

²⁴ Art. 10 bis D) XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química 2018-2020.

colectiva debe velar porque no se eternicen los roles y estereotipos de género y que se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa. También se permite a la negociación colectiva fijar una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia (Disposición Adicional 1ª RD-Ley 28/2020).

Podemos plantearnos si el teletrabajo, por sí solo, esto es, sin colaboración de ningún otro elemento, consigue mejorar los niveles de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los teletrabajadores en las empresas donde se implanta, o si se trata de un instrumento más, que solo lograría esa mejora de las condiciones conciliadoras de los teletrabajadores en determinados casos. Nos inclinamos por esta segunda afirmación, en la medida en que resulta clave la regulación que se haga del teletrabajo, para que logre esos objetivos de conciliación o para que, por el contrario, se pueda volver en contra de los teletrabajadores.

Los teletrabajadores deben quedar protegidos en sus derechos laborales, sindicales, de seguridad y salud, para que todo trabajador que lo desee, pueda conciliar de forma efectiva mediante el teletrabajo y para que su regulación quede perfilada a fin de evitar efectos adversos, como eventuales actuaciones empresariales fraudulentas²⁵. El legislador, conecedor del gran potencial que la negociación colectiva puede asumir como instrumento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral²⁶, marca unos contenidos mínimos, respecto de los cuales la negociación colectiva asume un papel protagonista para avanzar concretando y adaptando esos contenidos legales a la realidad de empresas y trabajadores. Esa misma finalidad persigue el legislador con el mandato a la negociación colectiva para regular el teletrabajo.

Los convenios colectivos son resultado de la negociación colectiva y fuente jurídica flexibilizadora del contenido legal, como norma de origen pactado que son²⁷. Corresponde a los convenios colectivos prever un régimen

²⁵ HIERRO HIERRO, F. J.: “Las nuevas perspectivas laborales en la sociedad de la información: el teletrabajo (un ejemplo a tener en cuenta)”, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (73), 2002. (<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-73.htm>).

También en SSTSJ Madrid 19 mayo 2008 (AS 2008, 1858), 15 septiembre 2008 (AS 2008, 2741), 6 octubre 2008 (AS 2009, 758), 17 diciembre 2007 (AS 2008, 662), 23 julio 2007 (AS 2008, 3009), 16 julio 2007 (AS 2007, 2885), 28 abril 2008 (AS 2008, 187293), 23 junio 2010 (AS 2010, 320821).

²⁶ FERNÁNDEZ COLLADOS, Mª. B., GONZÁLEZ DÍAZ, F.A.: “La negociación colectiva como instrumento para la conciliación de la vida laboral y familiar en tiempos de crisis. Especial atención a los supuestos de reducción y adaptación de la jornada de trabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Ed. Delta Publicaciones, Madrid, 2015, pág. 199.

²⁷ MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 41ª edición, ed. Tecnos, Madrid, 2020, pág. 164.

jurídico para el teletrabajo, que garantice la flexibilidad locativa y temporal de la que venimos hablando y, con ello, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

III. TELETRABAJO Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

El teletrabajo, como forma de organización del trabajo, opera tanto en relaciones laborales comunes como especiales²⁸. En ambas, se caracteriza por el principio de libertad de la ordenación del tiempo de trabajo por parte del teletrabajador, dentro de los límites que marquen tanto la legislación como la negociación colectiva y las normas de la empresa concreta²⁹. En este sentido, el teletrabajador sujeto de una relación laboral común, se verá afectado por la regulación prevista en los arts. 34 y siguientes en materia de jornada. Mientras que el teletrabajador sujeto de una relación laboral de carácter especial no estará sometido a jornada, o esta última se encontrará más flexibilizada, salvo que se haya pactado otra cosa en el acuerdo individual o en la negociación colectiva³⁰.

Las cuestiones relacionadas con la gestión del tiempo de trabajo y descanso, requieren que se preste atención a la jornada laboral, y demás aspectos relacionados que se ven afectados por la regulación del teletrabajo, todo lo cual pondrá de manifiesto la interacción entre teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral no solo en sentido positivo sino también, en ocasiones, en sentido negativo, como comprobaremos más adelante.

Las características de la persona trabajadora, junto con su entorno familiar y el laboral pueden facilitar o dificultar que el teletrabajador logre los objetivos de flexibilidad que pretende prestando sus servicios mediante esta modalidad de organización del trabajo.

Las circunstancias relativas a las responsabilidades familiares del teletrabajador modulan sus necesidades de cara a compatibilizarlas con el trabajo: así, por ejemplo, en función de si tiene que cuidar a niños en edad escolar

²⁸ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., pág. 73. Sobre la consideración del teletrabajo como relación laboral común o como relación laboral especial, el planteamiento de THIBAUT ARANDA es que el teletrabajo se reconozca como una relación laboral especial (THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., pág. 285). En otro sentido, SIERRA BENÍTEZ (*El contenido de la relación...*, cit., pág. 64) prefiere tratarlo como una relación laboral común u ordinaria, del mismo modo que RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “Teletrabajo”, cit., pág. 121.

²⁹ SIERRA BENÍTEZ, E. M.: “Trabajo a distancia y relación individual: aspectos críticos (I)”, en MELLA MÉNDEZ, L.: *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, ed. La Ley wolters-kluwer, Madrid, 2017, pág. 95.

³⁰ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., pág. 74, GARCÍA ROMERO, B.: *El teletrabajo...*, cit., pág. 104 y ss. GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “La organización del tiempo...”, cit., pág. 153.

o a personas mayores, la preferencia por una determinada jornada u horario pueden variar.

De ahí que su capacidad de autoorganización, para delimitar el tiempo que puede dedicar a las responsabilidades, familiares o personales, sin menoscabo de las laborales, y a la inversa, resulte imprescindible, de modo que se requiere que el teletrabajador esté dotado con facultades para la adecuada gestión de su tiempo y para el establecimiento de límites y de autodisciplina³¹.

En este sentido, algunos convenios colectivos describen el perfil de teletrabajador que prefieren. Podemos mostrar el ejemplo siguiente, extraído del VII Convenio colectivo de Repsol: “Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:

– Dos años de antigüedad en la compañía como mínimo. Estar en situación de alta y a jornada completa. No obstante, lo anterior, todo trabajador acogido a la reducción de jornada por motivos familiares, tratamiento oncológico o enfermedad crónica, podrá acogerse al teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, si bien en ningún caso el tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa.

Competencias:

Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (un año mínimo en el puesto como referencia).

Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.

Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.

Adecuado desempeño sostenido en el tiempo”³².

Además de las aptitudes personales del teletrabajador para gestionar su tiempo de trabajo, las responsabilidades familiares concretas suponen al mismo tiempo la razón de la elección del teletrabajo, en muchos casos, como también el obstáculo a vencer para ser más eficiente en dicho trabajo. Condicionantes que repercuten en el grado de éxito concreto del teletrabajo son, entre otros, el número de hijos, sus edades, si viven en el hogar familiar, si existe corresponsabilidad en la atención a las necesidades y cargas familiares, si disfrutan de alguna ayuda al servicio del hogar familiar.

Como hemos señalado con anterioridad, la realidad demuestra que existe una presencia mayoritaria de mujeres realizando teletrabajo, de lo que se deduce que, en la práctica, los estereotipos de género siguen perpetuándose

³¹ APARICIO GARCÍA-RISCO, G.: *La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral*. Tesis doctoral dirigida por ENRIQUE CABERO MORÁN (dir. tes.). Universidad de Salamanca (2014). Tesis en acceso abierto en: Gredos, pág. 433.

³² Art. 17.3.2 VII Convenio colectivo de Repsol, SA.

hasta el momento. Esta situación puede resultar contraproducente para el colectivo femenino en la medida en que las mujeres pasarán más tiempo en su domicilio, tanto para trabajar como para atender a las necesidades familiares, lo cual comportará, de nuevo, esa perpetuación de los roles de género³³.

Por otro lado, el tipo de teletrabajo implantado en la empresa incrementa o disminuye el grado de flexibilidad que reporta al trabajador. El teletrabajo prestado en el domicilio de la persona es el más utilizado en la actualidad. Con esta modalidad de teletrabajo en el domicilio se logra una mayor libertad sobre el momento de ejecución de la prestación laboral (más aún si la conexión con la empresa es off line), la jornada se delinea cada día en función de las necesidades también diarias. No obstante, pueden surgir inconvenientes nada desdeñables y que suponen retos, como los derivados del espacio disponible para teletrabajar y de cuáles sean las habilidades del teletrabajador para gestionar su tiempo, ser disciplinado, concentrarse, etc., retos a superar so pena de desdibujar las fronteras trabajo-descanso y el horario, lo que incrementaría los riesgos psicosociales y el estrés laboral del teletrabajador.

Respecto del espacio disponible para teletrabajar, encontramos algunas cláusulas convencionales, como la del VII Convenio colectivo de Repsol, que especifican lo siguiente: “Requisitos técnicos y espaciales. El lugar desde el que se desea teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Dichas condiciones mínimas constarán en el Acuerdo Individual de Teletrabajo.

Para comprobar esas condiciones, la persona que teletrabaja se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona”³⁴.

Frente al teletrabajo en el domicilio del trabajador, la empresa puede disponer de telecentros o requerir que la actividad laboral tenga carácter itinerante, lo que favorece la organización de una jornada y horario concretos, así como el tiempo de descanso y desconexión digital³⁵. El inconveniente estaría en la menor libertad del teletrabajador para autoorganizarse.

³³ APARICIO GARCÍA-RISCO señala que la razón por la que algunas mujeres no se muestran favorables a adoptar el teletrabajo, es por considerar que este último corroboraría su mayor responsabilidad sobre las tareas domésticas, en la medida en que estarán más tiempo en el hogar. APARICIO GARCÍA-RISCO, G.: *La igualdad*, cit., pág. 433.

³⁴ Art. 17.3.3 VII Convenio colectivo de Repsol, SA.

³⁵ Seguimos a APARICIO GARCÍA-RISCO, G.: *La igualdad*, cit., pág. 423-435

La regulación del teletrabajo repercute en materias previstas habitualmente en los convenios colectivos, como son la jornada laboral, el horario de trabajo, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno o las vacaciones. De nuevo, el teletrabajo aportará flexibilidad en las cuestiones relativas a la ordenación del tiempo de trabajo y descanso. De la conexión auténtica entre teletrabajo y flexibilidad, se derivará que el teletrabajo mantenga, a su vez, un vínculo positivo con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, o expresado de otro modo, a mayor flexibilidad, habrá, en principio, mayor garantía para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1. La jornada del teletrabajador

En la prestación laboral realizada en régimen de teletrabajo no siempre es posible delimitar el tiempo trabajado y el tiempo de descanso. Al teletrabajador le resulta aplicable el régimen jurídico de jornada del trabajador común de los arts. 34 y siguientes del ET, que, a su vez, toma como punto de partida el reconocimiento del art. 40.2 CE, sobre el derecho al descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y de las vacaciones periódicas retribuidas.

El control del tiempo de trabajo y su registro resulta más o menos difícil de verificar en función de si se trata de trabajadores desconectados o conectados mediante herramientas informáticas. La vigilancia telemática o informática ofrece distintos mecanismos eficaces para el control de la jornada laboral y de los tiempos de descanso. En el teletrabajo no interactivo, también cabe dicho control bastando para ello con instalar un programa informático de control del tiempo de trabajo, tanto de las horas de prestación efectiva del mismo como incluso la programación para que se pare la máquina a intervalos regulares, lo que permite cumplir los tiempos de descanso. Sin embargo, cuando la actividad se realiza sin programa informático de control, surgen mayores dificultades de registro y el tiempo de trabajo podrá ser estimado pero no quedará garantizado del mismo modo que en el primer supuesto analizado, el cumplimiento de la normativa sobre jornada³⁶.

Por otra parte, se garantiza al teletrabajador su derecho al salario en los casos de suspensión de la actividad laboral por causa imputable al empresario –por ejemplo, por averías del equipo informático propiedad de la empresa–³⁷; mientras que le será exigible la recuperación de las horas no trabajadas cuando la causa no sea imputable al empresario, o por fuerza mayor.

³⁶ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., pág. 76.

³⁷ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Teletrabajo”, cit., pág. 826-827. SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación...*, cit., pág. 184.

2. El horario del teletrabajador

La flexibilidad relativa a la jornada se predica de modo similar en el horario de trabajo, cuando nos referimos al teletrabajo. Se permite un horario individual variable, o flotante, frente a un horario laboral rígido, más frecuente en el trabajo no prestado bajo la modalidad que estamos analizando. Incluso algunos teletrabajadores pueden quedar liberados del sometimiento a horario –como el teletrabajo *off line*–, mediante un horario “libre” que permita compensar o reajustar las diferencias ocasionales entre la hora de inicio o de finalización de cada día de trabajo³⁸.

El contenido de la prestación laboral, y, sobre todo, el tipo de conexión del teletrabajador con la empresa, serán los factores encargados de delimitar el sometimiento más flexible o más rígido a la jornada y horarios³⁹.

3. El tiempo de disponibilidad

El reverso de tanta flexibilidad lo pone la disponibilidad del teletrabajador a ser llamado fuera del horario normal. La teledisponibilidad se define como cualquier momento en que el teletrabajador, mediante las herramientas de trabajo telemáticas (teléfono móvil e mail), pueda ser requerido por el empresario para la realización de un trabajo⁴⁰. La necesidad de estar localizable se convierte en teledisponibilidad ante la facilidad de que el teletrabajador sea localizado mediante un buscapersonas o un teléfono móvil, cualquiera que sea el momento y el lugar en que se encuentre⁴¹.

La aplicación del régimen legal de la jornada previsto en los arts. 34 a 38 ET no facilita resolver problemas como el encuadramiento de la teledisponibilidad dentro del tiempo de trabajo o del de descanso. El tiempo de teledisponibilidad no es tiempo de trabajo en sentido estricto, aunque sí se convierte en tiempo de trabajo el tiempo de las eventuales intervenciones durante esa disponibilidad, por lo que han de respetarse los tiempos de descanso y el máximo anual de horas extraordinarias⁴². El tiempo de disponibilidad

³⁸ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo*, cit., pág. 86-88.

³⁹ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., pág. 84. Cfr. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: “La integración del teletrabajo en el ámbito de la relación laboral”, cit., pág. 116.

⁴⁰ Vid. THIBAUT ARANDA, J.: “Teletrabajo y teledisponibilidad”, en AA. VV.: *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, MTAS, Madrid, 2000, págs. 895 a 910.

⁴¹ Advierte Thibault de las disfunciones para la salud que puede conllevar cuando el teletrabajador está a disposición del empresario las veinticuatro horas del día. THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., pág. 94.

⁴² THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., pág. 95. Igualmente, SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación...*, cit., pág. 197.

tampoco es tiempo de descanso en sentido propio, aunque se convierte en tal cuando no se es requerido por la empresa; ahora bien, ello supone restringir la libertad del teletrabajador en su tiempo de no trabajo⁴³.

IV. TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Campo de estudio acotado

Para realizar el presente estudio, se han consultado y analizado los convenios colectivos vigentes durante el período 2019-2021, en concreto hasta el 3 de marzo de 2021, tanto de ámbito estatal como autonómico, provincial y local; tanto sectoriales como empresariales.

De la negociación colectiva vigente se han tenido en cuenta los que contienen cláusulas cualitativas, prestando especial atención a los sectores en los que, a priori, el teletrabajo puede tener una mayor incidencia por razón de la actividad productiva que desarrollan. Se han revisado todos los convenios colectivos del período mencionado, que están citados haciendo referencia a su nombre completo del sector o inferior y de su ámbito territorial. Nos remitimos al Anexo incorporado al final de este trabajo, donde se incluyen solo los convenios colectivos que contienen alguna referencia al teletrabajo, con las Resoluciones y fechas en las que se han publicado, lo que permitirá la localización a texto completo del convenio colectivo concreto a consultar.

La regla general es la escasez de contenidos negociados sobre teletrabajo en los convenios colectivos, lo que permite constatar que la negociación colectiva o bien no está enfocada hacia este tema o bien realiza un tratamiento insuficiente del teletrabajo de cara a ofrecer seguridad jurídica y protección a los teletrabajadores. Nos centraremos en aquellos convenios colectivos en los que se han realizado previsiones o se han incorporado cláusulas significativas en torno al teletrabajo.

2. Realidad negocial

Como primera consideración de carácter general, que se extrae del estudio en profundidad de la negociación colectiva en materia de teletrabajo, se constata que no son muchos los convenios colectivos que se ocupan del

⁴³ THIBAUT ARANDA, J.: “Teletrabajo y teledisponibilidad”, *cit.*, pág. 910.

teletrabajo ni de la implantación del mismo en las empresas o sectores de la producción. Las razones que aporta la doctrina para justificar el escaso tratamiento del teletrabajo en la negociación colectiva son fundamentalmente dos: la primera, la lenta implantación del teletrabajo en nuestro país. La segunda, que se ha optado por la negociación individual en vez de la colectiva⁴⁴. Una de las causas de esta falta de regulación consiste en el hecho de que el teletrabajo se ha venido considerando como un elemento integrante de la denominada «organización del trabajo» que, en los convenios colectivos, queda reservada a la parte empresarial y, en consecuencia, es escasamente negociable. Este hecho conlleva que “en lo relativo al teletrabajo haya una fuerte discrecionalidad de la parte empresarial en la delimitación de las prácticas asociadas a las diversas formas de teletrabajo”⁴⁵.

Podríamos añadir, como tercera razón, la que el Libro Blanco del Teletrabajo en España de junio de 2012 aportaba y que expresa una posición defendida por algún sector, que afirma que la mejor regulación del teletrabajo es la más flexible, la menos protocolizada y menos regulada, considerada como una opción y un complemento voluntario, y no la que desarrolla el teletrabajo como una alternativa⁴⁶.

Otro motivo para que la negociación colectiva mencione el teletrabajo pero no lo vincule con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es que el teletrabajo suele regularse en sectores no feminizados, como los de telecomunicaciones, tecnologías y empresas energéticas⁴⁷.

También podemos agregar la dificultad de ordenar el tiempo de trabajo cuando es para teletrabajar, precisamente porque el teletrabajo se diferencia del trabajo presencial, entre otras características, por la flexibilidad temporal en la organización de la prestación, que cabe adaptar al tipo de actividad y tarea a realizar así como a actividades extralaborales como la familia o el ocio. Se relativiza la jornada⁴⁸ en favor de la consecución de objetivos o resultados concretos. Esta realidad negocial es reflejo de la cultura empre-

⁴⁴ THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., págs. 248-249. Dicho autor se muestra favorable a una regulación convencional específica para el teletrabajo, salvo en empresas en las que no esté muy desarrollado el teletrabajo, en cuyo caso bastaría simplemente con incorporar, al convenio colectivo general, las cláusulas relativas al teletrabajo. Para una reflexión sobre la unidad negocial más idónea para regular las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, indicando las ventajas e inconvenientes de la negociación colectiva sectorial estatal, la de empresa, la de franja y la negociación colectiva internacional, *vid.* THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo...*, cit., págs. 248– 252.

⁴⁵ BELZUNEGUI ERASO, A.: *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Ed. CES, Madrid, 2002, pág. 140.

⁴⁶ LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA, junio 2012, pág. 69.

⁴⁷ AGUILAR GONZÁLEZ, M^a. C.: “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.): *Conciliación de la vida...*, cit., pág. 552.

⁴⁸ GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “La organización del ...”, cit., pág. 153.

sarial del presencialismo, como estilo de gestión basado en la relación y el corto plazo de los gestores españoles⁴⁹. No es menos cierto, sin embargo, que, de forma gradual, se está operando una transición de sistemas de producción fijos a procedimientos flexibles y abiertos, según el llamado modelo de “trébol”, en base al cual una parte de la actividad se desarrolla con personal interno, otra porción con empresas contratadas o subcontratadas (outsourcing) y el resto con trabajadores externos autónomos, personal de Empresas de Trabajo Temporal, teletrabajadores, etc⁵⁰.

La segunda consideración, también general, hace referencia a los contenidos relativos al teletrabajo que son comunes en la mayoría de los convenios colectivos que se detienen en su mención y/o regulación, como son los siguientes:

- Se suele utilizar el término “trabajo a distancia”⁵¹ o el de “teletrabajo”⁵², aunque es predominante el segundo sobre el primero. No faltan los que lo incluyen dentro del trabajo en remoto⁵³. En relación con esto último, podemos ver el siguiente ejemplo, en el que se distingue el trabajo en remoto, en razón de la causa motivadora de la prestación del servicio mediante teletrabajo⁵⁴:

“El trabajo en remoto se podrá realizar en alguna de las siguientes modalidades:

Teletrabajo planificado: en función de las necesidades del área y del equipo de trabajo se determinarán los días de trabajo fuera del centro de trabajo.

Teletrabajo ocasional: motivado por una necesidad puntual de la persona, previa notificación y gestión interna, salvadas las necesidades de negocio”⁵⁵.

⁴⁹ MILLÁN TEJEDOR, R. J.: “El teletrabajo como solución a la insostenibilidad de los parques empresariales españoles”, Bit nº 189, 2012.

⁵⁰ GALLARDO MOYA, R.: El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador, ed. Ibídem, 1998, pág. 9.

⁵¹ Disp. Trans. 2ª Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Art. 41 Convenio colectivo de la empresa Nutrafur, S.A.U.

⁵² Art. 21 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. Art. 49 Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU., para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña. Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Art. 8 Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU. Art. 23 Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo). Art. 20 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

⁵³ Art. 43 Convenio colectivo del Grupo Selecta.

⁵⁴ 5.6 ANEXO II. II Plan de igualdad Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU 2019. Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU.

⁵⁵ 5.6 ANEXO II. II Plan de igualdad Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU 2019.

- Suelen hacer referencia al compromiso de la empresa con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁵⁶. Pero no siempre, sino que, a veces, se regula sin ninguna mención a la conciliación⁵⁷.
- La mayoría de los convenios colectivos solo mencionan el teletrabajo, como fórmula para conciliar trabajo y responsabilidades familiares⁵⁸, pero no se detienen en pormenorizar su regulación⁵⁹. En ocasiones, se remiten a una Comisión paritaria o un Observatorio Sectorial, Comisión de trabajo u órganos similares⁶⁰ que ofrecerá esa regulación específica⁶¹ y analizará los puestos y actividades susceptibles de poder ser aplicado el teletrabajo teniendo en cuenta características de los mismos⁶².

En el vínculo teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral ocupa un lugar especial la negociación colectiva en las Administraciones Públicas autonómicas, en las que se prevé el teletrabajo con ese objetivo principal⁶³.

⁵⁶ Art. 21 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. Art. 20 Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. Art. 84 Convenio colectivo del Sector de Comercio Vario. Art. 117 Convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid. Art. 61 Acuerdo de 20-07-2018, de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020). Art. 25 VII Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca. Art. 13.5 Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía. Art. 43 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU.

⁵⁷ Art. 20 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Art. 10 BIS XIX Convenio colectivo general de la industria química. Art. 15 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines.

⁵⁸ Anexo II. X) Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas. Acuerdo Consejo Insular de Ibiza. Art. 43 IV Convenio colectivo de la Universidad de Extremadura (personal laboral de administración y servicios). Eje 4 PLAN DE IGUALDAD DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE TOMELLOSO. Art. 43 Convenio colectivo de las Industrias del aceite y sus derivados para la Provincia de Córdoba. Art. 9 Convenio colectivo de Trabajo de la empresa «Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX).

⁵⁹ Disp. Trans. 3ª Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU., para los centros de trabajo de Madrid. Art. 23 Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo). Disp. Adic. 4ª III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.

⁶⁰ Pacto complementario 6º Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la provincia de Barcelona per als anys 2020 –2021. Art. 65 Convenio colectivo de la empresa Metro Bilbao, SA.

⁶¹ Art. 22 j) Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as.

⁶² Art. 13.5 Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

⁶³ Objetivo octavo. Tercer Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Acuerdo de la mesa general de negociación de 19-1-2011, que aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

- En ocasiones, se hace referencia al teletrabajo y al trabajo no presencial por un tiempo inferior al 30% de la jornada, para recordar que no le será de aplicación ni el RD-Ley 28/2020 ni el Convenio colectivo concreto en lo relativo al teletrabajo⁶⁴.
- Cuando se da una regulación del teletrabajo en el convenio colectivo, se hace mención al Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo de 16 de julio de 2002, como referencia que ha inspirado las cláusulas convenidas sobre teletrabajo⁶⁵, así como al art. 13 ET⁶⁶ y a la Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015⁶⁷. Los convenios colectivos más recientes se remiten al art. 34.8 TRET o reiteran su contenido⁶⁸, y al RD-Ley 28/2020⁶⁹.
- Asimismo resulta frecuente que los convenios colectivos que regulan el teletrabajo, comiencen ofreciendo una definición del teletrabajo⁷⁰.
- Suelen hacer una valoración positiva del mismo como instrumento de flexibilidad que ahorra tiempos y costes a la persona que teletrabaja, sin que se vea afectada negativamente ni la eficiencia ni la productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo⁷¹.

⁶⁴ Disp. Adic. 12ª Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

⁶⁵ Art. 21 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. Art. 20 Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. Art. 43 Convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

⁶⁶ Art. 14.1 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Art. 20 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. Art. 34 Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra. Art. 14 Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos Conselleria Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo Valencia.

⁶⁷ Art. 8 BIS Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022. Art. 20 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

⁶⁸ Art. 14 Registra y publica el V Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional Resolución de 24 de mayo 2019. RCL 2019/941.

⁶⁹ Art. 53 Convenio colectivo de trabajo del sector de las Industrias siderometalúrgicas, de la provincia de Tarragona, para los años 2020-2021. Disp. Trans. 2ª Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Art. 41 Convenio colectivo de la empresa Nutrafur, S.A.U.

⁷⁰ Art. 14.1 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Art. 15 Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. Art. 10 BIS XIX Convenio colectivo general de la industria química. Art. 20 Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. Art. 43 Convenio colectivo del Grupo Selecta. Art. 13.5 Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

⁷¹ Art. 21 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. Disp. Adic. 4ª III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.

Mención especial merece el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020, en la medida en que establece una serie de orientaciones a la negociación colectiva sobre los aspectos que debe regular en materia de teletrabajo: “a) La exigencia de una carga de trabajo objetivable y medible, proporcionada al tiempo de trabajo aplicable. b) Derecho a la conciliación de la vida laboral y personal”⁷².

A. Conciliación y tiempo de trabajo

La ecuación a resolver está compuesta por tres elementos: teletrabajo, conciliación y tiempo de trabajo. La negociación colectiva asume un papel principal en la implantación de las medidas conciliadoras⁷³, en virtud del art. 34.8 ET, tanto si se entiende esa negociación colectiva en sentido estricto, como si se extiende a los acuerdos individuales entre el trabajador y el empresario, que respetan lo previsto en la negociación colectiva⁷⁴.

Se concibe el teletrabajo como una modalidad más de prestación de servicios, con la que se contribuye a cumplir con la mejora de las posibilidades de conciliación de la vida personal y familiar con la laboral ante situaciones excepcionales y para fomentar la armonización de responsabilidades laborales entre mujeres y hombres⁷⁵.

En este sentido, se observa una medida como la siguiente en los supuestos de trabajadores/as con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave; medida consistente en que las empresas procurarán ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita⁷⁶.

Otro aspecto específico de teletrabajo relacionado con la conciliación, se refiere a la reducción de la jornada, en el supuesto de que se trate de ambos progenitores, en cuyo caso se establece la posibilidad de reducción de jornada

⁷² Capítulo XV Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020.

⁷³ AGUILAR GONZÁLEZ, M^a. C.: “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.): Conciliación de la vida laboral, y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado, Ed. Delta Publicaciones, 1^a ed., Madrid, 2015, pág. 551.

⁷⁴ GARCÍA GIL, B.: “Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su incidencia como factor de riesgo psicosocial”. LÓPEZ BALAGUER, M.: “La adaptación de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿Un derecho individual o un derecho a negociar en convenio?”, en Políticas de conciliación, permisos parentales y empleo. Bomarzo, págs. 250 y ss.

⁷⁵ Art. 13.5 Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía.

⁷⁶ Art. 84 Convenio colectivo del Sector de Comercio Vario.

da de hasta un 75% y/o posibilidad de disfrutar de hasta 12 horas a la semana en teletrabajo, sin perjuicio de que la Comisión de Igualdad valore la posibilidad de su ampliación en situaciones excepcionales, teniendo en cuenta las circunstancias especiales de cada supuesto y con respeto, en todo caso, del deber de sigilo y del principio de confidencialidad⁷⁷.

Relacionada con la reducción de jornada anteriormente mencionada, está la relativa a la maternidad: “Las mujeres embarazadas tendrán derecho a una reducción de una hora diaria sin disminución del salario a partir de la semana 37 de gestación. Durante los dos últimos meses de embarazo y siempre por acuerdo entre la empresa y la trabajadora, se podrá prestar servicios a través de la modalidad de teletrabajo”⁷⁸.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada en estos casos, conforme a lo previsto en el convenio, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. En los casos de guarda legal por cuidado de menores y con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral el trabajador podrá optar, siempre que las necesidades productivas así lo permitan y mientras perdure la causa que lo motiva, por alguna de las distintas opciones que se enuncian, entre las cuales se incluye el teletrabajo⁷⁹.

Aunque en algún convenio colectivo, se hace referencia a la flexibilidad en el tiempo de trabajo, con remisión a lo previsto en el art. 34 ET, pero sin citar el trabajo a distancia ni la conciliación, como instrumento y objetivo respectivamente⁸⁰, sin embargo lo más frecuente es encontrar convenios colectivos que prevén, que dentro del tiempo de trabajo del trabajador, haya una parte que se desarrolle mediante teletrabajo, como forma de prestación que mejora la conciliación de ese trabajador en su terreno personal, familiar y laboral. Resulta relevante la regulación del tiempo de trabajo a los efectos indicados, ya que, desde una perspectiva estrictamente jurídico-laboral, los problemas de conciliación de trabajo y familia derivan con carácter general del tiempo en que el trabajador, por estar en su puesto de trabajo, no puede atender a las necesidades derivadas de sus circunstancias familiares.

⁷⁷ 5.6 ANEXO II. II Plan de Igualdad Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU 2019.

⁷⁸ Art. 12 Convenio colectivo de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa para los años 2019-2021.

⁷⁹ Art. 43 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU.

⁸⁰ “La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el 10% de la jornada de trabajo establecida en el presente convenio para cada uno de los grupos profesionales y categorías a extinguir, todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del RDLET”, en el art. 17 Resolución TSF/1396/2020, de 8 de junio. LCAT 2020\658 ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA. Dispone la inscripción y la publicación del I Convenio colectivo autonómico de la enseñanza y formación no reglada de Cataluña.

Extraemos como muestra las siguientes cláusulas convencionales en las que se flexibiliza la jornada relacionándola con la conciliación, cuando se expresa: “Se atenderá, en lo posible, a las circunstancias personales de los trabajadores-as, en situación de cuidado de menores o de embarazo, negociándose, en cada caso, con los afectados la forma más adecuada de la aplicación de la flexibilidad horaria”⁸¹. Otro ejemplo lo encontramos en la siguiente cláusula: “En atención a las necesidades organizativas y de funcionamiento de la empresa y de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores se acuerda ampliar los efectos de la jornada irregular establecida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de 300 horas”⁸². O con fórmula similar: “Las personas trabajadoras, previo acuerdo, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como del turno de trabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”⁸³.

Asimismo lo comprobamos en el art. 39 del VIII Convenio colectivo estatal del corcho⁸⁴, titulado “Distribución de la jornada”, que indica lo siguiente: “7. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.”

Un último ejemplo nos lo proporciona el art. 42.1 XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química 2018-2020: “Para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, en cada empresa podrá acordarse con los representantes de los trabajadores la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso”⁸⁵.

⁸¹ Art. 12 Convenio colectivo del Sector Industria Textil de Navarra. Resolución 28-C/2019, de 21 de marzo. LNA 2019\140. BO. Navarra 7 mayo 2019, núm. 87 [pág. 5565].

⁸² Art. 59 II Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el Sector de Aparcamientos y Garajes (2016 2020). Resolución de 19 de julio 2018. LAN 2018\323. BO. Junta de Andalucía 30 julio 2018, núm. 146 [pág. 114].

⁸³ Art. 10.2 Resolución TSF/773/2019, de 20 de febrero. LCAT 2019\217 CUEROS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña. También art. 22 VII Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca.

⁸⁴ Resolución de 6 de marzo 2020. RCL 2020\788. También art. 39 VIII Convenio colectivo estatal del corcho.

Art. 18 Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadores 2019-2020. Resolución de 13 de septiembre 2019. LEG 2019\2989.

⁸⁵ Art. 42.1 XIX Convenio colectivo General de la Industria Química 2018-2020.

B. Planes de Igualdad

En algunos convenios colectivos, se hace referencia a que el Plan de Igualdad podrá incluir medidas relativas a la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación personal, familiar y laboral, pero sin mencionar el teletrabajo ni el trabajo a distancia⁸⁶. En este sentido, se observan fórmulas generales, como la siguiente: “Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar”⁸⁷.

También nos encontramos con Planes de Igualdad, en los que se hace mención al teletrabajo, como una medida de adaptación dentro de las que sirven a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁸⁸.

El alcance es mayor en otros convenios colectivos que plantean en su Plan de Igualdad la necesidad de estudiar nuevas formas de adaptación de la jornada laboral, incluido el teletrabajo, en atención a las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores, anunciando la creación de una

⁸⁶ Art. 57.5 Convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (Aecom) y por la representación sindical de CC OO de Construcción y Servicios de Madrid y UGT-FICA Madrid, Resolución de 29 de enero 2020. LCM 2020\96. Art. 57 Convenio Colectivo para la empresa UTE IV Tunstall Televida-GSR-Grupo Igualmequisa, para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, Resolución de 5 de marzo de 2019. Entre otros, Plan de Igualdad de la empresa Campoastur Productos y Servicios S. Coop. Asturiana, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación. Plan de Igualdad de la empresa Interserve Facilities Services, S.A., Resolución de 28 de febrero de 2020. Plan de Igualdad de la empresa Transinsa, S.L., Resolución de 27 de febrero de 2020.

Plan de Igualdad de la empresa PMG Asturias Powder Metal SAU, Resolución de 12 de febrero de 2020.

Plan de Igualdad de la empresa Asociación Asturiana para el Cambio Social Nómades, Resolución de 23 de enero de 2020. Plan de Igualdad 2019/2020 de la empresa Fundación Comarcas Mineras, Resolución de 25 de noviembre de 2019. Plan de Igualdad de la empresa Medicina Asturiana, S.A., Resolución de 15 de octubre de 2019. Plan de Igualdad de la empresa Llana Auditores, S.L., Resolución de 10 de julio de 2019. Plan de Igualdad de la empresa Asturservicios La Productora, S.A.L., Resolución de 24 de mayo de 2019.

⁸⁷ Anexo III Plan de Igualdad. Convenio colectivo del Sector de Hostelería de Navarra. Resolución 100-C/2019, de 18 de octubre. LNA 2019\313. Art. 49 Convenio colectivo del Sector Industria Textil de Navarra, Resolución 28-C/2019, de 21 de marzo. LNA 2019\140. BO. Navarra 7 mayo 2019, núm. 87 [pág. 5565]. Art. 63 Convenio colectivo del Sector Industrias Siderometalúrgicas de Navarra, Resolución 9-C/2019, de 10 de enero. LNA 2019\46. BO. Navarra 26 febrero 2019, núm. 39 [pág. 2609].

⁸⁸ Plan de igualdad de la empresa «Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega». Registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SA, para s... Resolución de 10 de septiembre 2019. LEG 2019\2993.

comisión o grupo de trabajo que analizará los puestos de trabajo en los que sería factible dicho modelo y posibles vías de implementación⁸⁹.

Recordemos que la ordenación del tiempo de trabajo se menciona expresamente entre las materias que podrán ser incorporadas al texto de los Planes de Igualdad de las empresas, para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación personal, familiar y laboral. Se contempla en el art. 46.2 Ley 3/2007, de Igualdad, que es una de las normas características en materia de conciliación y cuyo origen está vinculado al objetivo de dotar de un tratamiento jurídico global a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin igualdad y sin corresponsabilidad no hay conciliación posible de la vida laboral, familiar y personal. Además de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro del contenido que debe incorporarse al Plan de Igualdad está el “Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral” (art. 46.2.f) LOI).

Existe una relación positiva entre las medidas de conciliación y de racionalización del tiempo con la satisfacción laboral, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones. En los textos de los Planes de Igualdad publicados, observamos contenidos en los que, de forma general, se hace referencia a las medidas previstas en la legislación laboral y en la práctica de la empresa, para promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, en los que se prevé el análisis de esas medidas para comprobar si existen diferencias en el ejercicio de esos derechos y medidas entre trabajadores y trabajadoras⁹⁰. Dentro de las medidas sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral para ese ejercicio corresponsable, se cita la promoción del teletrabajo en aquellos puestos y actividades susceptibles de trabajo a distancia, de adaptación de la jornada de trabajo flexibilizando el horario de entrada y salida, adaptando los horarios a las situaciones extraordinarias, y garantizando la desconexión digital fuera de la jornada laboral, salvo fuerza mayor. El objetivo sigue siendo facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.

En otro Plan de Igualdad, se incorpora la medida dentro de la línea de actuación del Plan de Igualdad, entre las destinadas al Acceso al empleo y a las condiciones de trabajo (epígrafe 6.4), mencionando lo siguiente:

⁸⁹ Plan de Igualdad Anexo 5. B 4) Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3), Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca. Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. 2019. Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU. Plan de Igualdad de la Asociación Asturiana de Autistas Niños del Silencio (ADANSI).

Plan de Igualdad Anexo 4. 3.d) Convenio colectivo de la Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SA, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria, Santander, Pamplona, Burgos y Logroño. Plan de Igualdad de la empresa «Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega». Registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SA, para s... Resolución de 10 de septiembre 2019. LEG 2019\2993.

⁹⁰ Plan de Igualdad de Comité Ciudadano Antisida del Principado de Asturias (CCASIPA), Resolución de 8 de octubre de 2020.

“b) El establecimiento de medidas de espacio como el teletrabajo en la medida que contribuyan a unos mayores niveles de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Entre otras, destaca en primer lugar, facilitar el teletrabajo, en la medida de lo posible, ajustándolo a las necesidades de cada departamento”⁹¹.

C. Teletrabajo, conciliación y flexibilidad del tiempo de trabajo

El teletrabajo aporta flexibilidad en cuanto al tiempo de realización de la prestación laboral, como hemos avanzado, lo cual repercute en la conciliación personal, familiar y laboral del teletrabajador. Esa relevancia se muestra en la Sección 3.ª del RD Ley 28/2020, titulada “Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo”, que se compone de dos artículos:

Art. 13: relativo al derecho al horario flexible de los teletrabajadores en los términos pactados en el acuerdo individual de trabajo a distancia y en la negociación colectiva, con los límites de los tiempos de disponibilidad obligatoria y de la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

Artículo 14: relativo al derecho al registro horario adecuado, para que, en dicho registro, se refleje fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria; registro que deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

Tomando en consideración los términos pactados en la negociación colectiva sobre el derecho de los teletrabajadores a disponer de un horario flexible y a que se registren adecuadamente sus horas de trabajo a distancia que sea teletrabajo, podemos detenernos en los contenidos negociados en distintos tipos de cláusulas convencionales.

En primer lugar, la previsión del teletrabajo en la negociación colectiva no va acompañada de un régimen jurídico en la mayoría de los convenios colectivos, sino que se circunscribe a la mención de aspectos generales, relacionados con el derecho a solicitar la adaptación de la jornada y de la forma de prestación del trabajo. Esos aspectos del régimen jurídico no son otros que los previstos en el art. 34.8 ET y sobre los mismos no se presenta ninguna modificación en los textos convencionales colectivos. De este modo, el régimen jurídico de las adaptaciones en el régimen de jornada y en la forma de prestación se aplicará al trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo, de la misma manera que se aplicará cuando cambie la distribución de la jornada de trabajo, con lo cual no se establece una regulación específicamente aplicable al supuesto del teletrabajo.

⁹¹ Plan de Igualdad de la empresa Electricidad Llano, S. L., Resolución de 18 de septiembre de 2020.

Por tanto, la referencia al teletrabajo en la negociación colectiva se hace considerándola una forma de prestación del trabajo y vinculándola con el objetivo a alcanzar, que es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El enfoque es correcto pero incompleto, puesto que debería incorporarse el teletrabajo no solo desde esa perspectiva sino con otras finalidades igualmente relevantes, como por ejemplo, para la efectiva protección de la trabajadora víctima de violencia de género⁹², o la inclusión laboral de discapacitados.

En segundo lugar, son varios los convenios colectivos en los que se regula el régimen de teletrabajo y se relaciona como una medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, medida de implantación progresiva que, además supone un ahorro de costes para el teletrabajador⁹³. En este sentido, por ejemplo, el V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF⁹⁴ prevé el siguiente contenido: “Las partes firmantes de este Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta nueva medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía

⁹² Aunque no es frecuente, destacamos una cláusula convencional que prevé la utilización del teletrabajo como medida respecto de la protección a personas víctimas de violencia de género. En este sentido, concluimos en nuestro trabajo que se debe utilizar el teletrabajo no solo para la conciliación sino también para estos casos, como el siguiente:

“Acuerdo de la Mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Generalidad de Cataluña por el cual se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en la Administración de la Generalidad de Cataluña.

4. Tramitación

Se dará preferencia a la tramitación de este procedimiento.

La persona titular de la Secretaría general del departamento de adscripción tendrá que dictar resolución de atribución temporal de funciones en el plazo máximo de tres días mientras dure toda la tramitación de este procedimiento.

Durante este plazo de tres días, se podrá autorizar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo”. 4. Acuerdo de la Mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Generalidad de Cataluña por el que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en la Administración de la Generalidad de Cataluña.

⁹³ Han recogido la regulación del teletrabajo entre sus preceptos, entre otros, los siguientes acuerdos y convenios colectivos anteriores al período estudiado en el presente trabajo: el XXVI Convenio colectivo de Repsol Butano (BOE 22 diciembre 2016); el Convenio colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas de la Comunidad de Madrid (BOCAM 12 mayo 2015); el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE 19 enero 2016); el XVIII Convenio colectivo general de la Industria Química (BOE 19 agosto 2015); el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE 16 julio 2013); y el Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BOCAM 2 mayo 2016). Más detalladamente, en VÁZQUEZ PEDRE, N.: *La regulación autonómica del empleo público de régimen laboral*, Tesis doctoral inédita, UCM, Madrid, 2017, pág. 206-207.

⁹⁴ Arts. 13 y 17 V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. Resolución de 17 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo. BOE Núm. 157 Martes 30 de junio de 2009 Sec. III (Pág. 54870).

y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol. Por otro lado, las partes firmantes entienden que el teletrabajo ha de posibilitar ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo⁹⁵. El ejemplo de Repsol en la apuesta clara por la implantación de un programa de teletrabajo, se desarrolló con la elaboración del Libro Blanco del Teletrabajo 2012 de dicha empresa⁹⁶, y alcanza, en la actualidad, al ya VIII Acuerdo Marco del Grupo Repsol⁹⁷.

Otra fórmula similar es la siguiente: “Durante la vigencia del presente Convenio, en aras a desarrollar la conciliación laboral y familiar, ambas partes, tras el análisis previo necesario, articularán fórmulas que permitan el desarrollo del teletrabajo en aquellos puestos en que esta medida sea posible”⁹⁸.

En tercer lugar, en la negociación colectiva española no es frecuente que se presente el teletrabajo como medida conciliadora en los sectores productivos en los que se suele regular el teletrabajo como forma de organización por el tipo de trabajo que se realiza⁹⁹, si bien contamos con excepciones, como las de Telyco¹⁰⁰ o el VII Convenio colectivo de Repsol, SA¹⁰¹ que merecen ser destacadas, como después detallaremos. También podemos fijarnos en el VIII Convenio colectivo estatal del corcho anteriormente mencionado, y el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU¹⁰².

Respecto del teletrabajo regulado con un régimen jurídico más completo, podemos citar el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Solu-

⁹⁵ En sentido similar, destacan los Acuerdos siguientes: Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. B. O. Castilla y León 15 julio 2009, núm. 133, pág. 22027. Acuerdo de la mesa general de negociación de 19-1-2011, que aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. D. O. Castilla-La Mancha 2 marzo 2011, núm. 42, pág. 8387.

⁹⁶ REPSOL: *El Libro blanco del Teletrabajo en Repsol*. Repsol, 2012.

⁹⁷ B.O.E. Núm. 194, de 12 de agosto de 2016.

⁹⁸ Convenio Colectivo del ente público Euskal Trenbide Sarea-Red Ferroviaria Vasca, 2018-2020. RESOLUCIÓN de 25 de septiembre de 2019/LEG 2019/6476.

⁹⁹ Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco BBVA en régimen de teletrabajo. Madrid, 27 de Julio de 2020.

¹⁰⁰ XIII Convenio colectivo Teleinformática y Comunicaciones, S.A.U. (Telyco) 2019-2021, Anexo II.

¹⁰¹ Art. 17.1 VII Convenio colectivo de Repsol, SA. Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Repsol, SA. BOE» núm. 172, de 17 de julio de 2018.

¹⁰² Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, BOE 273/2019, de 13 de noviembre.

ciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, 2019-2023, cuyo art. 89 se remite al Anexo V del mismo, en el que se establece dicho régimen jurídico, bajo el título “Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y Flexwork”, “Acuerdo de teletrabajo”.

El II Convenio de empresas de Telefónica establece en su art. 89, como principio básico sobre el teletrabajo y el flexwork en las mismas, lo siguiente: “Artículo 89. Teletrabajo y Flexwork. Teletrabajo. Las Direcciones de las tres Empresas y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la Empresa y a las personas trabajadoras, que ha permitido una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo”. En el art. 90, se hace referencia a la adaptación de la jornada, reiterando el contenido previsto en el art. 34.8 ET. Como vemos, se separa en este convenio colectivo, lo relativo al teletrabajo respecto de la adaptación de jornada, mientras que, como anteriormente hemos señalado, hay otros convenios colectivos que lo tratan de forma unitaria al referirse a la adaptación de jornada y dentro del concepto de “trabajo a distancia”.

Por otro lado, los criterios a tener en cuenta para ejercitar el derecho a solicitar la adaptación de la forma de prestación y pasar a desarrollarlo a distancia son los mismos que los previstos en el art. 34.8 ET:

- El carácter razonable de la adaptación que se solicita o se va a implantar.
- El carácter proporcionado de la misma.
- Esa razonabilidad y proporcionalidad deben ser deducibles tanto respecto de las necesidades que plantea la persona trabajadora como de las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Se fija un límite temporal máximo de duración de la adaptación mediante el trabajo a distancia, cuando la persona trabajadora solicite el trabajo a distancia, para el cuidado de sus hijos, límite relacionado con la edad de sus hijos o hijas, concretamente hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Se hace remisión a la negociación colectiva como instrumento en el que se desarrollarán los términos del ejercicio del derecho a solicitar esa adaptación y su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la

persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En ese II Convenio de empresas de Telefónica, que es el que incorpora un régimen jurídico más completo del teletrabajo, se hace referencia a una Comisión interempresas de ordenación del tiempo de trabajo, que determinará las actividades susceptibles de esta modalidad de teletrabajo, así como las personas trabajadoras afectadas por la realización del teletrabajo y que han aceptado esa modalidad. Las condiciones de implantación del teletrabajo se establecen tomando como base el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 2002, revisado en 2009, y se detienen en los aspectos relativos al carácter voluntario, la reversibilidad, el tiempo de teletrabajo, la protección de datos, condiciones económicas, formación, control de la jornada y el horario, las medidas de seguridad y salud, los derechos sindicales, así como el procedimiento para solicitar el teletrabajo.

El II Convenio de empresas de Telefónica no incorpora criterios para determinar la prioridad de una persona trabajadora sobre otra de cara a optar por organizar su actividad en forma de teletrabajo, ni fija la prioridad de aquellas que aleguen causas de conciliación. Se hace más hincapié en el valor del teletrabajo para mejorar la productividad y la motivación de los trabajadores y en el análisis de en qué actividades se permite teletrabajar.

Por otro lado, en el Convenio colectivo mencionado se regula la figura del flexwork o trabajo remoto como complementaria respecto del teletrabajo, destacándola como “figura que supone un paso más en las medidas de conciliación acordadas por las partes y se basa en los principios de no discriminación, voluntariedad y reversibilidad para la Empresa y persona trabajadora que estará condicionada por el perfil y la actividad”.

El flexwork se enfoca a un perfil de trabajador con cierta antigüedad en la empresa, como profesional autónomo que trabajará por objetivos en proyectos específicos, que requieren agilidad y adaptación a las necesidades de cada cliente o negocio. Para el flexwork, se menciona el objetivo de la conciliación de la vida familiar y laboral.

El resto de condiciones del flexwork se regirán por las previstas para el teletrabajo en los aspectos de procedimiento, implantación, efectividad, seguimiento del acuerdo, voluntariedad, reversibilidad, formación, protección de datos, equipos y comunicaciones, jornada y horarios, condiciones económicas, recomendaciones de seguridad y salud del flexwork (anexo V) y derechos sindicales referidos en el anexo V para el teletrabajo.

En cuarto lugar, destacamos que excepcionalmente encontramos algún convenio colectivo aplicable en empresas no dedicadas al sector de la información ni las telecomunicaciones, que sí regula el teletrabajo. Así sucede en el siguiente artículo:

“Artículo 84. Teletrabajo

Los avances tecnológicos están facilitando a las empresas la posibilidad de organizar el trabajo de manera más flexible, tanto respecto al tiempo como al lugar de la prestación laboral. Es por ello que las partes negociadoras convienen en reconocer el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios: – Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores/as como para la empresa. – Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores/as como para la empresa. – Principio de igualdad respecto a los trabajadores/as que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa. – Criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo. – Criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores/as de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo”¹⁰³. Además este Convenio en su art. 41, hace referencia al art. 34.8 ET, repitiendo su contenido sobre la jornada laboral y el trabajo a distancia, y reconociendo el derecho a la desconexión digital en su art. 89.

Asimismo, se dispone que corresponde a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo. En los supuestos de trabajadores/as con problemas graves de salud y/ o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, las empresas procurarán ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo, siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita.

La flexibilidad no solo supone que la empresa permita que la jornada y el horario de trabajo de la persona teletrabajadora sean flexibles. También esta última asume compromisos sobre flexibilidad en el tiempo de trabajo, como, en alguna ocasión, hemos observado en la negociación colectiva:

“la persona que teletrabaje deberá tener flexibilidad de cambio de los días / tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por ne-

¹⁰³ Art. 84 Convenio colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por la Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español (Copyme) y por los sindicatos UGT y CC OO, Resolución de 2 de octubre 2019. LCM 2019\293.

Asimismo se hace mención al teletrabajo, dentro de las directrices para los Planes de Igualdad, indicando que una de las medidas puede ser la inclusión en el derecho de reordenación del tiempo de trabajo, la posibilidad de trabajo a domicilio o teletrabajo, para las mujeres víctimas de violencia de género.

cesidad de servicio, o por asistencia a cursos de formación u otros. Lo señalado anteriormente se entiende sin perjuicio de la obligación de la persona que teletrabaja de acudir a los locales del empleador o a aquellos otros centros de trabajo que el mismo mantenga abiertos y en los que su presencia sea requerida con la periodicidad que al efecto le sea exigida por el empleador, si ésta es necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la Dirección de la empresa”¹⁰⁴.

D. Cláusulas convencionales sobre concreción del tiempo de trabajo del teletrabajador

- *Jornada de trabajo en régimen de teletrabajo*

Resulta inusual encontrar acuerdos colectivos específicos, que se ocupen únicamente de las condiciones de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Podemos destacar el Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco BBVA en régimen de teletrabajo¹⁰⁵, en el que se concreta y queda perfilado el régimen de jornada y horarios del teletrabajador de la manera siguiente:

- El empleado realizará una jornada no presencial que se concretará en su contrato de teletrabajo, equivalente al 90% como máximo de la jornada que tiene establecida en la Unidad a la que pertenece. No obstante, dicho porcentaje podría ser objeto de modificación de acuerdo entre las partes y quedaría reflejado en el correspondiente contrato. El tiempo restante de su jornada laboral deberá ser desarrollado por el empleado en las instalaciones de la empresa.
- Se afirma que es preciso compaginar un control del teletrabajo (días de asistencia prefijados, horarios compatibles con la Unidad) con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo como en presencia (asistencia a reuniones, cursos, sustitución de compañeros de baja u otros imprevistos), de tal forma que el teletrabajo no pueda suponer limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo, ni a las ventajas de flexibilidad que se ofrece para quien se incorpora a esta modalidad.
- Por ello, la designación de los días y horarios pactados para el desarrollo de teletrabajo no debe impedir la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en aten-

¹⁰⁴ Art. 17.4 VII Convenio colectivo de Repsol, SA.

¹⁰⁵ Apartado 6º B) Acuerdo colectivo sobre las condiciones de la prestación de servicios en el banco BBVA en régimen de teletrabajo. Madrid, 27 de Julio de 2020.

ción a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de su centro.

En algunos convenios colectivos, como el XIX Convenio colectivo general de la Industria Química, no se prevé nada distinto para los teletrabajadores en el aspecto del tiempo de trabajo¹⁰⁶.

Otros convenios colectivos prevén la posibilidad de que la jornada del trabajador sea desarrollada parcial o totalmente mediante teletrabajo. En este sentido, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo del sector «Oficinas y Despachos»¹⁰⁷, de Navarra, en su artículo 34 señala lo siguiente: “Las empresas podrán libremente pactar con sus trabajadores la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. En este aspecto se deberán respetar las condiciones establecidas en el art. 13 ET”.

Algún convenio engloba dicha posibilidad de distribuir la jornada en razón a su prestación mediante el teletrabajo, considerándola como una medida de conciliación de la vida familiar, personal y laboral. Así se comprueba en el VII Convenio colectivo Oficinas y Despachos de Huesca, cuando señala lo siguiente: “En desarrollo de lo prevenido en el artículo 13 LET, y en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas, las empresas podrán libremente pactar con sus plantillas la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo”¹⁰⁸.

Cabe clasificar las modalidades de teletrabajo en razón de la distribución que conlleven del tiempo de trabajo, como se refleja en el VII Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF¹⁰⁹:

“Se definen 4 modalidades de teletrabajo:

1 día/semana.

2 días/semana.

3 días/semana.

20% de la jornada diaria en régimen de teletrabajo.

2 tardes/ semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

El empleado/empleada que decida participar, deberá consensuar con su superior jerárquico la modalidad en que va a desarrollar teletrabajo. Las solicitudes de teletrabajo deberán tramitarse conforme al procedimiento establecido por la compañía.

Si se efectuara cambio de puesto de trabajo en el plazo que dura esta segunda fase, la Dirección de la Empresa analizará si el nuevo puesto es compatible con esta situación de teletrabajo parcial, a efectos de adoptar la decisión oportuna”.

¹⁰⁶ Art. 10 bis titulado “Teletrabajo” del XIX Convenio Colectivo General de la Industria Química 2018-2020.

¹⁰⁷ Art. 34. BO. Navarra 15 agosto 2007, núm. 101, [pág. 9327].

¹⁰⁸ Art. 25 VII Convenio Colectivo Oficinas y Despachos de Huesca. BO. Huesca 7 diciembre 2018, núm. 234.

¹⁰⁹ Art. 17.2 VII Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. BOE Núm. 172, de 17 julio 2020.

Cuando se realiza la implantación de dicha distribución de la jornada mediante el teletrabajo, se hace mención de los aspectos de la regulación del teletrabajo que puedan afectar a dicha relación laboral. Así pues, suelen citar la NTP 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. También se comprometen a adoptar las especificaciones en materia de salud laboral dadas por la Directiva número 90/270/CEE y en el Real Decreto 488/1997 en cuanto al manejo de Pantallas de Visualización de Datos, o en su caso, por las normas que las reemplacen¹¹⁰.

En unos casos, el convenio colectivo indica que corresponderá a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio¹¹¹. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo¹¹². En otros casos, las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado¹¹³.

El convenio colectivo muestra la modalidad de teletrabajo que la empresa selecciona como el más idóneo para sus objetivos. Por ejemplo, el desempeño del trabajo en el domicilio habitual un día a la semana¹¹⁴, o 2 días semanales, cuando esa modalidad sin desconexión total del trabajo presencial es valorada como la mejor opción para prevenir algunos riesgos asociados a esta modalidad de trabajo a distancia¹¹⁵, como el aislamiento¹¹⁶. No faltan los convenios colectivos que prevén que se podrá establecer esta modalidad contractual, bien para toda la jornada o todos los días o para parte de la jornada y de días a la semana, pudiéndose pactar incluso a nivel anual por un número determinado de días¹¹⁷.

Se cita el teletrabajo como una de las diferentes modalidades de jornada que se puedan dar en las empresas¹¹⁸, junto a otras como el horario fijo, jor-

¹¹⁰ Convenio colectivo de trabajo del sector «Oficinas y Despachos» de Navarra. Art. 33. BO. Navarra 15 agosto 2007, núm. 101, [pág. 9327]. También en art. 25 Convenio colectivo Oficinas y Despachos de Huesca. BO. Huesca 7 diciembre 2018, núm. 234.

¹¹¹ Art. 84 Convenio colectivo del Sector de Comercio Vario.

¹¹² Art. 84 Convenio colectivo del Sector de Comercio Vario. Art. 43 Convenio colectivo del Grupo Selecta.

¹¹³ Art. 25 Convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal. Art. 13 Convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid. Anexo 5. B 4) Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3), Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca. Anexo V B 4) Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, (servicio BSH al cliente, zona 1), para sus centros de trabajo en La Coruña, Orense, Oviedo y Vigo.

¹¹⁴ Art. 49 Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. Art. 43 Convenio colectivo del Grupo Selecta.

¹¹⁵ Art. 21 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

¹¹⁶ Art. 14.4 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

¹¹⁷ Art. 14 Convenio colectivo provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas.

¹¹⁸ Anexo VI Acuerdo sobre registro de jornada de trabajo del Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos.

nada flexible, teletrabajo, jornada parcial, jornada reducida, jornada partida, jornada continuada, jornada intensiva¹¹⁹.

Más detallada es la regulación que, excepcionalmente, se muestra en cláusulas convencionales como la siguiente¹²⁰:

“En este sentido, los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo sujetos al sistema de teletrabajo podrán teletrabajar 8 horas y media a la semana, que se desarrollarán en una jornada completa o por horas. Durante la jornada intensiva de verano, la jornada teletrabajable será de 7 horas semanales para los trabajadores/as en jornada ordinaria a tiempo completo. Aquellos trabajadores / as sujetos a reducción de jornada por guarda legal podrán acogerse, asimismo, al sistema de teletrabajo, pudiendo teletrabajar el equivalente a un día de su jornada efectiva de trabajo en función de su porcentaje de reducción de jornada o distribuir dicho tiempo por horas durante la semana. En todos los casos, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la forma concreta en la que se distribuirán las horas de teletrabajo, se acordarán con el manager correspondiente, teniendo en cuenta los límites máximos anteriormente citados y que el tiempo mínimo para teletrabajar será de 2 horas/día de forma continuada. No obstante, se pueden dar casos en que los trabajadores/as puedan realizar teletrabajo de forma excepcional, en momentos puntuales y no recurrentes, de acuerdo con el manager correspondiente.

En aquellos supuestos en los que el empleado haya solicitado un permiso por enfermedad grave de un familiar hasta el 2.º por consanguinidad o afinidad, podrá solicitar el segundo día semanal en régimen de teletrabajo, sometido a la aprobación expresa de la Compañía”¹²¹.

También se hacen comparaciones, en el Convenio colectivo de Orange Spagne, entre la jornada de un trabajador y la flexibilidad que significa para un teletrabajador¹²²: “La jornada y horario laboral, así como el calendario laboral anual aplicable, serán los establecidos en el presente convenio colectivo. Existirá una franja horaria que irá desde las 10,00 horas hasta las 14,00 horas en la que será necesaria estar bien en la oficina o bien teletrabajando.

Los trabajadores/as que realicen una jornada completa en régimen de teletrabajo podrán distribuir su jornada entre las 7,30 y las 20,00 horas, salvo los viernes y jornada intensiva, que será hasta las 17,00 horas. Si el teletrabajo se realiza distribuido por horas durante la semana, dicha franja horaria podrá ampliarse hasta las 22,00 horas”¹²³.

¹¹⁹ Art. 67 VI Convenio General del Sector de la Construcción. Art. 46.5 Convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid. Art. 12.5º Plan de Igualdad de la Asociación Asturiana de Autistas Niños del Silencio (ADANSI)». Art. 16 Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo.

¹²⁰ Art. 40.1 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. 2019.

¹²¹ Art. 40.1 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. 2019.

¹²² Art. 40.2.3 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU 2019.

¹²³ Art. 40.2.3 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. 2019.

Otra fórmula distinta para organizar la jornada en régimen de teletrabajo se muestra en el siguiente texto convencional¹²⁴: “b) La prestación de los servicios como persona teletrabajadora parcial se realizará bajo la modalidad mixta de teletrabajo y trabajo presencial en el centro de trabajo.

c) Se realizarán dos días de teletrabajo una semana y tres días de teletrabajo la siguiente y así sucesivamente respetando las secuencias asignadas. Se adjuntan dos secuencias a modo de ejemplo;

La persona trabajadora «A» en la semana 1 teletrabaja lunes, martes y viernes. Y realizará sus funciones en el centro de trabajo, miércoles y jueves. En la semana 2 teletrabaja miércoles y jueves, realizando sus funciones en el centro de trabajo lunes, martes y viernes.

La persona trabajadora «B» en la semana 1 teletrabaja miércoles y jueves. Y realizará sus funciones en el centro de trabajo, lunes, martes y viernes. En la semana 2 teletrabaja lunes, martes y viernes, realizando sus funciones en el centro de trabajo miércoles y jueves.

d) Esta modalidad de prestación de servicios tendrá una duración inicial de 3 meses, que se prorrogará tácitamente¹²⁵.

La distribución durante la semana de las jornadas a trabajar en el domicilio y en la empresa se establece de mutuo acuerdo entre el empleado y su supervisor, pudiendo desarrollarse en el domicilio jornadas completas o parciales, sin que ello afecte a las actividades a desarrollar en cumplimiento de las funciones propias de su puesto de trabajo¹²⁶. Se aclara que el empleado acudirá a su puesto de trabajo en su centro de trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual¹²⁷.

- *Horario de teletrabajo*

La flexibilidad, como característica propia del teletrabajo, se refleja también en su regulación del horario de trabajo de los teletrabajadores en los convenios colectivos. En este sentido, se viene señalando sin más que el horario de teletrabajo previsto será aquel que permita al empleado desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo. Se permite una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre el empleado y su supervisor, en el marco de la legislación y del convenio colectivo vigente. Para las funciones de asistencia técnica a clientes, soporte IT

¹²⁴ Art. 44.1 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU.

¹²⁵ Art. 44.1 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU.

¹²⁶ Art. 43 Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.

¹²⁷ Art. 43 Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.

u otras que requieran la prestación de un servicio en un horario determinado, éste deberá cumplirse¹²⁸.

El horario de trabajo está supeditado en su determinación a si no media acuerdo individual o colectivo sobre la prestación de servicios por objetivos, en cuyo caso, regiría el principio de libertad de autoorganización del teletrabajador para gestionar el tiempo de trabajo¹²⁹.

- *Tiempo efectivo de trabajo en régimen de teletrabajo*

Los convenios colectivos, en ocasiones, se detienen en definir qué se entiende como tiempo efectivo de trabajo en régimen de teletrabajo, considerando que será exclusivamente aquel dedicado a actividades propias del puesto, descartando todos aquellos tiempos empleados en descansos o actividades personales, incluyendo aquellas realizadas con los medios puestos a disposición por la Compañía¹³⁰.

- *Registro de la jornada*

Los convenios colectivos prevén que todo el personal de la empresa cumpla con el procedimiento de registro de la jornada dispuesto por la empresa, incluyendo, por tanto, a los teletrabajadores, con las adaptaciones que sean necesarias, para que sea compatible con la prestación de servicios en régimen de teletrabajo¹³¹. Por ejemplo, se implanta un sistema de registro a través del Portal del Empleado, para que cada trabajador realice diariamente este registro de forma virtual. De esta manera, se asegura la posibilidad de realizar este registro para, entre otros, empleados en régimen de teletrabajo¹³².

En este sentido, no se suele establecer ninguna referencia específica a los teletrabajadores¹³³, aunque en algún convenio colectivo se precisa que, si son teletrabajadores, su jornada en los días que teletrabajan en su domicilio habitual quedará registrada a través de una aplicación informática específica¹³⁴.

Otras veces, solo se aclara que el modelo de registro de la jornada debe garantizar que sea compatible con la prestación de servicios mediante teletrabajo¹³⁵.

¹²⁸ Art. 43 Convenio colectivo de Nokia Spain, SA.

¹²⁹ Art. 17.2 VII Acuerdo marco del Grupo Repsol YPF. BOE Núm. 172, de 17 julio 2020.

¹³⁰ Anexo 5.D) VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

¹³¹ Art. 107.I Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

¹³² Art. 16 Convenio colectivo del Grupo Cetelem.

¹³³ Art. 107 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro.

¹³⁴ A los teletrabajadores se les incorpora en el Colectivo 1 del VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (Anexo 5.D) de dicho Convenio colectivo).

¹³⁵ Art. 2 Acuerdo sobre registro de la jornada de las personas trabajadoras del Convenio colectivo del Grupo Santander. I. Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio colectivo del sector de la banca.

- *Disponibilidad del teletrabajador*

En estos aspectos, encontramos alguna cláusula convencional, que indica genéricamente que “las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente”¹³⁶.

- *Horas extraordinarias*

Teniendo en cuenta la flexibilidad que ya hemos comentado que existe durante la jornada, en cuanto a la posibilidad de hacer ciertos descansos o dedicar tiempos a temas no estrictamente laborales, algún convenio colectivo entra a valorarlo de la siguiente manera: “ambas partes entienden que solo deben ser tenidas en cuenta como horas de exceso de jornada aquellas que vienen motivadas por una orden expresa de la jefatura. El exceso de horas que hubiera podido tener este personal con motivo de la orden de la jefatura de ampliar su jornada, lo reflejará como hasta ahora en el e-Go, considerando, por tanto, que las horas no reflejadas y aprobadas mediante la utilización de dicho sistema no se consideran horas de trabajo sino simplemente son tiempos de presencia en las instalaciones que no tienen consideración de trabajo efectivo”¹³⁷.

- *Trabajo en días festivos*

Hemos localizado un convenio colectivo que, de forma excepcional, dispone que, a requerimiento del cliente, si es necesaria la presencia y apertura de alguno de los centros de trabajo, o una efectiva prestación de servicios en régimen de teletrabajo, “se establecerán unas guardias mínimas y las personas trabajadoras afectadas optarán por percibir una de las siguientes compensaciones, salvo cuando por dificultades organizativas y de recursos humanos sea imposible la compensación en tiempo de descanso, en cuyo caso las personas trabajadoras percibirán la compensación económica establecida a continuación:

- a) Tiempo de descanso compensatorio equivalente a tres horas de descanso compensatorio por cada hora de trabajo realizada en dichos días.
- b) Compensación económica consistente en dos veces el valor de la hora ordinaria por cada hora de trabajo prestada en dichos días”¹³⁸.

¹³⁶ Disp. Trans. 2º Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua 2018-2022.

¹³⁷ Anexo 5.D) VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. Art. 23.4 Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. 2019.

¹³⁸ Art. 17 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU.

- *Desconexión digital*

El RD-Ley 28/2020 ha regulado la desconexión digital, configurándola como un derecho del teletrabajador, desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El legislador se remite a la empresa para que elabore sus propias reglas al respecto, definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Destaca que debe quedar garantizado el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Además de la llamada del legislador a la empresa, faculta a la negociación colectiva para que implante medios y medidas que preserven el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.

A pesar de esta llamada a la negociación colectiva, no hemos localizado en los convenios colectivos cláusulas específicas sobre desconexión digital en relación con el teletrabajo. No se prevé nada distinto sobre desconexión digital para los teletrabajadores respecto de lo establecido con carácter general para todos los trabajadores de la empresa¹³⁹.

V. PROPUESTAS DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Mientras la ley recurra a la negociación colectiva como instrumento de regulación del teletrabajo, es recomendable que dicho instrumento sea utilizado a tal fin, de modo que podría darse una doble regulación convencional¹⁴⁰, por convenio colectivo sectorial¹⁴¹, por un lado, que fije las líneas generales a tener en cuenta en el teletrabajo; y por acuerdo específico, por otro lado, para adaptar esas líneas generales y desarrollarlas según las peculiaridades de cada empresa, complementándose el convenio sectorial con el empresarial y viceversa.

¹³⁹ Art. 44 Convenio colectivo del Grupo Selecta.

¹⁴⁰ VÁZQUEZ PEDRE, N.: La regulación autonómica del empleo público de régimen laboral, Tesis doctoral, Madrid, 2017, pág. 206.

¹⁴¹ Noticia "UGT insta a regular e impulsar el teletrabajo en la negociación colectiva y en el marco del diálogo social", publicada el 27 de octubre de 2020, <https://www.ugt.es>

Por un lado, los convenios colectivos sectoriales pueden ofrecer un nivel idóneo para proteger a los teletrabajadores, puesto que cubrirían los vacíos de una insuficiente o de una inexistente negociación colectiva en un nivel inferior, como el de empresa, debido a que no exista un número suficiente de trabajadores para dotarse de ella¹⁴² o por escasa implantación sindical¹⁴³. Además se permitiría regular la situación de aislamiento y la precariedad que puede sufrir el teletrabajador, como sucedió históricamente con los trabajadores a domicilio¹⁴⁴. No olvidemos que, en nuestro país, se observa un estilo de gestión basado en la relación y el corto plazo¹⁴⁵, patrón cultural que conlleva la necesidad de estar físicamente en el lugar de trabajo y “dejarse ver”, por lo que el teletrabajo incrementa el temor al aislamiento profesional¹⁴⁶ y a las oportunidades de promoción profesional en la empresa.

Por otro lado, los convenios colectivos de empresa y los acuerdos específicos sobre teletrabajo dotarían de una vía de regulación del teletrabajo más precisa y técnica, que determinase lo aplicable y lo inaplicable del convenio colectivo sectorial¹⁴⁷.

Se podría hacer una distribución de aspectos a regular por convenio sectorial y de empresa o específico, de modo que las materias quedasen pre-asignadas del siguiente modo¹⁴⁸:

- *Por convenio colectivo sectorial:*
 - Modelo de solicitud y procedimiento a utilizar por el teletrabajador. Modelo de acuerdo individual entre empresario y teletrabajador.
 - Requisitos y criterios preferentes de autorización o concesión de la solicitud de teletrabajo.
 - Medidas de prevención de riesgos laborales.

¹⁴² RAY, J-E. : *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail: Une nécessaire adaptation*, Droit social, 1996, cit., p. 356.

¹⁴³ GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio. De la máquina de hilar al ordenador*, *Ibidem* Ediciones, Madrid, 1998, cit., pág. 195.

¹⁴⁴ *Vid.* GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo...cit.*, pág. 195.

¹⁴⁵ MILLÁN TEJERDOR, R. J.: “El teletrabajo como solución a la insostenibilidad de los parques empresariales españoles”, *Bit* núm. 189, 2012.

¹⁴⁶ AA.VV: FUNDACIÓN MASFAMILIA (Coord.): *El Libro blanco del teletrabajo en España. Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto*, cit., pág. 10.

¹⁴⁷ PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. Y THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo en España: perspectiva jurídico laboral*, informes y estudios, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 101.

¹⁴⁸ Secundamos la propuesta de THIBAUT, que distribuye los distintos aspectos de teletrabajo a regular, partiendo de la premisa de que se haga un “reparto competencial entre las diferentes unidades de negociación articulada lo más coherente y racional posible”, *El teletrabajo...*, cit., pág. 250.

- Sistemas de control del tiempo de trabajo.
- Compensación de gastos.
- Equipamiento, formación.
- *Por convenio colectivo de empresa o específico sobre teletrabajo:*
 - Puestos y actividades teletrabajables.
 - Retribución salarial.
 - Jornada y horario de trabajo.
 - Control de las tareas.

VI. CONCLUSIONES

El binomio teletrabajo-conciliación de la vida personal, familiar y laboral supone, al mismo tiempo, una ventaja y un reto: ventaja si se analiza el teletrabajo como una fórmula de organización del trabajo en aras a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. En segundo lugar, resulta un reto desde el punto de vista de la ordenación del tiempo de trabajo y descanso, la desconexión digital, la teledisponibilidad, y el control empresarial sobre el tiempo trabajado, entre otros aspectos¹⁴⁹.

El tiempo de trabajo se ve afectado por el teletrabajo en profundidad¹⁵⁰, como se refleja en las siguientes cuestiones: se relativiza la jornada en aras de los objetivos concretos de la actividad laboral realizada. La libertad de autoorganización del tiempo de trabajo que disfruta el teletrabajador, en principio, puede verse reducida en virtud de los controles empresariales. Por otro lado, no siempre es factible el control del tiempo de trabajo ni su registro, por ejemplo, en el caso del teletrabajo no interactivo. Resulta difícil de regular la teledisponibilidad, que ni es tiempo de trabajo ni de descanso; la diferenciación de las horas extraordinarias encomendadas por el empresario respecto de las motivadas por la autoorganización del trabajador tampoco es tarea fácil. El trabajo nocturno, las vacaciones o el disfrute de permisos por el teletrabajador tampoco quedan resueltos con la mera aplicación de la regulación

¹⁴⁹ De ahí las propuestas sindicales de limitar la flexibilidad que conlleva el teletrabajo en cuanto a disponibilidad, descansos, etc., junto con la exigencia de compensar los gastos de infraestructura, eléctricos, de internet, etc., derivados del trabajo en el domicilio. *Vid.* SEMPERE NAVARRO, A. V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Aranzadi, Cizur Menor, 2002, pág. 117.

¹⁵⁰ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: "Teletrabajo", Ponencia Temática III, *cit.*, pág. 821.

que el TRET lleva a cabo¹⁵¹. Por tanto, se hace necesaria una regulación de la negociación colectiva sobre todos los aspectos mencionados, para dotar de seguridad jurídica al teletrabajo y de protección a los teletrabajadores. La flexibilidad en el tiempo de trabajo no debe dejar desprotegido al teletrabajador.

España sigue siendo uno de los países que va más retrasado en la carrera por implantar el teletrabajo y, en general, en relación con los retos del proceso de digitalización en el ámbito laboral. Desde el punto de vista de los instrumentos jurídicos reguladores del teletrabajo, además de la referencia del art. 34.8 TRET, y otras normas legales mencionadas con anterioridad, disponemos del RD-Ley 28/2020, norma que ofrece una regulación básica, transversal, equilibrada, que sirve como marco, pero no resulta suficiente por sí sola, sino que ha de ser completada por la negociación colectiva y por los acuerdos individuales de trabajo.

La regulación de la negociación colectiva es escasa, como hemos visto, lo que supone un riesgo para los teletrabajadores, dada la compleja realidad del teletrabajo. La negociación colectiva está perdiendo oportunidades si no regula el teletrabajo, tanto como instrumento de conciliación como al margen del mismo. La regulación negociada de las condiciones de prestación del servicio en régimen de teletrabajo, serviría para desarrollar el TRET y el RD-Ley 28/2020, sobre teletrabajo, en relación con aspectos tan esenciales como la voluntariedad y la subordinación, que son los presupuestos de toda relación laboral en la prestación laboral del teletrabajador¹⁵².

A mayor flexibilidad en la jornada de trabajo, más difícil resulta diferenciar entre tiempo de trabajo y tiempo de ocio, por lo que sería conveniente que la negociación colectiva estableciera ciertos límites temporales a la jornada de teletrabajador y la previsión del derecho de desconexión digital. De este modo, quedaría garantizado su ejercicio efectivo y se evitaría que la jornada se prolongase excesivamente invadiendo el derecho al descanso del teletrabajador.

La negociación colectiva debe acordar mecanismos para hacer posible el registro horario, para que todo teletrabajador tenga derecho a que se controle su tiempo de trabajo y que quede garantizado su derecho a la desconexión digital.

Ante el riesgo de que el teletrabajo pueda llegar a empeorar la injusta división de tareas domésticas para las mujeres, habría que incentivar la corresponsabilidad en el ámbito familiar, o el teletrabajo masculino, para que, de ese modo, los hombres llegasen a dedicar más tiempo al hogar y se con-

¹⁵¹ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Teletrabajo”, Ponencia Temática III, *cit.*, pág. 821-827. GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “La organización del ...”, *cit.*, pág. 151-162.

¹⁵² FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”, *cit.*, págs. 53-54.

siguiese mayor equilibrio en este sentido¹⁵³. Se seguiría la misma estrategia que respecto del permiso de maternidad y de paternidad, ahora igualados, para favorecer que se inicie el vínculo paterno-filial y se mantenga el mismo grado de corresponsabilidad entre el padre y la madre.

La negociación colectiva que regula el teletrabajo, lo hace poniéndolo en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para que se logre ese objetivo de conciliación, es imprescindible una regulación jurídica más completa, para lo cual es la propia negociación colectiva quien debe asumir el papel protagonista. La nueva forma de organización del trabajo que es el teletrabajo, requiere del establecimiento de una jornada que disponga el límite mínimo y el máximo y que priorice que la misma no suponga la totalidad de la jornada que debe prestar el trabajador, en beneficio de la seguridad y la salud en el trabajo, también a fin de que el teletrabajador no tenga la sensación de quedar aislado del resto de compañeros de trabajo por el exceso de tiempo de teletrabajo, ni se genere en él temor a no promocionar profesionalmente, por no realizar trabajo presencial.

Las peculiaridades de la ordenación del tiempo de trabajo en el teletrabajo requieren de una regulación detallada por parte de la negociación colectiva, para que la flexibilidad que aporta el teletrabajo no se vea menoscabada, ni reducidos los derechos ni las condiciones de trabajo de los teletrabajadores. Resulta clave la regulación que se haga del teletrabajo, para que logre esos objetivos de conciliación o para que, por el contrario, se pueda volver en contra de los teletrabajadores.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AAVV: *Perspectiva internacional del teletrabajo. Nuevas formas de trabajo en la Sociedad de la Información*. CIDEA, Informes y Estudios, Serie Empleo nº 16, MTAS, Madrid, 2001.
- AGUILAR GONZÁLEZ, M^a. C.: “El teletrabajo como medida conciliadora de la vida laboral, personal y familiar”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.): *Conciliación de la vida laboral y familiar y crisis económica. Estudios desde el Derecho Internacional y Comparado*, Publ. Delta, Madrid, 2015, págs. 539-562.
- ALARCÓN CARACUEL, M.: “Aspectos generales de la influencia de las nuevas tecnologías sobre las relaciones laborales”, en PLAZA PENADÉS, J. (Coord.): *Cuestiones Actuales de Derecho y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICS)*, Monografía nº 4, Revista Aranzadi de Derecho y Nuevas Tecnologías, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, 2006.

¹⁵³ APARICIO GARCÍA-RISCO, G.: *La igualdad*, cit., p. 433.

- , ESTEBAN LEGARRETA, R. (Coords.): *Nuevas tecnologías de la información y la comunicación y Derecho del Trabajo*, Bomarzo, Alicante, 2004.
- ALEMÁN PÁEZ, F.: “Digitalización del trabajo, poder de control empresarial y derechos fundamentales de los trabajadores”, en *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. I, Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo: (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)* / coord. por SERRANI, L., MELLA MÉNDEZ, L. (dir.), 2017, págs. 385-418.
- APARICIO GARCÍA-RISCO, G.: La igualdad entre hombres y mujeres en el empleo público laboral. Tesis doctoral dirigida por Enrique Cabero Morán (dir. tes.). Universidad de Salamanca (2014). Tesis en acceso abierto en Gredos.
- ARIZA MONTES, J. A.: “Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: La alternativa del teletrabajo”, *Revista de Fomento social*, vol. 57, núm. 228, 2002, págs. 629 y ss.
- BELZUNEGUI ERASO, A.: *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*. Ed. CES, Madrid, 2002.
- : *Teletrabajo en España, Acuerdo Marco y Administración Pública*, *Revista RIO*, Nº 1, 2008.
- : BELZUNEGUI ERASO, A.: “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de teletrabajo”.
- BENITO-BUITRÓN OCHOA, J. C.: “Teletrabajo y Seguridad Social”, en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, MTAS, 2000.
- CAAMAÑO ROJO, E.: “El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares”. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (35), 2010, págs. 79-105. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512010000200003>
- CAVAS MARTÍNEZ, F., FERNÁNDEZ-ORRICO, F. J.: “La cobertura de las contingencias profesionales en el Sistema español de Seguridad Social”, *Cuadernos de Aranzadi Social* nº 24/2005, BIB 2005/2652.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A.: *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Ed. CEF, Madrid, 2016.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Teletrabajo”, Ponencia Temática III, en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, MTAS, Madrid, 2000.
- ESTEBAN LEGARRETA, R.: “Teletrabajo y Derecho colectivo del trabajo. Algunas reflexiones”, en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, MTAS, Madrid, 2000.
- FERNÁNDEZ VILLARINO, R.: “Dependencia y voluntariedad en el teletrabajo: elementos a debate a propósito de recientes materiales normativos y jurisprudenciales”, en <http://www.comfia.net>.
- FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”, *Boletim da Faculdade de Direito: Universidade de Coimbra*, ISSN 0303-9773, V. 92, 1, 2016.

- GAETA, L.: “Telelavoro: legge e contrattazione”, en *Giornale di diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 1995, nº 4.
- GALA DURÁN, C.: “Teletrabajo y sistema de Seguridad Social”, *RL* nº 15-16, 2001.
- GALLARDO MOYA, R.: El viejo y el nuevo trabajo a domicilio: de la máquina de hilar al ordenador, *Ibidem*, Madrid, 1998.
- GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Unión Europea*, MTAS, Madrid, 2005.
- GARCÍA-PERROTE, I.: “El control empresarial del uso por el trabajador del ordenador”, *IL*, jurisprudencia, nº 11, 2008, págs. LN 2 a LN 9.
- GARCÍA QUIÑONES, J. C.: “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en MELLA MÉNDEZ, L. (Ed.), VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.): *Trabajo a distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*, Colección Monografías, Ed. Aranzadi, Cizur Menor, 2015, pág. 129 ss.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I.: “El teletrabajo (Acuerdo Marco de 16 de julio de 2002)”, en GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español: un balance en el XX aniversario de la incorporación de España a la Unión Europea*, MTAS, Madrid, 2005.
- HERNANDO DE LARRAMENDI, A.: “Notas sobre la aplicación en España del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo”, *RL* nº 21, 2003.
- HIERRO HIERRO, F. J.: “Las nuevas perspectivas laborales en la sociedad de la información: el teletrabajo (un ejemplo a tener en cuenta)”, *Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, Universidad de Barcelona, Vol. VI, nº 119 (73), 2002. (<http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-73.htm>).
- IGARTUA MIRÓ, M^a. T.: “La nueva lista de enfermedades profesionales y la inamovilidad respecto a las dolencias derivadas de riesgos psicosociales”, *AL* nº 22, 2007.
- INFORME CES nº 04/2016, titulado “Nuevos hábitos de consumo, cambios sociales y tecnológicos”, Ed. CES, Madrid, 2017.
- JEFFERY, M.: “Derecho del Trabajo en la sociedad de la información”, en PEGUERA POCH, M. (Coord.): *Derecho y nuevas tecnologías*, UOC, Barcelona, 2005.
- JOVER RAMÍREZ, C.: *La incapacidad temporal para el trabajo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006.
- LEONÉS SALIDO, J. M.: “Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España”, *AJA* nº 431, 2000.
- LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA, junio 2012.
- LIBRO BLANCO DEL TELETRABAJO EN REPSOL YPF, 2012.
- LORENZO RODRÍGUEZ-ARMAS, M.: *La conciliación de la vida familiar y laboral en serio: apuntes constitucionales para una conciliación acorde con la igualdad y el principio de no discriminación por razón de sexo*, Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XXXVII, San Lorenzo del Escorial, 2004, pp. 78-83.
- LOUSADA AROCHENA, J. F., RON LATAS, R. P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español*

- y comparado / coord. por VILLALBA SÁNCHEZ, A.; MELLA MÉNDEZ, L. (ed. lit.), 2015, págs. 31-46.
- MELLA MÉNDEZ, L. (Edit.), VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Colección Monografías, Aranzadi, Cizur Menor, 2015.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Sobre una nueva manera de trabajar: el teletrabajo”, AS nº 11, 1998.
- : “Comentario general al Acuerdo Marco sobre el teletrabajo”, RL nº 1, 2003.
- MERCADER UGUINA, J.: *Derecho del trabajo, nuevas tecnologías y sociedad de la información*, Lex Nova, Valladolid, 2002.
- MILLÁN TEJEDOR, R. J.: “El teletrabajo como solución a la insostenibilidad de los parques empresariales españoles”, Bit nº 189, 2012.
- MONEREO PÉREZ, J. L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996.
- MONTOYA MELGAR, A.: *Derecho del Trabajo*, 41ª edición, ed. Tecnos, Madrid, 2020.
- NILLES, J. M.: *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New York: John Wiley & Sons, 1976.
- ORTIZ CHAPARRO, F.: *El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1995.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant monografías, Valencia, 1990.
- : “El trabajo subordinado como tipo contractual”, DL nº 39, 1993.
- , F., THIBAUT ARANDA, J.: “El uso del ordenador y la buena fe (A propósito de la STS de 26 de septiembre de 2007, Rec. 966/2006)”, RL nº 6/ 2008).
- PÉREZ SÁNCHEZ, C. y GÁLVEZ MOZO, A. M.: “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, en *Athenea Digital* nº 15, págs. 57-79.
- QUINTANILLA NAVARRO, R. Y.: “Teletrabajo: Delimitación, negociación colectiva y conflictos”, (págs. 329-417), publicado dentro de la obra colectiva titulada *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico*, dirigida por C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI (Ed. Eolas, León, 2014).
- : “El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, Volumen II Conferencia Nacional Tripartita, titulada *El futuro del trabajo que queremos*, Ed. Organización Internacional del Trabajo y Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Madrid, 2017, pág. 107-122.
- RIVERO LAMAS, J.: “La descentralización productiva y las nuevas formas organizativas del trabajo”, en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, MTAS, 2000.
- RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.: “La integración en el ámbito de la relación laboral”, en AA.VV.: *Trabajo subordinado y trabajo autónomo en la delimitación de fronteras del Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje al profesor José Cabrera Bazán*, Tecnos, Madrid, 1999.

- SAGARDOY DE SIMON, I.: “Teletrabajo ¿esperanza o realidad?”, *RMTAS* n° 11, 1998.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.: “Teletrabajo y poder de dirección: el control a distancia”, en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, MTAS, 2000.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *TIC’s en el ámbito laboral*. Claves Prácticas Francis Lefebvre, Madrid, 2015.
- SANTOS FERNÁNDEZ, D.: “El poder disciplinario en el trabajo”, en AAVV: *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Madrid, MTAS, 2000.
- SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Aranzadi, Pamplona, 2001.
- : “Teletrabajo: naturaleza jurídica y relaciones laborales”, *TS* n° 92-93, 1998.
- SEMPERE NAVARRO, A.V., KAHALE CARRILLO, D. T.: *Teletrabajo*. Colección Claves Prácticas Francis Lefebvre, Madrid, 2013.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: *Nuevas tecnologías y relaciones laborales*. Aranzadi, Cizur Menor, 2002.
- SERRANO GARCÍA, J. M^a: “Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo-Marco Europeo de 16 de julio de 2002”, *RL* n° 20, 2002.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M.: *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. CES Junta de Andalucía, Sevilla, 2011.
- USHAKOVA, T.: “El teletrabajo en el derecho de la OIT”. *Revista de información laboral*, N° 9, 2015, págs. 55-75.
- THIBAUT ARANDA, J.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*. 2ª ed. CES Colección Estudios, Madrid, 2001.
- : “Teletrabajo y teledisponibilidad”, en AAVV: *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, MTAS, Madrid, 2000.
- VÁZQUEZ PEDRE, N.: *La regulación autonómica del empleo público de régimen laboral*, Tesis doctoral, Madrid, 2017.

Anexo. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

- VUELING AIRLINES. Registra y publica el III Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos. (Código de Convenio: 90017920012010). Resolución de 4 de noviembre de 2020.
- IBERDROLA GRUPO. Registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. (Código de Convenio 90012013011998). Resolución de 18 de febrero 2021. LEG 2021\982
- CAJAS DE AHORRO Y ENTIDADES FINANCIERAS. Registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. (Código de Convenio 99000785011981). Resolución de 23 de noviembre 2020. RCL 2020\1949

- IYNTIA NETWORKS. Registra y publica el Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU., para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña. (Código de Convenio 90103811012020). Resolución de 11 de noviembre 2020. LEG 2020\4666
- NOKIA TRANSFORMATION ENGINEERING & CONSULTING SERVICES SPAIN. Registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. (Código de Convenio 90100101012014). Resolución de 29 de julio 2020. LEG 2020\3392
- ACCEPTA SERVICIOS INTEGRALES. Registra y publica el Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU. (Código de Convenio 90100812012012). Resolución de 21 de julio 2020. LEG 2020\3148
- MICHELÍN ESPAÑA PORTUGAL. Registra y publica el Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo). (Código de Convenio 90013571012004). Resolución de 19 de junio 2020.
- REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD. Registra y publica el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar. (Código de Convenio 99007765011993). Resolución de 13 de febrero 2020.
- SEGUROS PRIVADOS. Registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022. (Código de Convenio 99000165011987). Resolución de 23 de diciembre 2019. RCL 2020\24
- SAFETY-KLEEN ESPAÑA. Registra y publica el Convenio colectivo de Safety-Kleen España, SA. (Código de Convenio 90016632012007). Resolución de 22 de noviembre 2019. LEG 2019\9651
- NOKIA SPAIN. Registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Spain, SA. (Código de Convenio 90004872011981). Resolución de 7 de octubre 2019. LEG 2019\6419
- PERFUMERÍAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines. (Código de Convenio 99004015011984). Resolución de 8 de agosto 2019. RCL 2019\1268
- INDUSTRIAS QUÍMICAS. Registra y publica el XIX Convenio colectivo general de la Industria Química. (Código de Convenio 99004235011981). Resolución de 26 de julio 2018. RCL 2018\1181
- SEGUROS (SOCIEDADES DE). Registra y publica el Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social. (Código de Convenio 99004625011981). Resolución de 18 de mayo 2017. RCL 2017\715
- PUBLICIDAD. Registra y publica el Convenio colectivo del sector de empresas de publicidad. (Código de Convenio 99004225011981). Resolución de 3 de febrero 2016. RCL 2016\167
- COMUNIDAD DE MADRID. OFICINAS Y DESPACHOS. Registro, depósito y publicación del Convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de

- la Comunidad de Madrid, suscrito por la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM) y CC OO y UGT por la representación sindical. (Código de Convenio 28003005011981). Resolución de 2 de octubre 2019. LCM 2019\294
- COMUNIDAD DE MADRID. COMERCIO. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario, suscrito por la Confederación General de las Pequeñas y Medianas Empresas del Estado Español (Copyme) y por los sindicatos UGT y CC OO. (Código de Convenio 28000805011982). Resolución de 2 de octubre 2019. LCM 2019\293
- COMUNIDAD DE MADRID. SIDEROMETALURGIA. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector del Comercio del Metal, suscrito por la Asociación de Empresas del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y por CC OO y UGT. (Código de Convenio 28000745011982). Resolución de 4 de julio 2019. LCM 2019\225
- COMUNIDAD DE MADRID. SIDEROMETALURGIA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresarios del Comercio e Industria del Metal de Madrid (AECIM) y las organizaciones sindicales CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT. (Código de Convenio 28003715011982). Resolución de 14 de enero 2019. LCM 2019\37
- COMUNIDAD DE MADRID. PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Registro, depósito y publicación del Convenio colectivo único para el personal laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid. (Código de Convenio 28004531011988). Resolución de 8 de agosto 2018. LCM 2018\373
- COMUNIDAD DE MADRID. FUNCIONARIOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Aprueba expresa y formalmente el Acuerdo de 20-07-2018, de la Mesa Sectorial del personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de Administración y Servicios de la Comunidad de Madrid (2018-2020). Acuerdo de 31 de julio 2018. LCM 2018\372
- COMUNIDAD DE MADRID. ACEITE Y ACEITUNA. Registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, Rellenado y Exportación de Aceitunas, suscrito por la Federación Provincial de Empresarios de la Rama del Olivo y sus derivados, UGT y CC OO. (Código de Convenio 28000015011981). Resolución de 8 de marzo 2018. LCM 2018\99
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA. OFICINAS Y DESPACHOS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2019-2021. (Código de Convenio 79000375011994). Resolución de 28 de enero 2020. LCAT 2020\104
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA. FUNCIONARIOS DE LA GENERALIDAD. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Generalidad de Cataluña por el que se establecen varias medidas relativas a la prestación de servicios con enfermedades de especial gravedad. (Código de Convenio 79100100132019). Resolución núm. TSF/2918/2019 de 29 de octubre. LCAT 2019\702

- COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA. OFICINAS Y DESPACHOS. Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos de Navarra. (Código de Convenio 31005105011984). Resolución núm. 22-C/2017 de 14 de febrero. LNA 2017\70
- ALICANTE. MATERIAS PLÁSTICAS. Dispone el registro oficial y publicación del Convenio colectivo provincial de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas. (Código de Convenio 03000525011981). Resolución de 17 de febrero 2017. LEG 2017\2636
- HUESCA. OFICINAS Y DESPACHOS. Dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca. (Código de Convenio 22000885012005). Resolución de 5 de diciembre 2018. LEG 2018\8877
- TARRAGONA. INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de las Industrias siderometalúrgicas, de la provincia de Tarragona, para los años 2020-2021 (Código de Convenio núm. 43000405011993). Resolución de 11 de febrero 2021. LEG 2021\900
- VALENCIA. OFICINAS Y DESPACHOS. Convenio colectivo de trabajo del sector de Oficinas y Despachos. (Código de Convenio 46000805011981). Anuncio de 5 de diciembre 2019. LEG 2019\7777
- R. CABLE Y TELECOMUNICACIONES. Registra y publica el Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU. (Código de Convenio 90103902012021). Resolución de 9 de febrero 2021. LEG 2021\752
- GRUPO CETELEM. Registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Cetelem. (Código de Convenio 90015183012004). Resolución de 4 de febrero 2021. LEG 2021\722
- IBERDROLA INMOBILIARIA. Registra y publica el Acuerdo de prórroga del IV Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (LEG 2016\1185). (Código de Convenio 90017222012009). Resolución de 8 de enero 2021. LEG 2021\216
- AGUAS. Registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (RCL 2019\1431). (Código de Convenio 99014365012003). Resolución de 8 de enero 2021. RCL 2021\111
- VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021. (Código de Convenio 99004615011982). Resolución de 18 de noviembre 2020. RCL 2020\1892
- AMBULANCIAS. Registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. (Código de Convenio 99000305011990). Resolución de 15 de septiembre 2020. RCL 2020\1528
- GRUPO SANTANDER. Registra y publica el acuerdo sobre registro de la jornada de las personas trabajadoras del Convenio colectivo del Grupo Santander. (Código de Convenio 90100413122020). Resolución de 19 de agosto 2020. LEG 2020\3611

- BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA. Registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, (Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte). (Código de Convenio 90008561011993). Resolución de 29 de junio 2020. LEG 2020\2782
- BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA. Registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3), Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca. (Código de Convenio 90014831012004). Resolución de 29 de junio 2020. LEG 2020\2780
- CARLSON WAGONLIT ESPAÑA. Registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU. (Código de Convenio 90012242012000). Resolución de 14 de febrero 2020. LEG 2020\894
- BANCOS PRIVADOS. Registra y publica el Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio colectivo del sector de la banca (RCL 2016\801). (Código de Convenio 99000585011981). Resolución de 22 de enero 2020. RCL 2020\153
- GRUPO SELECTA. Registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL). (Código de Convenio 90103583012020). Resolución de 21 de enero 2020. LEG 2020\361
- INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE CONSTRUCCIÓN DE ENVASES METÁLICOS. Registra y publica el Acuerdo sobre registro de jornada de trabajo del Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (RCL 2017\1116). (Código de Convenio 99003445011982). Resolución de 10 de enero 2020. RCL 2020\86
- CONSTRUCCIÓN. Registra y publica la modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción (RCL 2017\1135). (Código de Convenio 99005585011900). Resolución de 23 de octubre 2019. RCL 2019\1612
- BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA. Registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, (servicio BSH al cliente, zona 1), para sus centros de trabajo en La Coruña, Orense, Oviedo y Vigo. (Código de Convenio: 90100091012013) Resolución de 16 de octubre 2019. LEG 2019\6443
- ORANGE ESPAGNE. Registra y publica el Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU. (Código de Convenio 90016692012008). Resolución de 7 de octubre 2019. LEG 2019\9602
- ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS. Registra y publica el Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU. (Código de Convenio 90103482012019). Resolución de 7 de octubre 2019. LEG 2019\6420
- BSH ELECTRODOMÉSTICOS. Registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, zona 5, Levante. (Código de Convenio 90008111011993). Resolución de 16 de septiembre 2019. LEG 2019\9577
- AGUAS. Registra y publica el VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (2018-2022). (Código de Convenio 99014365012003). Resolución de 16 de septiembre 2019. RCL 2019\1431
- COMPAÑÍA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS. Registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, Norbega, SA, para sus centros de trabajo de Galdakao, San Sebastián, Vitoria, Santander, Pamplona, Burgos y Logroño. (Código de Convenio 90102821012017). Resolución de 10 de septiembre 2019. LEG 2019\2993

PRODUCTOS QUÍMICOS Y DE DROGUERÍA. Registra y publica el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. (Código de Convenio 99001095011981). Resolución de 11 de septiembre 2018. RCL 2018\1307

FLORES Y PLANTAS. Registra y publica el Convenio colectivo del sector de comercio de flores y plantas. (Código de Convenio 99001125011982). Resolución de 28 de agosto 2018. RCL 2018\1249

CONSTRUCCIÓN. Registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción. (Código de Convenio 99005585011900). Resolución de 21 de septiembre 2017. RCL 2017\1135

INDUSTRIA METALGRÁFICA Y DE CONSTRUCCIÓN DE ENVASES METÁLICOS. Registra y publica el Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos. (Código de Convenio 99003445011982). Resolución de 7 de septiembre 2017. RCL 2017\1116

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA. AGENCIA DE MEDIO AMBIENTE Y AGUA DE ANDALUCÍA. Registra y publica el Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía. (Código de Convenio 71100492012018). Resolución de 27 de noviembre 2018. LEG 2018\10715

COMUNIDAD DE MADRID. AYUNTAMIENTO DE TORRELODONES. Registro, depósito y publicación del Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torrelorones. (Código de Convenio 28102822012020). Resolución de 3 de julio 2020. LEG 2020\3351

COMUNIDAD DE MADRID. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación de Empresas de la Construcción de Madrid (Aecom) y por la representación sindical de CC OO de Construcción y Servicios de Madrid y UGT-FICA Madrid. (Código de Convenio 28001055011982). Resolución de 29 de enero 2020. LCM 2020\96

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA. FUNCIONARIOS DE LA GENERALIDAD. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Mesa general de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Generalidad de Cataluña por el que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género en la Administración de la Generalidad de Cataluña. (Código de Convenio 79100100132019). Resolución núm. TSF/2917/2019 de 29 de octubre. LCAT 2019\701

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA. CUEROS. Dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña. (Código de Convenio 79000115011994). Resolución núm. TSF/773/2019 de 20 de febrero. LCAT 2019\217

- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA. TRABAJO. Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020. (Código de Convenio 79100065092016). Resolución núm. TSF/2053/2018 de 4 de septiembre. LCAT 2018\376
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO. PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Dispone el registro, publicación y depósito del Convenio colectivo de Colectivos Laborales al Servicio de la Administración de la CAE para los años 2010-2011. (Código de Convenio 8600612). Resolución de 26 de marzo 2010. LPV 2010\146
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN. Dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación, del Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019. Resolución de 29 de diciembre 2015. LCyL 2016\5
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN. FUNCIONARIOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Acuerdo Marco sobre los principios de las políticas de función pública para la profundización en la modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Resolución de 30 de junio 2009. LCyL 2009\543
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA. FUNCIONARIOS Y PERSONAL LABORAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA. Acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo de la mesa general de negociación de 19-1-2011, que aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Resolución de 21 de febrero 2011. LCLM 2011\56
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS. CONSTRUCCIÓN. Dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de la construcción de las Illes Balears para el año 2020. (Código de Convenio 07000335011981). Resolución de 9 de diciembre 2020. LIB 2021\55
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS. CONSEJO INSULAR DE IBIZA. Acuerdo. Modificación de 11 de octubre 2012. LEG 2013\101024
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA. UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA. Ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del IV Convenio colectivo de la Universidad de Extremadura (personal laboral de administración y servicios). (Código de Convenio 81000220012007). Resolución de 4 de agosto 2020. LEG 2020\3506
- COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA. AGENCIA EXTREMEÑA DE LA ENERGÍA (AGENEX). Ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio colectivo de Trabajo de la

- empresa «Agencia Extremeña de la Energía (AGENEX)». (Código de Convenio 06100312012017). Resolución de 27 de junio 2017. LEG 2017\8771
- REGIÓN DE MURCIA. NUTRAFUR. Dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio colectivo de la empresa Nutrafur, S.A.U. (Código de Convenio 30103992012021). Resolución de 10 de febrero 2021. LEG 2021\935
- ALICANTE. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Dispone el registro oficial y publicación del Acuerdo de modificación parcial del texto del Convenio colectivo provincial de Construcción y obras públicas (LEG 2018\4116). (Código de Convenio 03000795011982). Resolución de 3 de diciembre 2019. LEG 2019\6661
- ALICANTE. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Dispone el registro oficial y publicación del Convenio colectivo provincial de Construcción y Obras públicas. (Código de Convenio 03000795011982). Resolución de 14 de diciembre 2017. LEG 2018\4116
- BARCELONA. INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA\XML. Disposa la inscripción i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria siderometal·lúrgica de la provincia de Barcelona per als anys 2020 –2021. (Código de Convenio 08002545011994). Resolución de 18 de enero 2021. LEG 2021\276
- BIZKAIA. METRO BILBAO. Dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Metro Bilbao, SA. (Código de Convenio 48004492011996). Resolución de 14 de agosto 2020. LEG 2020\3597
- CIUDAD REAL. AYUNTAMIENTO DE TOMELLOSO. Acuerdo. (Código de Convenio 13000532011992). Acuerdo de 20 de diciembre 2012. LEG 2012\9038
- CIUDAD REAL. AYUNTAMIENTO DE TOMELLOSO. Acuerdo de 20 de diciembre 2012. LEG 2012\9037
- CÁDIZ. CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS. Convenio colectivo provincial del sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz, para 2020. (Código de Convenio 11000735011981). Resolución de 21 de octubre 2020. LEG 2020\4474
- CÓRDOBA. ACEITE. Registra y publica el “Convenio colectivo de las Industrias del aceite y sus derivados para la Provincia de Córdoba”. (Código de Convenio 14000265011982). Acuerdo de 19 de diciembre 2020. LEG 2021\77
- GIPUZKOA. INDUSTRIAS EN GENERAL. Dispone el registro, publicación y depósito del Convenio colectivo de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón de Gipuzkoa para los años 2019-2021. (Código de Convenio 20000965011981). Resolución de 9 de septiembre 2019. LEG 2019\2922
- LUGO. COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO. Convenio colectivo de Comercio de Materiales de Construcción y Saneamiento, de la provincia de Lugo. (Código de Convenio 27000175011982). Anuncio de 29 de octubre 2019. LEG 2019\7543
- LUGO. EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la provincia de Lugo. (Código de Convenio 27000255011982). Anuncio de 29 de octubre 2019. LEG 2019\7554
- LUGO. MATERIALES Y PREFABRICADOS PARA LA CONSTRUCCIÓN. Convenio colectivo de trabajo para la Actividad de Materiales y Prefabricados para la

- Construcción de la Provincia de Lugo. (Código de Convenio 27000395011981). Anuncio de 29 de octubre 2019. LEG 2019\7548
- VALENCIA. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Acta de la comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia (LEG 2018\9084). (Código de Convenio 46000035011982). Anuncio de 27 de enero 2020. LEG 2020\292
- VALENCIA. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Acta de la comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector construcción y obras públicas de la provincia de Valencia (LEG 2018\9084). (Código de Convenio 46000035011982). Anuncio de 14 de enero 2020. LEG 2020\293
- VALENCIA. CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS. Convenio colectivo de trabajo del sector de la Construcción y Obras Públicas de la provincia de Valencia. (Código de Convenio 46000035011982). Anuncio de 29 de mayo 2018. LEG 2018\9084
- ZARAGOZA. SIDEROMETALURGIA. Dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo del sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza. (Código de Convenio 50000675011982). Resolución de 3 de noviembre 2020. LEG 2020\4556

Tercera Ponencia

TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA: RETRIBUCIÓN Y ASUNCIÓN DE COSTES POR LA EMPRESA^{*,}**

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Profesor Titular interino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Carlos III de Madrid

* Este estudio se realiza en el marco del Proyecto Nacional de Investigación de I+D+i “Cambio tecnológico e instituciones colectivas, transformaciones y adaptaciones en las fuentes” (RTI2018-094547-B-C21), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

** En el momento de elaborar este estudio, con ocasión de la XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la norma vigente era el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Dicha norma, tras su tramitación como proyecto de ley ordinaria, ha desembocado en la Ley 10/2021, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), que sustituye al RDL 28/2020 y que es la actualmente vigente. Sin embargo, comoquiera que la nueva Ley no altera las previsiones del precedente Real Decreto-ley en lo que afecta a la intervención de la negociación colectiva en materia de trabajo a distancia, se ha optado por mantener las referencias al RDL 28/2020, que coinciden con lo previsto en la Ley 10/2021.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN: LA REEMERGENCIA DEL TELETRABAJO. 2. METODOLOGÍA Y MUESTRA: ALGUNOS ELEMENTOS PREVIOS PARA EL ANÁLISIS. 3. ALGUNOS OTROS HALLAZGOS PREVIOS DE RELEVANCIA. 4. EL DEFICITARIO TRATAMIENTO DE LOS MEDIOS Y LOS GASTOS. 4.1. El tratamiento convencional. 4.2. El tratamiento fiscal y de la Seguridad Social. 5. LA FALTA DE ADAPTACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL. 6. CONCLUSIONES: UN AMPLIO ESPACIO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 7. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN: LA REEMERGENCIA DEL TELETRABAJO

El interés por el trabajo a distancia o, si somos más precisos o si se prefiere, por el teletrabajo, por utilizar la que sigue siendo aún el término más empleado, se viene expresando por oleadas. Así, si se revisa la bibliografía, se puede observar un primer gran momento de interés en los 80, con los primeros trabajos sobre la materia; posteriormente en los 90, al calor del Libro Blanco *Crecimiento, competitividad y empleo*¹; y, por último, en la actualidad como consecuencia de la confluencia de tres factores diferenciados.

El primero de ellos es el proceso de digitalización de la economía que ha propiciado, no solamente un creciente interés por el teletrabajo dadas las aún si cabe mayores posibilidades para su aplicación, sino también sobre algunos problemas íntimamente relacionados como el derecho a la desconexión. Este interés, podríamos llamarle “científico” y, también, como veremos inmediatamente, político, no se muestra con la misma intensidad en las empresas. Aunque los estudios vienen describiendo el uso del teletrabajo como una tendencia creciente², no es menos cierto el modo en que se está desarrollando es bastante lenta, especialmente en el caso de nuestro país.

Para el conjunto de la UE, el porcentaje de personas trabajadoras que teletrabajan de forma continuada se viene manteniendo de forma relativamente estable en torno al 5,5% desde hace más de una década. No obstante, los que teletrabajan de forma esporádica o no estable sí que han prácticamente duplicado su peso, pasando del 5,2% del total de empleados en 2009 al 9%

¹ CIDEA, *Perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2001, pp. 19-23. En un sentido similar SANGUINETI RAYMOND, W., *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2003, fecha de consulta 1 marzo 2021.

² JOINT RESEARCH CENTRE, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, European Commission, Brussels, 2020, fecha de consulta 1 octubre 2020, en https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf. Aunque la conexión con los avances tecnológicos, viene de largo, de la anterior revolución industrial. ORTIZ CHAPARRO, F, *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1997, pp. 9-26.

en 2019. En el caso de nuestro país, quienes teletrabajan de forma estable han pasado de representar el 3,3% al 4,8%, con lo que aunque se ha crecido ligeramente, seguimos estando por debajo de la media. Si nos centramos en el teletrabajo no frecuente, en 2009 el porcentaje se situaba en el 2,5%, frente al 3,5% actual³, una brecha incluso mayor que en el caso anterior. En suma, en España, a juzgar por los datos, desconfiamos del teletrabajo y lo hacemos incluso en aquellos sectores en los que debería existir una mayor predisposición a su uso como es el digital. Algunos estudios centrados en este sector han señalado que tal oposición vendría tanto del lado de la empresa, preocupada por garantizarse el control sobre la actividad de su mano de obra, como de las personas trabajadoras, que verían en riesgo su capacidad para controlar los límites entre su actividad profesional y la vida personal⁴. El resultado final es que existe más interés en el plano teórico que en el práctico, especialmente en el caso de nuestro país, sin que los profundos cambios que estamos viviendo relacionados con la cuarta Revolución industrial parezcan incidir de forma notable en esta tendencia, al menos por el momento. Aun así, el cambio en las formas de trabajo es tan profunda, que cuesta pensar que no vaya a tener incidencia alguna en un modo de trabajo tan conectado con la tecnología.

En segundo lugar, también es preciso mencionar la influencia del debate en torno a la importante reforma propiciada por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁵ (en adelante, RDL 28/2020). Con carácter general, los estudios realizados hasta la fecha han venido insistiendo en los importantes déficits normativos que padece esta forma de organización del trabajo en sus dos ámbitos fundamentales. Por un lado, en el plano legislativo, el paso del trabajo a domicilio al trabajo a distancia orquestada por la reforma de 2012 ha sido valorada por la doctrina de forma prácticamente unánime como insuficiente⁶. Esto ha impedido superar la anomia regulatoria con que se le ha venido calificando⁷ y explica en buena medida la intervención del RDL 28/2020. Por otra parte, la deficiente regulación legislativa no ha sido compensada por la negocial que ha sido caracterizada de forma prácticamente constante por el escaso protagonismo asumido por la negociación

³ Fuente: Eurostat (LFS).

⁴ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.; PÉREZ DEL PRADO, D., *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*, Fundación para el Diálogo Social, Barcelona, 2017; *Digitalización y gran empresa: II Informe sobre el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo y empleo*, Fundación para el Diálogo Social, Fundación para el Diálogo Social, 2019.

⁵ BOE 23/09/2020, núm. 253.

⁶ CRUZ VILLALÓN, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las relaciones laborales*, 4, 2020, Ediciones Francis Lefebvre, pp. 406-419.

⁷ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., “Teletrabajo”, en *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999*, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000.

colectiva en lo que hace a la regulación del teletrabajo⁸. Aunque la aplicación del teletrabajo puede resultar un proceso lento⁹, lo cierto es que han pasado varias décadas sin que los resultados de los distintos estudios realizados se aparten de una línea de tendencia clara: escasa implantación, huida de la negociación colectiva (especialmente la estatutaria) y grado de desarrollo de los contenidos muy dispar¹⁰.

En este contexto, el debate y aprobación de esta importante reforma, aun con sus luces y sus sombras, ha contribuido también a revitalizar el interés por el teletrabajo. En este sentido, su puesta en marcha no solamente podría implicar un importante espaldarazo para el desarrollo del teletrabajo en nuestro país, al cubrir buena parte de los déficits normativos señalados, sino también en lo que hace a su capacidad de “promocionarlo”, poniéndolo de nuevo en el centro del debate político y, por ende, en el de las empresas y de los interlocutores sociales. La norma, por lo que veremos aquí, vale más por su capacidad de influencia en la negociación colectiva y por sus llamamientos a ésta, que por lo que regula directamente, por más que esto pueda parecernos importante.

El último de los elementos que explican la, por el momento, última oleada del teletrabajo es la pandemia. Especialmente durante el confinamiento de marzo a junio, numerosas empresas y personas trabajadoras se vieron forzados, en muchas ocasiones sin ninguna experiencia previa, a teletrabajar. Mientras de media en la Unión Europea más de la mitad de las personas trabajadoras (54%) que empezaron a teletrabajar durante la pandemia habían teletrabajado previamente, en nuestro país tan solo lo había hecho el 30%¹¹. Tras el confinamiento, el 48% de las personas trabajadoras continuaron teletrabajando (9 puntos más que durante el confinamiento), frente al 32% de España¹².

⁸ Constata este hecho y recopila los realizados hasta la fecha, sin que se hayan encontrado estudios posteriores, DOMÍNGUEZ MORALES, A., “El tratamiento de la negociación colectiva del teletrabajo como instrumento de gestión del cambio”, en Cruz Villalón, J. (ed.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, Madrid, 2018, n. 1.

⁹ ROCA PULIDO, J. C.; MARTÍNEZ LÓPEZ, F. J., *Metodología para el desarrollo e implantación del teletrabajo. Observatorio de Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. Universidad de Huelva.*, Universidad de Huelva, fecha de consulta 20 septiembre 2020, en <https://es.slideshare.net/jvillegue/s9-y-10-metodologia-teletrabajo>.

¹⁰ ARAGÓN GÓMEZ, M. C., “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Confederación Sindical De Comisiones Obreras y Ediciones Cinca S. A., 2010, pp. 334-350.

¹¹ EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Living, working and COVID-19.*, Eurofound, Dublin, 2020, p. 33.

¹² EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Eurofound, Dublin, 2020, p. 22, en <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf>.

De hecho, se ha llegado a establecer una cierta relación entre el grado de afectación económica de la pandemia y el desarrollo del teletrabajo, en el sentido de que los países más afectados serían precisamente aquellos en los que esta forma de articulación del trabajo se encuentra menos extendida¹³. Sin embargo, esto puede tener más que ver con la composición del tejido productivo, más inclinado hacia actividades no teletrabajables y cuya única salida es el cierre (como la hostelería y el turismo) que con el teletrabajo en sí. Sea como fuere, todos estos análisis ponen en evidencia el enorme esfuerzo que ha tenido que hacer nuestro país para, desde un punto de partida más atrasado como mostramos anteriormente, alcanzar estos niveles de teletrabajo tan elevados, aunque resulten inferiores a los de otros países.

De ahí que quepa preguntarse si esto tendrá un impacto más allá de la pandemia, máxime cuando entre las barreras que dificultan el acceso al teletrabajo se han destacado aquellas que tienen que ver con el propio comportamiento de las partes involucradas. En efecto, si, como se adelantó, entre las causas del dificultoso desarrollo del teletrabajo en España destaca la falta de control de la empresa sobre el ejercicio de la actividad profesional de sus trabajadores y de las personas trabajadoras sobre su vida personal¹⁴; entonces cabría esperar que un ejercicio forzado del teletrabajo pudiera contribuir a superar tales temores.

Sea cual fuere el futuro del teletrabajo, lo cierto es que estos tres elementos integrantes de la última oleada presentan una clara vocación de impulsarlo. De ahí la necesidad de determinar si, este especial contexto marcado por el fenómeno de digitalización de la economía, por el debate y aprobación del RDL 28/2020¹⁵ y por el surgimiento del teletrabajo de la pandemia¹⁶ –a pesar de que ha tenido una regulación especial y diferente–, ha tenido alguna incidencia en la regulación propiciada por la negociación colectiva, como elemento indispensable para iniciar esa hipotética nueva etapa. A su estudio dedicaremos este trabajo, centrándonos en una particular manifestación, el

¹³ JOINT RESEARCH CENTRE, *The impact of COVID confinement measures on EU labour market*, European Commission, Brussels, 2020, fecha de consulta 18 noviembre 2020, en https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_covid-19.on_eu-labour_market.pdf.

¹⁴ CIDEA, *Perspectiva internacional del teletrabajo*, cit., pp. 72-76; JOINT RESEARCH CENTRE, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, cit.; RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.; PÉREZ DEL PRADO, D., “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”, *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 36, 2, 2018, Escuela de Relaciones Laborales, pp. 355-372.

¹⁵ El influjo del debate en torno a la Ley del trabajo a distancia se ha dejado notar en algún caso. Art. 65 CC Metro de Bilbao, SA. También de la reforma del RDL 6/2019, como es el caso de la DT 2ª CC Safety-Kleen España, SA.

¹⁶ Sobre esta especial modalidad, véase CRUZ VILLALÓN, J., “Teletrabajo y coronavirus”, cit., pp. 406-419.

de los costes del teletrabajo y, en concreto, los que tienen que ver con los medios, los gastos y el salario.

Para ello, a continuación haremos una breve mención a la metodología y muestra empleadas. Al hilo de estas explicaciones metodológicas se hará alusión algunos datos significativos a la hora de explicar algunas particularidades significativas de nuestra negociación colectiva al regular el teletrabajo. Estas se completarán con algunos otros hallazgos previos descritos en el apartado siguiente y que, conjuntamente, tienen como función centrar el marco de análisis. A partir de ahí, en los apartados cuarto y quinto se analizará el modo en que se regulan dos costes esenciales relacionados con el teletrabajo, los que tienen que ver con la obligación de provisión de medios y la cobertura de los gastos relacionados con él y los relativos a la estructura salarial respectivamente. Por último, el estudio se cerrará con unas breves conclusiones.

2. METODOLOGÍA Y MUESTRA: ALGUNOS ELEMENTOS PREVIOS PARA EL ANÁLISIS

El estudio aquí realizado se basa en una muestra de 230 convenios. Su selección se ha realizado en REGCON sobre la base del término “teletrabajo”, a pesar de ser una modalidad dentro del genérico “trabajo a distancia”¹⁷, entre los convenios no denunciados. Se ha preferido este término por ser único, lo que facilita la búsqueda en la base de datos, y relativamente más extendido en el lenguaje no técnico, por lo menos hasta el momento. El resultado alcanzado es el mencionado, lo que significa que si el total de convenios no denunciados de acuerdo con el mismo registro es de 6.300¹⁸, tan sólo un 3% de ellos realiza alguna referencia al término teletrabajo (lo que no quiere decir, como inmediatamente vamos a ver, que los 230 regulen efectivamente esta fórmula de trabajo).

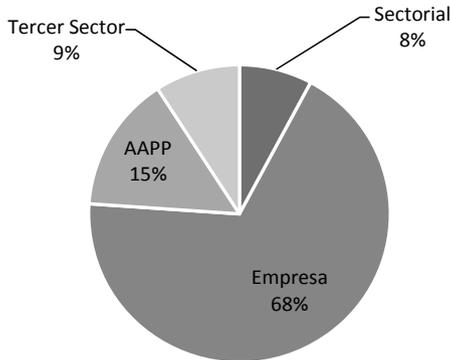
De estos, como puede comprobarse en el siguiente gráfico, la mayoría lo son de empresa (68%), seguidos por los de AAPP y entidades del tercer sector (15% y 9% respectivamente). Los convenios sectoriales implican tan solo un 8% de la muestra. Por tanto, nada nuevo bajo el Sol, es decir, se observa una distribución por tipo de convenios muy similar al de otros es-

¹⁷ Sobre estas disquisiciones terminológicas, véase MELLA MÉNDEZ, L., “Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español”, en Mella Méndez, L. (ed.) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, La Ley-, Madrid, 2017, pp. 25-28. THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, 2. ed. actualizada, CES, Consejo Económico y Social, Madrid [Spain], 2001, pp. 23-40. DE LA VILLA GIL, L. E., “La condición legal del teletrabajador”, en *Trabajar en la sociedad de información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, 1999, ISBN 84-7842-180-7, págs. 189-198, Fundación Universidad-Empresa, 1999, fecha de consulta 1 marzo 2021.

¹⁸ A fecha octubre de 2020.

tudios previos¹⁹, confirmando que el teletrabajo es, ante todo, un cuestión regulada por la negociación colectiva de empresa, lo que por otra parte resulta del todo natural.

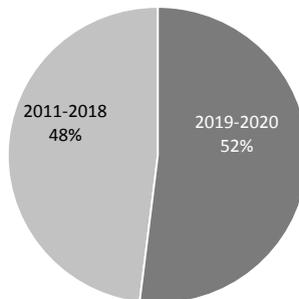
Gráfico 1. Tipos de Convenios



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Desde el punto de vista temporal, la muestra abarca el período 2011-2020, si bien como puede comprobarse la mayoría de los convenios, el 52%, se sitúan en la franja de los dos últimos años. Esto no quiere decir que todas las cláusulas referidas al teletrabajo se hayan creado en el último bienio, pues es probable que buena parte de ellas ya estuvieran en versiones anteriores de esos mismos convenios. No obstante, el dato puede ser un indicio de la tendencia, señalada en otros estudio previos, hacia una lenta pero creciente atención hacia el teletrabajo por parte de la negociación colectiva.

Gráfico 2. Ámbito Temporal de la muestra



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

¹⁹ ARAGÓN GÓMEZ, M. C., “El teletrabajo en la negociación colectiva”, cit., pp. 334-350.

3. ALGUNOS OTROS HALLAZGOS PREVIOS DE RELEVANCIA

Como acabamos de comprobar, ya de la descripción de la muestra se obtienen algunos datos significativos, aunque no muy novedosos, acerca de la configuración de la negociación colectiva en lo que hace a su relación con el teletrabajo: se asienta fundamentalmente en el convenio de empresa y viene experimentando una tendencia lenta pero creciente. Sin embargo, estos no son los únicos rasgos destacables. Existen otros que conviene subrayar en un intento de tener el marco más completo posible antes de abordar la cuestión objeto principal del presente estudio, la retribución y asunción de costes por parte de la empresa.

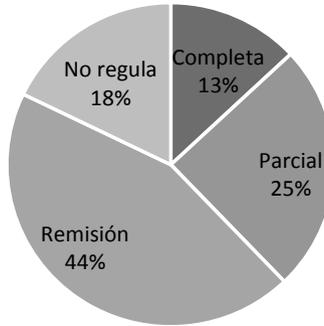
El primero de ellos deriva de las diferentes formas de regulación contenidas en los convenios. A este respecto, hemos clasificado las cláusulas reguladoras del teletrabajo en tres tipos. En primer lugar, la cláusula otorga una regulación “completa” cuando desarrolla, de forma más o menos extensa, al menos, los elementos básicos de la institución, esto es, igualdad de trato, costes y remuneración, prevención de riesgos, formación y derechos colectivos. En segundo lugar, es “parcial” cuando uno o más de los elementos anteriores no se recogen. Por último, utilizamos el término “remisión” cuando el convenio proclama su deseo de no regular la cuestión, por lo que la reenvía a algún tipo de decisión u órgano posterior. Nótese que no entran en esta categoría los convenios en los que todo o parte de la regulación se deja al acuerdo individual entre las partes, pues aquí se ha considerado que se trata de un supuesto en el que, no es que se posponga el modo en que habrá de regularse el teletrabajo a un momento posterior y a un específico órgano, sino que los propios agentes negociadores han decidido dejar que tales extremos se concreten en el mencionado acuerdo entre empresario y persona trabajadora. Del lado contrario, sí se han clasificado en esta categoría aquellos convenios que incluyen un plan de igualdad que contemplan el teletrabajo como una de las medidas a desarrollar, pues se entiende que aquí sí existe una auténtica remisión a una negociación posterior entre empresario y representación de las personas trabajadoras, compromiso que se plasma en el plan.

Pues bien, el resultado se muestra en los dos siguientes gráficos, que únicamente se distinguen en que el segundo excluye la categoría “no regula”. Como puede comprobarse, precisamente este tipo supone el 18% de la muestra, lo que significa que estos convenios no regulan el teletrabajo a pesar de que lo mencionan en su articulado. Esto no implica que el teletrabajo no esté regulado, sino que tal regulación se lleva a cabo al margen del convenio colectivo²⁰, ya sea a través de acuerdo colectivo o pactándose con la persona

²⁰ La DT 3ª CC Movistar +: Telefónica Audiovisual Digital SLU; Compañía Independiente de Televisión, SL y Distribuidora de TV Digital, SA menciona que se desarrollará «en las condiciones establecidas al efecto en la política interna de la compañía»; el art. 8 CC Ilunión Tecnología y Accesibilidad, SA señala que «el teletrabajo es una modalidad de trabajo en la compañía, sujeta a la facultad de dirección y organización de la empresa, y que actualmente se

trabajadora individualmente las condiciones en que se llevará a cabo²¹, ya se haga depender de la decisión última de la empresa²².

Gráfico 3. Tipos de Cláusulas



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Por su parte, el otro gráfico, tal y como hemos adelantado, excluye esta categoría para centrarse en aquellas que han tomado una decisión definitiva acerca de cómo regular el teletrabajo. Dentro de éstas, destaca en primer lugar la categoría “remisión” que supone más de la mitad de los convenios que establecen algún tipo de regulación. En concreto, los convenios se remiten a una negociación posterior utilizan diversas vías.

En algunas ocasiones la remisión se articula a través de referencias genéricas a una negociación posterior, ya sea a través de los órganos de representación, de las comisiones paritarias²³ –que, por cierto, tan sólo suman en torno a un 8% del total de este grupo– u otro tipo de mecanismos²⁴, ya sea

rige por los protocolos internos adoptados por la empresa». Se ha señalado que éste es un ámbito muy regulado a través de acuerdos colectivos, en el mejor de los casos, o por acuerdo individual en el peor de ellos. CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a distancia y relaciones colectivas”, en Mella Méndez, L. (ed.) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, 2017, p. 201, fecha de consulta 8 noviembre 2020, en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=686984>.

²¹ Art. 46 CC Software DELSOL, SL.

²² Art. 13 CC Mapfre Grupo Asegurador. El art. 4 CC Fundecyp-PCTEX (y Fundecyp) ni siquiera llega a eso y habla de un “compromiso” por parte de la entidad.

²³ DT 1ª CC Aldeas Infantiles SOS de España; art. 16 bis CC Rioja Acoge; art. 42 CC Volkswagen Finance, SA EFC (comisión paritaria); art. 117 CC Personal laboral de la Comunidad de Madrid; art. 25.4 CC Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón; art. 28 CC Avanzit Tecnología SL; art. 11 CC Itten, Herriekin Lan Egiten, SA; art. 107 CC Emasesa.

²⁴ Art. 65 CC Metro de Bilbao, SA (comisiones participativas); art. 22 CC Ambulancias (observatorio); art. 12 CC Fundación Universidad de Almería (programa negociado) art. 28 CC Michelin España y Portugal, SA. y Lasarte (comisión); art. 23 CC Michelin España y Portugal, SA. Tres Cantos (comisión); Parte VI del apéndice del CC Iberia LAE (comisión específica); art. 77 CC Instituto Municipal de Deportes de Basauri (comisión); Anexo I.26 CC Casa Municipal de Cultura de Basauri (comisión); DA 4ª CC Registradores de la Propiedad y Mercantiles de Bienes Muebles (comisión); DT 2ª CC Safety-Kleen España, SA (protocolo negociado); Anexo III CC Telefónica Gestión Integral

como mero compromiso de la empresa²⁵. También se observa un buen número de convenios que se refieren al lanzamiento de programas piloto²⁶, a modo de prueba anterior una hipotética implantación general.

El modo de valorar este resultado varía en función del cristal con que se mire. Al igual que en debate del impacto de la digitalización sobre el empleo se habla de “tecnó-optimistas” y “tecnó-pesimistas”²⁷, sería posible aquí abordar los datos tanto desde una perspectiva “teletrabajo-optimista” como “teletrabajo-pesimista”. Para los primeros, que un 44% de los convenios se remitan a una negociación posterior sería una buena noticia, pues es una cifra que pone de manifiesto el interés de las partes por regular este asunto y la emergente preocupación por dotar al teletrabajo de un marco jurídico adecuado para su regulación en la empresa. Sin embargo, también es posible pensar,

de Edificios y Servicios, SLU (prueba durante la vigencia del convenio con la participación de ambas partes); art. 43 CC Oficinas y Despachos (acuerdo con el comité de empresa); art. 7 CC Ente Público Euskal Trenbide Sarea – Red Ferroviaria Vasca (acuerdo entre las partes); DT 1ª CC Tradia Telecom, SAU (comisión); Cláusula 15ª CC ADIF y ADIFAV (2en el marco de la negociación colectiva”); DA 3ª CC Quirón Prevención SLU (comisión específica); Art. 66 CC Societat Rectora de la Borsa de Valors de Barcelona SAU (comisión interna); art. 11.4 CC Ayuntamiento de Cartagena (comisión interna); DT 4ª CC Retevisión I, SAU (comisión de teletrabajo); art. 33 CC Seguros Lagçun Aro, SA (estudio y propuesta por parte de la empresa); cláusula 7 CC de Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra (acuerdo entre las partes); DA 4ª CC Bolsas y Mercados Españoles (comisión interna); DA CC Activa Innovación y Servicios, SAU (comisión de trabajo); art. 25 CC Deoleo, SA (comisión); art. 25 Lorra SCoop. (por acuerdo); art. 59 CC del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayto. de Gijón (Plan de estudio); art. 15 CC Marítima Dávila, SA y sociedades vinculadas (comisión negociadora); Art. 63 CC Sociedad Rectora de la Bolsa de Valores de Bilbao (comisión interna); DT 4ª CC EMVS de Sevilla (comité de empresa); CC Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, SA (reactivación de la comisión de teletrabajo); art. 68 CC Grupo Parcial Cepsa (comisión técnica); Art. 28 CC Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Scoop (empresa y RLT); art. 44.8 CC 20 Minutos Editora, SL (grupo de trabajo); art. 2.4 CC Grupo Air France y KLM Real Holandesa de Aviación (grupo de trabajo); DA 1ª CC Ufinet Telecom SAU (comisión); art. 22 bis CC ICO (negociación con el comité de empresa); art. 1.6 CC Tecnomoc España Solutions, Tecnomoc Telecomunicación y Energía y Tecnomoc SYA (comisión técnica de homologación). Por su parte, la DA CC Prames, SA se limita a señalar que las partes lo estudiarán durante la vigencia del convenio, mientras que el art. 6.14 CC Severiano Servicio Móvil, SA establece que se realizará un estudio.

²⁵ Art. 16 CC Gimeno Digital Technologies, SL., previa consulta con la representación de las personas trabajadoras. DF 2ª CC Centro Nacional de Tecnología y Seguridad Alimentaria; Art. 6 CC Ayuntamiento de la Regueras; Art. 5 CC Sociedad Regional de Abastecimiento de Aguas, SAU; art. 16 CC Reale Grupo Asegurador; Art. 11 CC Synectic, Tecnologías de la Información, SA; Art. 3.3 CC Ayto. Soria.

²⁶ Art. 53.7 CC Cepsa Química, SA (Palos de la Frontera), art. 28 CC Michelin España y Portugal, SA.; DT 2ª CC Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento en el Deporte; DT 2ª CC Sociedad Española de Fútbol Profesional, SAU (programa piloto); DT 2ª CC Liga Nacional de Fútbol Profesional; DT 2ª CC Fundación Liga Nacional; art. 21 CC Fundación Artium de Álava; DT CC Navantia; DA 3ª CC Abertis Infraestructuras SA; DA 1ª CC Seat; CC Ayto. Guadalajara; art. 66 CC Elcogas, SA. La DA 7ª CC ENRESA lo denomina “programa experimental” (también el art. 15.3 CC Ayto Higuera) y el art. 24 CC Euskaltel, SA lo llama “plan de teletrabajo” (también el art. 3 y Anexo VII CC Ayto. Berriozar y el art. 8.8 CC Ayto. Albacete). Por su parte, el art. 16 CC IFEMA establece un programa piloto que, sin embargo, contiene una regulación bastante detallada de las condiciones de trabajo.

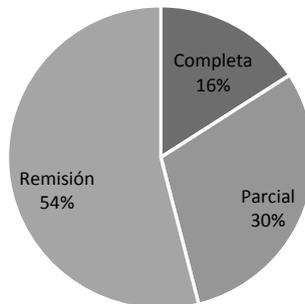
²⁷ MERCADER UGUINA, J. R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017, pp. 127-132.

como harían los segundos, que no deja de resultar descorazonador que, casi dos décadas después de la aprobación del Acuerdo marco europeo, aún haya un número tan elevado de convenios que aborden la regulación del teletrabajo con tantas cautelas. Sea como fuere, el dato pone de manifiesto la intención de dar acogida y de dotar de cobertura jurídica a esta forma de trabajo, por más que la decisión última se postponga a un momento posterior.

También se encuentra en la negociación colectiva una suerte de situaciones mixtas en las que el convenio opta por regular algunas cuestiones clave, dejando otras a algún mecanismo de carácter externo²⁸. Éstas entrarían dentro de la categoría de regulación parcial que, como vemos, suponen el 30% de convenios de la muestra. Esta categoría admitiría múltiples subdivisiones, desde lo que podríamos denominar cláusulas “parcialísimas”, porque tan sólo incluyen la definición de qué suele entenderse por teletrabajo, normalmente con una redacción idéntica o similar a la del acuerdo marco; a aquellas otras que incluyen una regulación relativamente completa, lo que las acercaría a esta otra categoría.

Precisamente las cláusulas que incluyen una regulación completa suponen tan sólo el 16% de la muestra. Aunque aquí los contenidos, en el sentido de la intensidad y amplitud de la regulación, tampoco son homogéneos, lo que las caracteriza es su intención de dotar de una cobertura jurídica tendencialmente amplia. Esto no quiere decir que podamos encontrar ejemplos en los que determinados elementos se reenvíen al acuerdo individual de teletrabajo, pero tal decisión, así como el núcleo esencial de la regulación, se encuentran en el convenio.

Gráfico 4. Tipos de Cláusulas (II)



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

²⁸ El art. 18 del CC Madrid Destino Cultura, Turismo y Negocio, SA señala que «para la aplicación del trabajo a distancia Madrid Destino, previa negociación con el Comité de Empresa, elaborará un reglamento donde se establecerán las condiciones y requisitos para su realización». Por su parte, el art. 23 CC Logirail deja en manos del acuerdo individual buena parte de los elementos centrales de la prestación del servicio mediante teletrabajo, salvo los medios y costes y algunas reglas básicas en materia de prevención. Mención aparte merece el art. 12 CC Asociación CEEI Castellón que, de buena fe, proclama que «las partes firmantes acuerdan trasladar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo adecuándose en cada momento a la legislación vigente», sin concretar el modo en que esto se realiza o ha de realizarse.

El segundo y último de los hallazgos previos se refiere a la función esencial que cumple el teletrabajo en el seno de la empresa. Tal y como muestra el siguiente gráfico, éste se articula fundamentalmente como una modalidad de conciliación de la vida profesional y familiar, siendo escasos los supuestos en los que se aborda como una forma flexible de prestación de la actividad laboral (o de organización del trabajo) que permite ahorrar diversos tipos de costes, así como más sostenible desde el punto de vista ambiental²⁹, o combinando ambas funcionalidades.

La consideración del teletrabajo como una herramienta de conciliación alcanza el 83% de la muestra e incluye dos formas de articulación diferentes. Así, en algunas ocasiones simplemente se hace alusión a esa funcionalidad en su regulación³⁰, esto es, al regular el teletrabajo se menciona que su función es la de contribuir a una mejor conciliación. En otras ocasiones, sin embargo, presenta una naturaleza completamente auxiliar o condicionada respecto de aquella³¹, es decir, al regular los distintos elementos integrantes

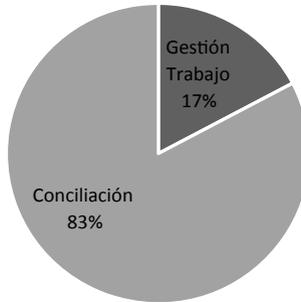
²⁹ Art. 35 CC Scalefast, SL; art. 21 CC Huttenes A. Iarduya, SLU; art. 11 CC Fundación Artium de Álava; art. 59 CC del Personal Laboral de las Empresas de Promoción y Desarrollo del Ayto. de Gijón; art. 13 CC Grupo Axa; art. 9 CC Grupo Generali España; art. 9 CC Agenex; art. 50 CC Telefónica on the spot services, SAU. En el caso de los arts. 24 y 39 CC Insalim, SL parece vislumbrarse dos funcionalidades diferentes, una genérica como forma especial de prestación del servicio y otra relacionada con la conciliación y vinculada al permiso por maternidad y cuidado de hijos. Lo mismo ocurre con el art. 29 y DA 3ª CC Volkswagen Group España distribución; Art. 60 CC Personal Laboral Ayto. de Gijón y Fundaciones; art. 27 CC Repsol Exploración SA; Art. 10 CC Iberdrola Ingeniería y Construcción, SAU; art. 33 CC Numil Nutrición SRL; art. 34 CC Nutricia SRL. Sobre el modo en que el teletrabajo puede contribuir a la gestión del cambio en la empresa, véase DOMÍNGUEZ MORALES, A., “El tratamiento de la negociación colectiva del teletrabajo como instrumento de gestión del cambio”, cit., pp. 298-315.

³⁰ Anexo 2 CC TELYCO; art. 36 CC Electricidad de Puerto Real, SA; art. 84 CC Comercio Vario Madrid; art. 7 CC Ente Público Euskal Trenvide Sarea – Red Ferroviaria Vasca; art. 21 CC Diputación de Cáceres; art. 52 CC Fundación Azti-Azti Fudazioa (en las tres provincias vascas); art. 19 CC Fundación Picarral; art. 36 CC Ayto. de Ribadesella. El art. 45 CC Asociación Navarra de Informática Municipal circunscribe el recurso del teletrabajo para aquellos que soliciten excedencia por cuidado de hijos o familiares y jubilados parciales (en el primer caso entendemos que como alternativa). El art. 30 CC Helphone servicios informáticos, SL señala que la empresa “se compromete” a favorecerlo en casos de paternidad y embarazo.

³¹ Tal es el caso del art. 22 k) CC Voith Paper, SA que señala, en relación a la reducción de jornada por embarazo, que «durante los dos últimos meses de embarazo y siempre que la empresa lo considere viable y conveniente se prestara servicios a través de la modalidad de teletrabajo». Nótese, no obstante, que la decisión última depende de la dirección de la empresa. En el mismo sentido, art. 12 CC de Fabricación de Pasta de Papel y Cartón de Guipuzcoa 2019-2021; art. 17 CC Manipulados y servicios Picarral, SL; art. 47 CC Philips Lighting Spain, SLU; Art. 117 CC Personal laboral de la Comunidad de Madrid, art. 9 Agenex; art. 45 CC Artech Centro de Tecnología AIE; art. 45.3 CC Electrotécnica Artech Smart. Grid, SL; art. 45.3 CC Electrotécnica Artech Hermanos, SL; art. 26 CC Sociedad de Gestión Pública de Extremadura; art. 8.8 CC Ayto. Albacete; art. 15.3 CC Ayto Higuera; art. 46 CC Siemens IT Solutions and Services, SL; art. 27 CC Mercacórdoba, SA. En otras ocasiones, se contempla el teletrabajo como una medida dentro de los planes de igualdad (CC Servicio BSH al Cliente (Zona 1, Zona 2, Zona 3, Zona 4, Zona 5, Zona 6, Esquiroz, Estella, Huarte, Madrid, Oficinas Centrales PLA-ZA y red comercial), Anexo 4 del CC Compañía Norteña de Bebidas Gaseosas, NORBEGA, SLU; Anexo IV CC de la Sociedad Marktel Servicios de Marketing Telefónico, SA; Art. 41 CC Telefónica Servicios Audiovisuales, SA.; Anexo II CC Canver PLV, SL; Anexo IV CC Sociedad Marktel Servicios de

de la política de conciliación de la empresa, se incluye o se menciona entre ellos el teletrabajo.

Gráfico 5. Según la función



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

La supeditación del teletrabajo a la conciliación de una forma tan abrumadora pone de manifiesto un elemento que no es baladí y que se observa en la propia redacción de las cláusulas. El teletrabajo se concibe no como una herramienta con potencialidades diferentes para cada una de las partes de la relación laboral, sino solo para las personas trabajadoras. Así, cuando se regula, se hace como una concesión de la empresa hacia éstas, una cesión de parte de su poder de gestión en favor de los derechos de quienes trabajan en la empresa. De ahí, las frecuentísimas cautelas, limitaciones y restricciones. Se obvia, por tanto, que el teletrabajo es también una herramienta para la gestión flexible de los recursos humanos y que, por consiguiente, puede resultar de enorme utilidad a la empresa a la hora de adaptar su capacidad productiva a la demanda, para el ahorro de costes o en lo que hace a su imagen de marca cuando se consigue alinearla con la idea de empresa ambientalmente responsable o que contribuye a la consecución de los Objetivos de desarrollo sostenible. Desde esta perspectiva, el teletrabajo no sería una cesión o una manifestación de política social de la empresa o de responsabilidad social interna, sino (también) una herramienta de gestión cuyo desarrollo debiera ser del máximo interés para la dirección.

Al margen de cuál se la concreta opción escogida, resultan curiosas las dudas de muchos convenios en torno a la naturaleza jurídica del teletrabajo.

Marketin Telefónico, SA. El art. 39 CC Nordex Energy Spain SAU lo contempla como un principio general de articulación de las políticas de igualdad en la empresa. Una línea similar siguen el art. 70 CC Cruz Roja Española de la Comunidad de Madrid, el Anexo VII CC Pikolín, SL; Anexo I CC Gesnext Spain art. 15 CC 3DB Consultores, SL; art. 29 CC Consejo Comarcal de El Bierzo; Anexo III CC Ayuntamiento de Madridejos, Art. 69 CC Grupo Prisa Radio; art. 24.7 CC Repsol Investigations Petrolíferes, SA, Art. 17 CC Feval; art. 45.3 CC Electrotécnica Artech Smart. Grid, SL; Art. 18 CC Arlilion SL; 45.3 CC Electrotécnica Artech Hermanos, SL.

En efecto, un grupo reducido de convenios clasifica el teletrabajo como una modalidad contractual³². Esta opción podría resultar, bien de la influencia del antiguo contrato de trabajo a domicilio, bien estar inspirada en el trabajo a tiempo parcial y su articulación por una mayoría de la doctrina como una modalidad contractual. De hecho, algún convenio asume que el teletrabajo puede prestarse por tiempo indefinido o por duración determinada, circunscribiéndolo únicamente al primero, lo cual se antoja de dudosa legalidad³³. Otra opción minoritaria frecuente es la que lo regula dentro del tiempo de trabajo³⁴. Aparte quedarían supuestos llamativos, como los que lo vinculan expresa y exclusivamente a la jubilación parcial³⁵.

Sea como fuere, a la hora de abordar el estudio de los medios y gastos y de la retribución (o de cualquier otro elemento relativo a los contenidos básicos del teletrabajo) conviene tener en cuenta la configuración jurídica preponderante resultante de la negociación colectiva. A saber, que el teletrabajo es una forma de prestación del servicio frecuentemente regulado a nivel de empresa, con escasa presencia en nuestra negociación colectiva, aunque con una tendencia creciente; que presenta unos contenidos muy dispares y variados; y que se vincula de forma muy mayoritaria a las políticas de conciliación de la vida profesional y familiar. Esto último implica que nuestro tejido empresarial, al menos a juzgar por los datos de la muestra y al menos por el momento, no parece concebir el teletrabajo como un mecanismo para la gestión flexible de la mano de obra.

4. EL DEFICITARIO TRATAMIENTO DE LOS MEDIOS Y LOS GASTOS

4.1. El tratamiento convencional

En el marco descrito hasta ahora, las empresas tienen que hacer frente a dos tipos de costes relacionados con el teletrabajo. Por una parte, los que tienen que ver con la provisión de medios y la cobertura de los gastos relacionados con el teletrabajo. Estos son probablemente los más controvertidos y los que han suscitado mayor debate. A pesar de que el Acuerdo marco europeo dejó claro desde un inicio que, como regla general, es obligación de la empresa proveer los medios y de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador y, aunque no lo dijera, es una consecuencia lógica en las relaciones laborales por cuenta ajena;

³² Art. 24 CC Indalim, SL; Art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU.

³³ Art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU:

³⁴ Art. 43.2 CC Universidad de Extremadura, art. 27 CC Electricidad de Puerto Real, SA; art. 11 CC Nevaluz Sevilla; art. 7 CC Euskal Trembide Sarea; art. 31 CC Altadis SAU, Imperial Tobacco, SLU y Tabacalera; art. 9 CC Ibermática; art. 16 Reale Grupo Asegurador; art. 21 CC RAE; art. 3.3 CC Ayto. Soria; art. 16 CC Dalgo Prevención SA; art. 24 CC Adidas España SAU.

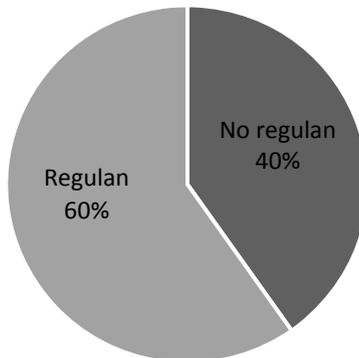
³⁵ Anexo II CC Sociedad Informática del Gobierno Vasco, SA

lo cierto es que, como vamos a comprobar inmediatamente, no han faltado casos en los que se ha ignorado abiertamente la norma, trasladando tales costes a la persona trabajadora y dejando entrever, como ya se comentó, esa visión generalizada del teletrabajo como algo relativo exclusivamente a la persona trabajadora, una concesión para un mayor disfrute de su esfera personal. De ahí que deba asumir, de acuerdo con estas posiciones, estos gastos, pues, hecha la concesión, resultaría excesivo que la empresa deba cubrir también estos costes. Este es un posicionamiento que alcanza incluso a las Administraciones Públicas, quizá el ámbito en el que más claramente se muestra.

Por otra parte, también nos encontramos con la necesidad de adaptar la estructura salarial, cuestión no menos relevante, pues se trata de determinar hasta qué punto los complementos retributivos que se venían percibiendo han de seguir haciéndolo y en qué medida y/o si es necesario crear alguno nuevo vinculado precisamente a las especiales características de las diversas variantes del trabajo a distancia. Pues bien, aunque este es un elemento, insistimos, ciertamente notable desde el punto de vista de la gestión de los costes, se le ha prestado muy poca atención, menor en todo caso y comparativamente a la de los servicios y los gastos. Sea como fuere, dedicaremos el presente apartado al primero, dejando el segundo para el siguiente.

Lo primero que debe advertirse en lo que hace al tratamiento de los medios y los gastos por parte de la negociación colectiva es que, como ya habíamos adelantado, se le presta una relativamente alta atención, especialmente si se compara con la que se da al salario. Tal y como puede observarse en el siguiente gráfico el 60% de los convenios de la muestra regulan esta parcela. El modo en que se hace, como vamos a ver inmediatamente, es variado, pero, en todo caso, puede afirmarse que suele ser una de las cuestiones que se encuentran en los textos convencionales con mayor frecuencia.

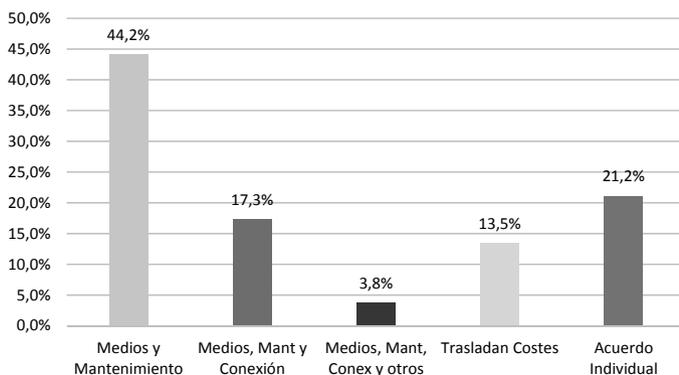
Gráfico 6. % CC Regulan medios y gastos



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En torno a cómo lo hacen, las diversas opciones pueden agruparse en torno a dos grandes variantes. Por una parte, los convenios que establecen que la empresa ha de proveer los medios y asumir algún tipo de coste para garantizar su correcto mantenimiento. Este grupo puede subdividirse en tres categorías que explicaremos inmediatamente. Por otra parte, los que eluden esta obligación, bien por que trasladan expresamente los costes a la persona trabajadora, bien porque lo remiten al acuerdo individual de teletrabajo, lo que frecuentemente significará, dada su posición de negociación más débil, que la persona trabajadora tenga que asumir los costes.

Gráfico 7. Tipos de regulación medios y gastos



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Por lo que hace al grupo de convenios en los que la empresa asume los medios y los gastos, lo habitual es que se declare la obligación de la empresa de proporcionar los útiles derivados de la realización del teletrabajo (normalmente el equipo informático, aunque también se encuentra otro tipo de equipos cuando la actividad lo requiere³⁶), incluyendo, todo lo más, de forma adicional, el mantenimiento y el software³⁷. También hay convenios

³⁶ El art. 45 CC Asociación Navarra de Informática Municipal menciona el teléfono móvil.

³⁷ CCCC Servicio BSH al Cliente (Zona 1, Zona 2, Zona 3, Zona 4, Zona 5, Zona 6, Estella, y Esquiroz), que establecen la obligación de «habilitar, al menos (y siempre que técnicamente fuese posible) un token y PC genérico, para los departamentos que así lo requieran para facilitar el teletrabajo en momentos puntuales». Art. 8 bis CC Empresas de Medicación de Seguros: «La empresa deberá poner a disposición de la persona teletrabajadora las herramientas necesarias para que ésta pueda teletrabajar. La persona trabajadora, por su parte, vendrá obligada a mantener y conservar las mismas de forma que no se produzcan daños de notoria importancia, así como a ponerlas a disposición de la empresa cuando ésta así lo requiera». En el mismo sentido, art. 35 CC Scalefast, SL: «La empresa se compromete a poner los medios adecuados para disponer de las herramientas adecuadas y suficientemente seguras como para poder permitir el

que optan por ceder el material en depósito, sin hacer mención a los costes de conexión³⁸. Esta opción, la simple provisión de los medios y la cobertura de los gastos relativos a su funcionamiento y mantenimiento es la más habitual y alcanza, en concreto, el 44% del total.

No obstante, a pesar de ser la anterior la tendencia general, también se encuentran ejemplos que van un poco más allá y que a lo anterior añaden determinados costes como la conexión a Internet. Este grupo supone el 17% de la muestra. Como puede comprobarse en la nota al pie³⁹, en la mayor parte

trabajo a distancia o teletrabajo en 2019». Art. 43 CC Nokia Spain, SA: « La Empresa pondrá a disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente. La Empresa asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del teletrabajo, para lo cual se facilitarán al empleado las indicaciones oportunas al iniciar el mismo. En el momento en que finalice el régimen de teletrabajo, el empleado devolverá a la Empresa el equipo informático puesto a su disposición.». En cuanto a la conexión, la empresa ha procedido a su eliminación, manteniendo una compensación para quienes lo estaban recibiendo en virtud de un convenio anterior. Art. 38 CC Orange Catalunya Xarxes de Telecomunications: «La empresa dispensará al empleado/a de los medios técnicos necesarios para teletrabajar siendo el mantenimiento y resolución de incidencias técnicas del equipo competencia del soporte técnico de la empresa (CAU)». Art. 37 CC SODERCAN, SA: «SODERCAN proporcionará el equipo informático para el desempeño de las funciones del teletrabajador, incluidas las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados, y por su parte el trabajador proporcionará y asumirá el coste que conlleve la conectividad de dicho equipo desde el lugar de trabajo alternativo que decida». Art. 70 CC Cruz Roja Española de la Comunidad de Madrid: «La Institución implantará las medidas tecnológicas necesarias para la realización del teletrabajo (aplicaciones, sistemas 365, ordenadores portátiles compartidos, etc.). No obstante, no correrá con costes adicionales como la línea de conexión a internet, mobiliario (mesa, silla, etc.), suministros, etc.». Por cierto, que estos últimos costes los denomina como “adicionales”, cuando en realidad son indispensables para poder teletrabajar.

³⁸ Art. 16 CC Nevaluz Sevilla, SL; Art. 40 CC Orange Espagne, SAU.; Art. 40 CC CC Orange Espagne Comunicaciones Fijas SLU; art. 16 CC IFEMA. Por su parte, el art. 18 CC Médicos del Mundo alude expresamente a que la conexión ha de ser soportada por la persona trabajadora, guardando silencio en cuanto al resto de medios materiales. El Anexo 2 CC TELYCO, SAU obliga a la persona trabajadora a contratar la conexión con la empresa matriz: «el empleado o empleada deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo, los cuales deberán estar contratados con Telefónica ».

³⁹ Cláusula 36 CC Thales España GRP, SAU: «[...] Thales pondrá a su disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de Teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente. Thales asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del Teletrabajo, para lo cual se facilitarán a la persona trabajadora las indicaciones oportunas al iniciar el mismo. En el momento en que finalice el régimen de Teletrabajo, la persona trabajadora devolverá a Thales, el equipo informático puesto a su disposición. Asimismo y para las comunicaciones que fuera necesario realizar con los Sistemas Informáticos de Thales, instalará una línea de ADSL con tarifa plana en el domicilio del empleado, cuyo coste será soportado por la Empresa [...]». Art. 16 bis CC Rioja Acoge: «Teletrabajo.

de los casos no se especifica el modo en que la empresa ha de hacerse cargo de tal gasto.

Esta tipología se cierra con el grupo de convenios que cubren gastos más allá de la conexión a internet y que tienen carácter excepcional, pues no alcanzan el 4% de la muestra. Los casos encontrados se caracterizan por fijar una cuantía general para cubrir el conjunto de gastos relacionados con el teletrabajo y/o una partida fija para la cobertura de los costes relacionados con la adaptación del puesto de trabajo⁴⁰.

[...] Si la entidad acuerda en nuevas contrataciones la realización de parte o todo el desempeño laboral mediante el sistema de teletrabajo, el acuerdo quedará reflejado en el contrato, incluido el coste de suministros y otros gastos que abonar al trabajador. [...] La Comisión Mixta de Personal desarrollará las condiciones y los requisitos para su ejercicio». Art. 15 CC Perfumerías y afines: «[...] todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. La empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona teletrabajadora utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, el empresario cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará a la persona teletrabajadora de un servicio adecuado de apoyo técnico». Art. 27.5 CC Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA: «Medios: para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral» (también art. 27.5 CC Repsol Exploración, SA). Art.40 CC Alcatel-Lucent Enterprise Spain, SLU: «“ALU Enterprise” pondrá a disposición del empleado el equipo necesario para la realización de su trabajo en régimen de Teletrabajo, comprometiéndose el empleado a realizar un uso profesional del mismo, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños que se pudieran producir en los equipos por el uso incorrecto de los mismos. Dichos equipos cumplen con todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente. “ALU Enterprise” asume el mantenimiento de los equipos instalados para la realización del Teletrabajo, para lo cual se facilitarán al empleado las indicaciones oportunas al iniciar el mismo. En el momento en que finalice el régimen de Teletrabajo, el empleado devolverá a “ALU Enterprise” el equipo informático puesto a su disposición. Asimismo y para las comunicaciones que fuera necesario realizar con los Sistemas Informáticos de “ALU Enterprise”, se instalará una línea ADSL con tarifa plana en el domicilio del empleado, cuyo coste será soportado por “ALU Enterprise”». Art. 9.7 CC Europcars IB, SA: « La Empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el trabajador a distancia utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la Empresa cubrirá los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará de un servicio adecuado de apoyo técnico». Siguen una fórmula prácticamente idéntica a la anterior, art. 23 CC Logirail; art. 23.10 CC Comercio al por mayor e importaciones de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; art. 10 bis CC Industria Química; y art. 15 CC CEPL Ibérica, SL.

⁴⁰ Art. 50 CC Telefónica on the spot services, SAU provee los servicios y abona 60 euros mensuales para gastos «Este Importe se considera retribución salarial y, como tal, estará sujeto a cotización y tributación. Se incluirá como un complemento no consolidable». Como se verá más adelante, el art. 48 del CC BP Oil España, SAU prevé un complemento de naturaleza mixta, que cubre en parte gastos relacionados con la prestación de la actividad laboral y la adaptación del puesto de trabajo. DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016, pp. 150-151.

En suma, las dudas que plantea la interpretación del actual art. 12⁴¹ RDL 28/2020 y, en concreto, en torno a qué ha de entenderse por gasto, parece que se saldaría, de acuerdo con la práctica negocial llevada a cabo hasta el momento, con la simple cobertura de los gastos relacionados con el funcionamiento y mantenimiento de los medios. En la mayoría de las ocasiones esto se articula a través de los propios servicios de asistencia técnica de la empresa. En este sentido, la práctica negocial parecería seguir el esquema marcado por la regulación transitoria para el teletrabajo del COVID-19 y que se ha sugerido también como guía de interpretación de la ordinaria, esto es, por gasto ha de entenderse, en todo caso, los de funcionamiento y de los medios, sin perjuicio de que pueda adicionarse mediante negociación colectiva algún otro. A este respecto, lo más habitual es que, bien se cubra la conexión a internet; bien se entregue una cantidad fija de forma periódica o a tanto alzado para la cobertura de conjunto de gastos o de adaptación del puesto de trabajo.

Pero, como decíamos anteriormente, la otra realidad de nuestra negociación colectiva está constituida por un grupo minoritario, aunque no menor, caracterizado por, en contra de lo que dispone la actual normativa en vigor, trasladar los costes a las personas trabajadoras. A este respecto se siguen dos técnicas fundamentalmente.

Por una parte, nos encontramos con los convenios que expresamente han dejado sentado que los gastos han de ser asumidos por la persona trabajadora. En algunos casos de forma meridianamente clara: «en cualquier caso, la implementación del proceso de teletrabajo no supondrá coste adicional alguno para la empresa»⁴². En otros de forma más velada, como cuando se establece que la regla general es la asunción de los costes por parte de la empresa, pero las excepciones son tan flexibles que podría ocurrir perfectamente lo contrario⁴³. En todo caso, estos convenios supondrían el 13% de la muestra.

En este grupo puede incluirse también el CC de la Universidad de Extremadura que, mientras se regula reglamentariamente por la universidad (sin referencia a la posible negociación con la representación de los trabajadores)

⁴¹ GODINO REYES, M, *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020, pp. 58-63.

⁴² Art. 49 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU. En el mismo sentido, art. 17 CC Mugark Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo; art. 14 CC Philips Ibérica, SAU; Anexo X CC Nokia Solutions and Networks Spain, SL (salvo casos excepcionales por razón del servicio) art. 51 CC Cruz Roja Española (oficina central).

⁴³ Art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU: «La Empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que la persona trabajadora a distancia utilice su propio equipo, así como de proveer de un servicio adecuado de apoyo técnico a las personas trabajadoras que teletrabajen. La Empresa únicamente se hará cargo del coste del servicio de Internet de las personas trabajadoras que teletrabajen cuando, por la posición y servicios prestados, se requiera una determinada conexión de Internet (con una velocidad y ancho de banda específicos).»

se remite a lo dispuesto en el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura⁴⁴. Ello nos da pie a mencionar un fenómeno no poco significativo puesto de manifiesto por estudios anteriores, cual es la tendencia de las Administraciones públicas, no a ser modelo en este concreto aspecto (recuérdese que el Acuerdo Marco ya incluía la provisión de medios y la cobertura de los gastos relacionados con la actividad laboral), sino más bien todo lo contrario. En efecto, con la sola excepción de Euskadi, los Decretos autonómicos que regulan el trabajo a distancia han venido estableciendo que son los empleados quienes deben aportar el equipamiento básico y solucionar las incidencias que les resulten imputables en relación al hardware, todo ello, claro está, sin perjuicio de tener que asumir adicionalmente otros gastos relacionados como los relativos al suministro de internet, electricidad o adaptación del puesto de trabajo⁴⁵.

La única excepción, como decíamos, ha sido el País Vasco. El art. 14 Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos establece que «la administración facilitará los siguientes recursos para el desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo: un ordenador personal portátil; un número de teléfono IP o móvil corporativo; acceso a las aplicaciones informáticas del Departamento, susceptibles de ser ejecutadas mediante el canal utilizado. Las personas que teletrabajen aportarán una línea de acceso a Internet que cumpla con las características que defina la Administración»⁴⁶.

Sin embargo, probablemente al calor de la reforma legislativa, las Administraciones han iniciado un proceso de readaptación de su normativa, al menos en lo que a este concreto aspecto se refiere. Así, por ejemplo, Art. 16 Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid establece que la Administración está obligada a facilitar un ordenador personal, que será igualmente

⁴⁴ DOE 15-01-2018, núm. 10. Las únicas referencias que se incluyen sobre la asunción del coste económico del teletrabajo se recogen en el art. 8. Conforme a su apartado 2 «el equipamiento básico deberá ser aportado por los empleados y estará constituido por un ordenador personal con acceso a la red Internet a través de una conexión suficiente y segura, para que pueda desempeñar las tareas propias de su puesto de trabajo». A lo que el apartado 5 añade: «según las funciones a realizar, la Administración autonómica facilitará lo siguiente: a) Una cuenta de correo electrónico; b) Las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano; c) Un escritorio remoto, con acceso seguro VPN que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino».

⁴⁵ SIERRA BENÍTEZ, E. M., “Teletrabajo y relación individual: aspectos críticos”, en Mella Méndez, L. (ed.) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, 2017, p. 98.

⁴⁶ BOPV 7 de junio de 2012, núm. 111.

de uso en las jornadas de carácter presencial; las herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad; el acceso a las aplicaciones informáticas empleadas en la unidad administrativa de la que dependa; y una línea de atención telefónica u on-line receptora de incidencias sobre el servicio. Por su parte, el empleado público se a aportar conexión a internet que cumpla con las características que defina la Comunidad de Madrid, en su caso⁴⁷. No ha sido tan clara a este respecto la nueva regulación aprobada en Cataluña, que parece admitir que los medios sean provistos tanto por el empleado público como por la Administración, aunque no menciona expresamente en este último caso la obligación de hacerlo⁴⁸. Por su parte, Ceuta sigue trasladando sus obligaciones al empleado público⁴⁹. El resto de Comunidades Autónomas parecen encontrarse en fase de readaptación de su normativa a lo dispuesto en el RDL 29/2020.

Por otra parte, se incluyen también en este grupo los convenios que se remiten al acuerdo individual de teletrabajo⁵⁰, dada la posición de debilidad en

⁴⁷ BOCM 17 de septiembre de 2020, núm. 216.

⁴⁸ «Artículo 8. Medios tecnológicos para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. 8.1 El departamento de adscripción o el organismo autónomo que corresponda evaluará la viabilidad de poner a disposición de los empleados las herramientas y los medios que considere necesarios y adecuados para la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo. Esta evaluación debe ser previa a la autorización para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Asimismo, el departamento u organismo competente deberá evaluar, a instancias del órgano competente para autorizar el teletrabajo, los medios propios que la persona interesada se proponga utilizar. 8.2 Los gastos de conexión corren a cargo de la persona que tiene autorizado el teletrabajo. Cuando se utilicen medios propios, también lo serán los gastos de asistencia técnica correspondientes al uso del equipo. La Administración prestará el servicio de apoyo en relación con las herramientas y los medios que ponga a disposición de la persona que tiene autorizado el teletrabajo, de acuerdo con las guías de servicio definidas por cada departamento u organismo». Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC 6 de agosto de 2020)

⁴⁹ «Artículo 14 Servicios técnicos. 1. La Administración deberá proveer de los servicios técnicos adecuados al empleado público teletrabajador para que pueda realizar el trabajo desde su domicilio. A tal efecto, la Dirección General competente en materia de tecnologías de la información y comunicación evaluará y pondrá a disposición de cada empleado las aplicaciones informáticas precisas para el cumplimiento de las tareas encomendadas, así como la asistencia técnica necesaria para la realización del trabajo. 2. Los medios técnicos necesarios para realizar el trabajo desde el domicilio, tales como ordenador, línea ADSL, teléfono o similares serán aportados por el teletrabajador».

Decreto de la Consejera de Hacienda, Economía y Función Pública, D^a. Kissy Chandiramani Ramesh, por el que se aprueba la regulación de la modalidad de teletrabajo para los empleados de la Ciudad de Ceuta (BOCCE 17 de noviembre de 2020, núm. 92 Ext).

⁵⁰ Art. 24 CC Indalim, SL; art. 24.13 CC Cruz Roja Española de Zamora; art. 25 CC Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid; art. 19 CC Ibermática SA; art. 19 CC Vicall Services, SL; Anexo I CC Cruz Roja Española en Salamanca; art. 29 CC Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el Personal Laboral; art. 19 CC Grupo Náutica Outsourcing y Servicios Auxiliares de Gestión; art. 21 CC Actren Mantenimiento Ferroviario SA; Art. 14 CC Industrias Transformadoras de Materias Plásticas; Art. 21 CC RAE; art. 76 CC Associació Nuclear Ascó-Valldellós II, AIE.

la que normalmente se encuentra la persona trabajadora a la hora de negociar estos elementos. Esta sería la vía preferida a la hora de trasladar los costes a la persona trabajadora, alcanzando más del 21 % del total de la muestra.

Por último, debe destacarse que el hecho de que se dé la opción de que la persona trabajadora utilice su propio equipo no prejuzga la inclusión en una u otra de las dos grandes categorías que acabamos de señalar siempre que la empresa mantenga la obligación de proveer los medios y cubrir determinados gastos⁵¹.

En relación con esto se ha planteado la cuestión, ciertamente interesante, de si a la luz de la actual regulación sigue resultando posible que el trabajador proporcione voluntariamente sus propios medios. Lo cierto es que, como acabamos de señalar, nada impide a la regulación convencional ni al propio trabajador que esto pueda ocurrir siempre que no suponga una exoneración de la obligación de la empresa de proveer los medios. Dicho de otra forma, la empresa está siempre obligada a proveer los medios, si bien la negociación colectiva puede habilitar la posibilidad de que la persona trabajadora use voluntariamente los suyos propios, o ésta lo haga *motu proprio* al margen de la cobertura convencional.

Ahora bien, dicho esto, no debe perderse de vista que, hasta la aparición del actual marco legal, los términos del debate eran bien distintos, pues, como se indicó anteriormente, algunos convenios trasladaban la obligación de proveer los medios a la persona trabajadora. Desaparecida esta posibilidad, los incentivos para que la persona trabajadora provea los medios son escasos si se tiene en cuenta que, si los usa, salvo pacto expreso convencional o contractual en contrario, se asume la responsabilidad por daño, avería o pérdida, circunstancias que deberán ser sufragadas por la persona trabajadora. De esta forma, solo los gastos derivados de la pérdida de los datos o daños en estos (que no en el equipo) serían, en su caso, responsabilidad de la empresa⁵². Del

⁵¹ SAU. Anexo CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU: «8. Equipos y comunicaciones. Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo podrán ser tanto propiedad de la persona trabajadora, en cuyo caso dicho equipo debe cumplir todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente, como de La Empresa, en tal caso no podrán ser utilizados para fines particulares. La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas de Información. La persona trabajadora deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo. Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta del empleado.» (en este caso, nada se dice expresamente sobre la conexión a Internet). Con la misma redacción, Anexo 2 CC TELYCO, SAU, a salvo el inciso que señala que la conexión debe contratarse con la empresa matriz.

⁵² PURCALLA BONILLA, M. A.; PRECIADO DOMÈNECH, C. H., “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad laboral*, 2, 2013, Wolters Kluwer, p. 3.

lado contrario, utilizando los de la empresa, se tiene garantizada la asistencia técnica, reparación o recambio. Así las cosas, salvo que existan algún otro motivo que haga más atractivo el uso del material propio, lo más adecuado, para empresa y persona trabajadora, es utilizar los medios de aquélla.

4.2. El tratamiento fiscal y de la Seguridad Social

Uno de los principales impedimentos a la hora de dotar de un marco jurídico a los medios y gastos del teletrabajo es el tratamiento fiscal y de la Seguridad Social. El temor a que la cobertura de estos costes pueda implicar algún tipo de perjuicio para las partes suele llevarlas a evitarlos. Lo cierto es que la regulación actual no es, ni en uno ni en otro caso, ciertamente favorable, ni siquiera neutro, a la implantación del teletrabajo en las empresas.

En primer lugar, por lo que hace a la entrega de medios, en principio, como regla general, ha de considerarse una renta para la persona trabajadora, a efectos de la LIRPF, teniendo la consideración de rendimiento del trabajo. Esto será así, en todo caso, cuando la empresa cumpla con la obligación dispuesta en el art. 11 RDL 28/2020 mediante la entrega de una cantidad dineraria para que adquiera los bienes, derechos o servicios (ordenador, teléfono móvil, tablet, etc.) (art. 42.1 LIRPF).

Mayores dudas plantea la entrega física del equipo. A este respecto, el mismo precepto dispone que “Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”. De ello se desprende que no se considerará rendimiento del trabajo en especie si el uso es exclusivamente laboral. El problema surge cuando el equipo o herramienta se utiliza para fines personales, lo que en la práctica puede ocurrir con bastante frecuencia.

En estos casos se plantearían dos tipos de problemas. Por un parte, habría que calcular el tiempo destinado al uso particular del trabajador, pues sólo esa parte tiene la consideración de renta del trabajo en especie⁵³. Por otra, cuál sería la concreta regla de valoración de la renta imputable al uso particular del bien. En tanto el artículo 43 LIRPF no contiene una regla específica de valoración, habría que acudir a la regla general de su apartado primero

⁵³ Aunque la Dirección General de Tributos todavía no se ha pronunciado al respecto, no se puede descartar la posibilidad de que se equipare al criterio que se viene aplicando a los coches de empresa, esto es, considerar que los equipos han sido cedidos para su utilización con fines particulares todo período distinto a la jornada laboral, de modo que constituiría renta en especie la disponibilidad fuera del horario laboral. Suponiendo una jornada laboral de ocho horas, su utilización para fines particulares se daría los sábados, domingos, festivos y dieciséis horas diarias en los días laborables.

que dispone que las rentas en especie se valorarán por su valor normal de mercado.

Por lo que respecta a la Seguridad Social⁵⁴, sigue una lógica muy similar. Hay que tener en cuenta que la base de cotización está constituida «por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena» (art. 147.1 LGSS). Pues bien, de acuerdo con su tenor literal, si se recibe una cantidad para cubrir el coste de adquisición debe también cotizar, ya que no está expresamente excluida (art. 147.2 LGSS)

Si, alternativamente, se entrega el equipo, a los preceptos señalados hay que añadir lo dispuesto en el art. 23.1.b) RD 2064/1995 que aclara qué ha de entenderse por remuneración en especie. Así, se entiende tal «la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda». Por lo tanto, no debería incluirse en la base de cotización el coste de aquellas herramientas de trabajo puestas a disposición del empleado cuya finalidad sea exclusivamente profesional. Por el contrario, si la empresa permite su uso para fines particulares, sería necesario cotizar por la parte que corresponda.

Tabla 1. Tributación y cotización de medios y gastos del teletrabajo

	<i>Tributa</i>	<i>Cotiza</i>
Medios cantidad dineraria	√	√
Medios bienes físicos	√(uso personal + profesional)	√
Gastos	√(uso personal + profesional)	√

Fuente: Elaboración propia.

Por lo que respecta a los gastos, desde un punto de vista fiscal cabe clasificarlos tanto como un rendimiento del trabajo dinerario por el importe total compensado, como un mero reembolso de los gastos satisfechos por el trabajador. En el primer caso, llegaríamos a la misma conclusión que cuando se aportan los medios mediante el abono de una cantidad dineraria, es decir, supondría una mayor tributación al tener que incluir en su declaración de la renta este rendimiento, debiéndose practicar, además, la correspondiente retención.

⁵⁴ ARAGÓN GÓMEZ, M. C., “A la luz del RD-Ley 28/2020, ¿hay que cotizar y tributar por el portátil o el móvil de empresa?”, *El Foro de Labos*, fecha de consulta 30 septiembre 2020, en <https://forodelabos.blogspot.com/2020/09/a-la-luz-del-rd-ley-2820202-hay-que.html>.

En el segundo caso se produce una situación similar a los rendimientos del trabajo en especie. A este respecto la Consulta V0931-14⁵⁵ entendió que «por lo que se refiere a la compensación por el gasto producido por la utilización del servicio de telefonía, si tal compensación se limita a reembolsar a los empleados por los gastos ocasionados por esa utilización en el desarrollo de su trabajo cabe afirmar que no comporta para ellos un supuesto de obtención de renta, es decir, no se entiende producido el hecho imponible del impuesto. Ahora bien, si la cantidad satisfecha fuese superior al importe abonado por los empleados, el exceso constituiría renta gravable en el IRPF con la misma consideración del importe satisfecho para la adquisición del propio teléfono móvil: rendimiento dinerario del trabajo». Dicho de otra forma, mientras se compense un gasto efectivamente producido con ocasión del trabajo, tal cantidad no tributa; si se va más allá, tributará la parte correspondiente. De nuevo aquí nos encontraríamos con los problemas de delimitación entre lo que es uso profesional y personal. En todo caso, parece que, por analogía, esta sería la opción más plausible.

Por lo que se refiere a la cotización a la Seguridad Social, como ocurría anteriormente, en la medida en que no se encuentra expresamente excluida de la base de cotización de conformidad con el art. 147.2 LGSS, esta compensación debe computarse a efectos del cálculo de las correspondientes cuotas.

En suma, lo dicho hasta aquí se desprende que tanto en el ámbito tributario como en el de la Seguridad Social se hace necesaria la intervención del legislador para, como mínimo, aportar seguridad jurídica a un supuesto que, claramente no está regulado; o, yendo más allá, establecer un marco incentivador del uso del trabajo a distancia. No en vano, este tipo de acciones han sido frecuentes en nuestro ordenamiento jurídico hasta hace relativamente poco tiempo.

Baste recordar que, en el ámbito tributario, la DA 25^a LIRPF permitió que los gastos e inversiones realizados para habitar a los empleados en la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información realizados hasta el año 2014, cuando su utilización sólo pueda realizarse fuera del lugar y horario de trabajo, se consideraran gastos de formación en los términos previstos en el art. 42.2.b) LIRPF y fueran deducibles a los efectos del art. 40 LIS⁵⁶. Por lo que hace a la Seguridad Social, originariamente, el art. 109.2.c) del anterior texto refundido de la LGSS establecía que las cantidades que se abonasen en concepto de indemnización por desgaste de úti-

⁵⁵ Resolución Vinculante de Dirección General de Tributos, V0932-14 de 02 de abril de 2014.

⁵⁶ Entre los gastos e inversiones incluidos en este beneficio fiscal se encontraban, entre otros, las cantidades utilizadas para proporcionar, facilitar o financiar su conexión a Internet, así como los derivados de la entrega, actualización o renovación gratuita, o a precios rebajados, o de la concesión de préstamos y ayudas económicas para la adquisición de los equipos y terminales necesarios para acceder a aquélla, con su software y periféricos asociados.

les o herramientas no se computaban en la base de cotización, cuando tales gastos fuesen efectivamente realizados por el trabajador y hubiesen sido los normales de tales útiles o herramientas. Pero a raíz de la reforma operada por el art. 17 RDL 20/2012, este concreto concepto desapareció de la relación partidas exentas, situación que se ha mantenido hasta hoy.

5. LA FALTA DE ADAPTACIÓN DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

De lo dicho hasta ahora se desprende que son pocos los convenios que optan por regular las condiciones de trabajo relativas al trabajo a distancia y, en particular, las condiciones económicas. No obstante, de los que escogen esta concreta vía, la mayoría opta por regular el modo en que se proveerán los medios y se cubrirán determinados tipos de gastos vinculados con el teletrabajo. No ocurre sin embargo lo mismo con la otra gran área relacionada con los costes económicos, esto es, el salario.

En efecto, de los convenios de la muestra que regulan el teletrabajo, tan sólo el 30% se refieren a la concreta cuestión del salario, frente a un 70% que, regulando en mayor o menor medida el teletrabajo, sin embargo, guardan silencio en esta concreta cuestión. Además, cuando esto ocurre, el convenio en cuestión suele limitarse a una proclamación genérica, presente en el Acuerdo marco, de igualdad retributiva y no discriminación en relación al trabajo presencial⁵⁷. Estos convenios suponen el 13% de los que regulan el teletrabajo o, si se prefiere, el 43% de los que regulan el salario. En algunos casos, esto se detalla con algo más de precisión, refiriéndose a la concreta cuestión de la igualdad remuneratoria, pero sin llegar a resolver los concretos problemas que pueden plantearse con ocasión de algunos complementos salariales⁵⁸. Estos suponen el 15% de los convenios de la muestra que regulan

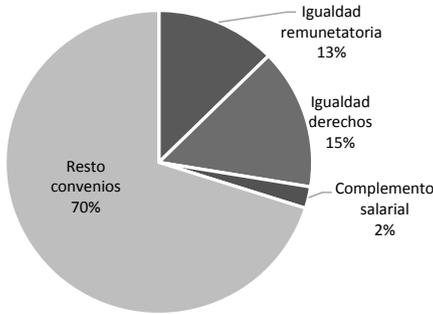
⁵⁷ Art. 36 CC Electricidad de Puerto Real, SA; Art. 16 CC Nevaluz Sevilla, SL; Art. 43 CC Grupo Selecta; art. 8 bis CC Empresas de Medicación de Seguros; art. 9 CC Actren Mantenimiento Ferroviario, SA; art. 43 Nokia Spain, SA; art. 16 CC IFEMA; art. 27.4 CC Repsol Investigations Petrolíferos, SA; art. 27 CC Repsol Exploración SA; art. 16 CC Hewlett-Packard Customer Delivery Services, SL; art. 50 CC Telefónica on the spot services. Algunos convenios no explicitan y mencionan genéricamente la igualdad de derechos. Art. 11 CC Mercedes Benz España, SAU; art. 13 CC Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid; Art. 23.10 CC Comercio al por mayor e importaciones de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; art. 10 bis CC Industria Química; Art. 13 CC Grupo AXA; art. 9 CC Grupo Generali España; art. 11 CC Ayuntamiento Mallen; Art. 55 CC Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia; art. 40 CC Alcatel-Lucent Enterprise Spain, SLU; art. 51 CC Cruz Roja Española (oficina central); Art. 46 CC Endesa Generación Centro Minero Andorra; SAU; Art. 33 CC Numil Nutrición SRL; Art. 34 CC Nutricia SRL.

⁵⁸ Anexo 2 CC TELYCO, SAU y Anexo CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU: «Condiciones económicas. La retribución de la persona trabajadora no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base y los complementos personales. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas con-

el salario, la mitad del total. En suma, ni siquiera un tercio de los convenios que regulan el teletrabajo se refieren al salario y, de ellos, un 93% se limita a establecer una proclamación más o menos genérica sobre el derecho a la igualdad retributiva entre las personas que teletrabajan y las que lo hacen presencialmente.

Sin embargo, los problemas jurídicos y prácticos no vienen tanto de la garantía de la igualdad retributiva en comparación con otras formas de prestación del servicio, que incluso podría llegar a asegurarse por otras vías como la del art. 14 CE y su traslación al ámbito laboral vía art. 4 ET, como de los concretos mecanismos para asegurar la igualdad sustantiva o, al menos, un tratamiento de la remuneración que no desincentive su uso y que garantice la mayor certeza jurídica en lo que hace a la remuneración. Esta concreta cuestión apenas es tratada en nuestra negociación colectiva. Tan sólo un 2% de los convenios de la muestra que regulan el teletrabajo van más allá de la mencionada proclamación genérica para establecer algún tipo de regulación adicional en lo que hace al salario. En particular, los convenios encontrados se limitan a establecer complementos específicos en materia de teletrabajo. Esto implica, por más que resulte muy positivo, que la negociación colectiva, al menos a juzgar por la muestra no opta por abordar una adaptación generalizada de la estructura salarial de la empresa, por lo que no se establecen reglas especiales ni en lo que hace a los complementos salariales ni en los extrasalariales.

Gráfico 8. Tipos convenios según regulación salario



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

diciones que corresponden a su trabajo presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales». Art. 14.3 CC Philips Ibérica, SAU: «Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en los centros de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones».

En efecto, por lo que hace a los primeros, es frecuente que esta modalidad contractual se vincule a la consecución de objetivos o el desarrollo de proyectos⁵⁹. Sin embargo, apenas se encuentran ejemplos de cómo la estructura salarial de la empresa se adapta a estas concretas circunstancias, creando complementos específicos, adaptando los ya existentes o creando otros de naturaleza mixta⁶⁰. Tampoco es frecuente que se aborde el modo en que han de abonarse determinados complementos que pueden aparecer más habitualmente como consecuencia del carácter flexible en que con frecuencia se presta el teletrabajo. Nos estamos refiriendo a los complementos por fines de semana, trabajo nocturno o el complemento por horas extraordinarias. Si la persona trabajadora es libre de prestar el servicio cuando considere, parece lógico pensar que no tendrá derecho a acceder a estos complementos, salvo que justifique el motivo por el que es necesario prestar su actividad profesional en tales circunstancias⁶¹ y/o que se haya establecido que sea horario nocturno o en fin de semana por su propia naturaleza⁶². Del lado contrario, para cuando las tareas se desarrollen dentro de un horario prefijado, no debiera haber problemas para continuar percibiendo los complementos de puntualidad y asistencia, incluso en aquellos casos en que la actividad se presta de forma mixta⁶³.

Tampoco resulta habitual que los convenios adapten el complemento de especial disponibilidad o lo creen *ex novo* precisamente como consecuencia de la flexibilidad con que la persona trabajadora pueda estar prestando el servicio⁶⁴.

⁵⁹ Algunos convenios, incluso, lo circunscriben exclusivamente a este tipo de tareas. Tal es el caso del art. 51 CC Cruz Roja Española (oficina central).

⁶⁰ Anexo 2 CC TELYCO, SAU y Anexo CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU: «En cuanto a la retribución variable a través de planes de incentivos se mantiene en sus actuales términos conforme a lo específicamente establecido en cada uno de ellos, adaptándose a lo que en el futuro pudiera establecerse».

⁶¹ Lo que sí se ha previsto es que, cuando con ocasión del desarrollo del teletrabajo, se produzca un cambio de horario no imputable a la persona trabajadora, el coste no será asumido por la empresa. Anexo 2 CC TELYCO, SAU y Anexo CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU: «Los cambios horarios que tengan lugar a instancia de la persona teletrabajadora no darán lugar a compensación económica alguna. Del mismo modo, el teletrabajo tampoco tiene que provocar perjuicios económicos a la persona trabajadora por razón del horario».

⁶² SIERRA BENÍTEZ, E. M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 2011, p. 229, fecha de consulta 8 noviembre 2020, en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=467391>.

⁶³ Así, el Anexo CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU señala expresamente que, «en cuanto al horario, el marco dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de su Unidad de pertenencia que servirá para determinar los derechos económicos que le corresponden; en concreto, por el horario de la persona teletrabajadora en la oficina, sin que pueda utilizar el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo.»

⁶⁴ Los arts. 19 y 22 del CC BSH Electrodomésticos España, SA regulan únicamente las cuestiones relativas a jornada y salario. El primer caso, no obstante, también tiene incidencia

De hecho, se ha dicho que este complemento resulta idóneo para atender las especiales circunstancias del puesto o los inconvenientes ocasionados por la prestación del servicio fuera del puesto de trabajo⁶⁵, si bien otros complementos de puesto de trabajo pudieran cumplir también con esta finalidad. También puede pensarse en complementos de teletrabajo, con los que se remunerare las especiales circunstancias en que se presta el servicio en atención a las características del puesto de trabajo⁶⁶. Sea como fuere, estos son concretos elementos, la adaptación de la estructura salarial pre-existente y la creación de complementos nuevos, que le correspondería aclarar a la negociación colectiva.

Lo mismo ocurre con los complementos extrasalariales. La negociación colectiva no especifica qué concretos complementos no se continúan percibiendo precisamente por no concurrir las circunstancias que dan pie a su percepción, como pudieran ser los de transporte, uniforme o dietas. Todo lo más, se establece una regla genérica haciendo alusión a la naturaleza de la percepción económica o a la garantía de abono aún cuando precisamente por tal naturaleza no correspondería⁶⁷. Adicionalmente, son también escasos los supuestos en que se crean complementos extrasalariales específicos destinados a cubrir suplidos íntimamente relacionados con el teletrabajo como el consumo eléctrico o de Internet.

Dentro de las escasas excepciones en las que la estructura de la negociación colectiva se adapta a las especiales circunstancias del teletrabajo, nos encontramos con algunos casos llamativos. Entre estos, cabe destacar el art. 48 del CC BP Oil España, SAU, que establece dos tipos de medidas aunque las articule bajo un mismo concepto de “complemento de teletrabajo”⁶⁸. Por una parte, las personas que teletrabajen recibirán «un complemento salarial de 6.407,52 euros brutos anuales, que serán abonados en partes iguales en cada una de las doce mensualidades ordinarias. Dicha cantidad

remuneratoria, pues se señala expresamente que, en el supuesto de realizarse horas de teletrabajo por encima de la jornada diaria, estas, a elección de trabajador, se compensarán en tiempo o económicamente como si se tratara de horas extras. En este segundo caso, se prevé que la remuneración de las horas teletrabajadas sea equivalente a la de las horas extra, pero por el simple motivo de que se prevé como una medida para hacer frente a un mayor volumen de trabajo en determinadas franjas horarias los sábados. En todo caso, ha de destacarse que es una regulación fragmentaria y particular para determinados tipos de tareas o personas trabajadoras. Algunas autoras lo han llamado “teledisponibilidad”. GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Primera edición, Civitas : Thomson Reuters, Cizur Menor, Navarra, Spain, 2012, p. 110.

⁶⁵ DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España*, cit., p. 147.

⁶⁶ En parte así lo hace, el art. 48 CC BP Oil España, SAU (Madrid y Canarias).

⁶⁷ Arts. 40 CC Orange Espagne, SAU y CC Orange Espagne Comunicaciones Fijas SLU: «La ayuda a comida no se verá afectada por el teletrabajo, manteniéndose las mismas condiciones que para el trabajo presencial». El art. 24 CC Deoleo, SA ya prevé, aún cuando solo tiene implantado el teletrabajo de forma experimental, que los vales de comida se seguirán entregando a las personas teletrabajadoras.

⁶⁸ Otros estudios han encontrado complementos también denominados así en los CC de BBVA y del grupo de empresas TecnoCom. SIERRA BENÍTEZ, E. M., “Teletrabajo y relación individual: aspectos críticos”, cit., p. 95.

compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza». Advirtiéndose, además, que «desde la fecha efectiva de su abono dejará de percibir la Ayuda de Comida establecida en el texto del Convenio». Nótese que, a pesar de denominarlo como complemento salarial, en realidad tiene una naturaleza híbrida pues, a la vez, retribuye la “incomodidad del puesto” y compensa gastos que ha de sufragar la empresa. De hecho, por otra parte, este mismo precepto señala que «al mismo tiempo y por una sola vez, el empleado dispondrá como máximo de la cantidad de 1.900,00 euros para realizar todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo. Como requisito adicional, antes de iniciar las mismas deberá recabar aprobación del responsable del negocio y justificarlas con posterioridad». Esta cantidad constituye claramente, de nuevo, un suplido, a pesar de que el convenio haya decidido regularlo en este epígrafe.

Algo parecido ocurre con el art. 50 CC Telefónica *on spot services* SAU, que señala que «por todos los gastos en los que pueda incurrir al teletrabajar en el domicilio habitual o similar, en el caso de tiempo completo, la Empresa abonará 60 euros mensuales, o la parte proporcional en tiempo parcial, para gastos corrientes sin necesidad de justificación. Este Importe se considera retribución salarial y, como tal, estará sujeto a cotización y tributación. Se incluirá como un complemento no consolidable». Aquí la naturaleza es también mixta puesto que, aunque por su finalidad sería extrasalarial, pues tiene como objetivo cubrir un suplido, la forma de articularlo, sin control ni justificación alguna lo convierten en salarial, como expresamente reconoce el precepto.

6. CONCLUSIONES: UN AMPLIO ESPACIO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de analizar el modo en que la negociación colectiva regula dos cuestiones centrales a la hora de fijar el coste que el teletrabajo implica tanto para la empresa como para la persona trabajadora: la cobertura de los medios y gastos necesarios para teletrabajar y la adaptación de la estructura del salario a esta forma de prestación del trabajo. Todo ello en un contexto en el que el interés de nuestra negociación colectiva por esta cuestión es escaso pero creciente y en el que el nivel de empresa es el gran protagonista. Del escaso número de convenios que hacen mención al teletrabajo –tan sólo un 3% de los no denunciados–, solamente el 38% incluyen algún tipo de regulación, de los cuales dos terceras partes abordan un desarrollo normativo que pudiéramos calificar como fragmentario o incompleto.

Asimismo, resulta llamativo que un 83% de los convenios vinculen únicamente el teletrabajo con la conciliación, obviando su potencial como herramienta de gestión flexible de los recursos humanos. Esto es significativo a efectos del papel que se atribuye al teletrabajo en la empresa, pues se le tiene más como una concesión del empleador hacia los empleados, una cesión de parte de su poder de gestión en favor de los derechos de quienes trabajan en la empresa, que como una herramienta al servicio también de la dirección. De ahí las frecuentísimas cautelas, limitaciones y restricciones, cuando no escaso interés por su adopción y regulación.

En este contexto se entiende mejor la práctica ausencia de regulación en lo que hace a la adaptación del salario a las especiales circunstancias del teletrabajo. Tan sólo el 30% de los convenios se refieren a la concreta cuestión de la retribución, pero en la mayor parte de los casos para proclamar genéricamente el derecho a la igual remuneración, sin adentrarse en los pormenores de cómo esto ha de lograrse mediante la precisa adaptación de la estructura salarial. En suma, la negociación colectiva, al menos a juzgar por la muestra, no opta por abordar una adaptación generalizada de la estructura salarial de la empresa, por lo que no se establecen reglas especiales ni en lo que hace a los complementos salariales ni en los extrasalariales.

La situación es algo mejor en lo que hace al tratamiento de los medios y los gastos relacionados con el teletrabajo, pero sin ser ni mucho menos óptima. En este caso, al menos el 60% de los convenios que regulan el teletrabajo incluyen algún tipo de mención a esta concreta cuestión. De ellos, dos tercios establecen algún tipo de cobertura que implique su asunción por parte de la empresa.

Lo habitual es que se declare la obligación de proporcionar los útiles derivados de la realización del teletrabajo (normalmente el equipo informático, aunque también se encuentra otro tipo de equipos cuando la actividad lo requiere), incluyendo, todo lo más, de forma adicional, el mantenimiento y el software. Esta opción alcanza el 44% del total o, si se prefiere el 68% de entre los que optan por asumirlos. No obstante lo anterior, también se encuentran ejemplos que van un poco más allá y añaden determinados costes como la conexión a Internet. Este grupo supone el 17% de la muestra o el 26% de los que asumen estos costes. Por último, los convenios que cubren gastos más allá de la conexión tienen carácter excepcional, pues no alcanzan el 4% de la muestra, 6% dentro de este grupo. Los casos encontrados se caracterizan por fijar una cuantía general para cubrir el conjunto de gastos relacionados con el teletrabajo y/o una partida fija para la cobertura de los costes relacionados con la adaptación del puesto de trabajo. Del otro lado, no son pocos, un 35%, los convenios que, de una u otra forma, trasladan este tipo de costes a la persona trabajadora.

Sea como fuere, estos datos ponen de manifiesto que, al margen de algunas otras iniciativas legislativas que pudieran tomarse –la relativa a la tributa-

ción y cotización de los gastos relacionados con el teletrabajo se ha también destacado aquí—, el protagonismo sigue estando en manos de la negociación colectiva, hoy quizá incluso mucho más que antes.

En efecto, los tres elementos que caracterizan el actual nuevo período de protagonismo del teletrabajo, con los que empezamos estas reflexiones, apuntan en la dirección de la negociación colectiva, dejando expedito un amplio campo en el que esta puede desenvolverse. De una forma clara, la reforma introducida por el RDL 28/2020, pues al margen de sus virtudes y defectos, es ante todo un marco mucho más completo que los que habíamos tenido hasta ahora. Pero también lo ha hecho la pandemia, al probar que el teletrabajo es una herramienta imprescindible para buena parte de nuestro tejido productivo y, además, lo es no solamente como una herramienta de conciliación, sino para dotar de flexibilidad a la gestión de la mano de obra. El confinamiento nos demostró que el teletrabajo es posible, útil y necesario. Cuando la enfermedad sea superada y volvamos a la vieja normalidad, la digitalización nos recordará que el teletrabajo vino para quedarse. Hasta dónde seamos capaces de emplearlo dependerá en buena medida de la negociación colectiva.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN GÓMEZ, M. C., “A la luz del RD-Ley 28/2020, ¿hay que cotizar y tributar por el portátil o el móvil de empresa?”, *El Foro de Labos*, fecha de consulta 30 septiembre 2020, en <https://forodelabos.blogspot.com/2020/09/a-la-luz-del-rd-ley-2820202-hay-que.html>.
- , “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en Escudero Rodríguez, R. J. (ed.) *Observatorio de la negociación colectiva. Empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Confederación Sindical De Comisiones Obreras y Ediciones Cinca S. A., 2010.
- CABEZA PEREIRO, J., “Trabajo a distancia y relaciones colectivas”, en Mella Méndez, L. (ed.) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, 2017, fecha de consulta 8 noviembre 2020, en https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?p_codigo=686984.
- CIDEC, *Perspectiva internacional del teletrabajo: nuevas formas de trabajo en la sociedad de la información*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2001.
- CRUZ VILLALÓN, J., “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 4, 2020, Ediciones Francis Lefebvre, pp. 406-419.
- DE LA VILLA GIL, L. E., “La condición legal del teletrabajador”, en *Trabajar en la sociedad de información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo, 1999*, ISBN 84-7842-180-7, págs. 189-198, Fundación Universidad-Empresa, 1999, pp. 189-198.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Centro de Estudios Financieros, Madrid, 2016.

- DOMÍNGUEZ MORALES, A., “El tratamiento de la negociación colectiva del teletrabajo como instrumento de gestión del cambio”, en Cruz Villalón, J. (ed.) *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, Madrid, 2018, pp. 289-315.
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, R., “Teletrabajo”, en *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo: X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999, Subdirección General de Publicaciones, Madrid, 2000, pp. 761-872.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, *Living, working and COVID-19.*, Eurofound, Dublin, 2020.
- , *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Eurofound, Dublin, 2020, en <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20020.pdf>.
- GARCÍA ROMERO, B., *El teletrabajo*, Primera edición, Civitas : Thomson Reuters, Cizur Menor, Navarra, Spain, 2012.
- GODINO REYES, M, *La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2020.
- JOINT RESEARCH CENTRE, *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to*, European Commission, Brussels, 2020, fecha de consulta 1 octubre 2020, en https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_polijcy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf.
- , *The impact of COVID confinement measures on EU labour market*, European Commission, Brussels, 2020, fecha de consulta 18 noviembre 2020, en https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.covid-19.on_.eu-labour.market.pdf.
- MELLA MÉNDEZ, L., “Configuración general del trabajo a distancia en el Derecho español”, en Mella Méndez, L. (ed.) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, La Ley-, Madrid, 2017.
- MERCADER UGUINA, J. R., *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- ORTIZ CHAPARRO, F, *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid, 1997.
- PURCALLA BONILLA, M. A.; PRECIADO DOMÈNECH, C. H., “Trabajo a distancia vs. teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad laboral*, n.º 2, 2013, Wolters Kluwer, p. 3.
- ROCA PULIDO, J. C.; MARTÍNEZ LÓPEZ, F. J., *Metodología para el desarrollo e implantación del teletrabajo. Observatorio de Nuevas Tecnologías y Relaciones Laborales. Universidad de Huelva.*, Universidad de Huelva, fecha de consulta 20 septiembre 2020, en <https://es.slideshare.net/jvillegue/s9-y-10-metodologia-teletrabajo>.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.; PÉREZ DEL PRADO, D., *Digitalización y gran empresa: II Informe sobre el impacto de la digitalización en las condiciones de trabajo y empleo*, Fundación para el Diálogo Social, Fundación para el Diálogo Social, 2019.
- , *Economía digital: su impacto sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*, Fundación para el Diálogo Social, Barcelona, 2017.

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.; PÉREZ DEL PRADO, D., “El impacto de la economía 4.0 sobre las condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso en dos empresas de base tecnológica”, *Cuadernos de relaciones laborales*, vol. 36, n.º 2, 2018, Escuela de Relaciones Laborales, pp. 355-372.
- SANGUINETI RAYMOND, W., *Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo*, Ministerio de Trabajo e inmigración, 2003, fecha de consulta 1 marzo 2021.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 2011, fecha de consulta 8 noviembre 2020, en https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?p_codigo=467391.
- , “Teletrabajo y relación individual: aspectos críticos”, en Mella Méndez, L. (ed.) *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, 2017.
- THIBAUT ARANDA, J., *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, 2. ed. actualizada, CES, Consejo Económico y Social, Madrid [Spain], 2001.

Mesa Redonda:

GONZALO PINO BUSTOS

Secretario Política Sindical de la Confederación sindical de UGT

MARI CRUZ VICENTE PERALTA

Secretaria de Acción Sindical de la Confederación sindical de CCOO

ROSA SANTOS FERNÁNDEZ

Directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social, CEOE

TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ

Directora del Departamento Socio-Laboral, CEPYME

GONZALO PINO BUSTOS
Secretario Política Sindical de la Confederación sindical de UGT

I. INTRODUCCIÓN

Hasta la publicación del Real decreto-ley de trabajo a distancia, en España contábamos con una regulación del teletrabajo, escasa y deficiente que, además, debemos destacar que, la negociación colectiva no ha sabido cubrir de forma adecuada.

Así, al menos en los últimos tres años, la negociación colectiva sectorial del teletrabajo ha sido casi inexistente y lo mismo ha ocurrido en la negociación colectiva empresarial.

Por proporcionar algún dato que apoye esta afirmación: Sólo en 47 convenios colectivos, de los 1.130 convenios que se firmaron hasta diciembre 2019, se recogía alguna disposición en relación con el teletrabajo (el 4,16%).

Es decir, el teletrabajo apenas ha sido una opción para la mayoría de nuestras empresas, quedando la determinación de sus condiciones y derechos al libre albedrío y la arbitrariedad de la parte empresarial, en la mayoría de los casos. Lo cual, ha dado lugar a no pocos abusos en las relaciones de teletrabajo.

Pues bien, parece que (la pandemia y) la ley de trabajo a distancia ha venido a cambiar esta situación.

Ha venido a:

- Corregir el vacío regulatorio y a despejar las incertidumbres que causaba la regulación precedente.
- Dar una mayor seguridad jurídica a trabajadores/as y empresas.
- Incrementar la protección y los derechos de las personas teletrabajadoras.
- Fomentar y potenciar el desarrollo del teletrabajo a través de la negociación colectiva.

No voy a entrar a desgranar lo que, a nuestro juicio, tiene que tener en cuenta la Negociación colectiva de trabajo a distancia, en cada uno de los

aspectos en los que la ley hace un llamamiento a su regulación mediante convenio colectivo o acuerdo colectivo.

Pero lo que sí quería hacer, es una serie de reflexiones importantes en relación con la negociación colectiva del teletrabajo:

II. REFLEXIONES

1.ª El Real Decreto-ley de trabajo a distancia, fomenta un cambio de modelo de participación de la representación de las personas trabajadoras en la empresa.

Desde un modelo en que la representación de los trabajadores y las trabajadoras, RLT, en la mayoría de ocasiones, somos (tristemente) meros receptores de información empresarial y nuestra función principal es la vigilancia y el control de las decisiones empresariales. Hacia un modelo de mayor colaboración y participación con la dirección empresarial.

La opción de quien legisle por otorgar a los representantes de la RLT un papel relevante en la gestión del teletrabajo en la empresa y por convertir a la negociación colectiva en un instrumento indispensable en el desarrollo del teletrabajo, implica necesariamente que se produzca una fuerte cooperación entre la RLT y la empresa, en la gestión y el desarrollo de una materia, como es la organización de la actividad laboral, que históricamente ha sido una facultad exclusiva del ámbito empresarial.

Esta apuesta por una mayor colaboración y participación de la RLT en las empresas, se centra ahora en el teletrabajo, digamos que “por exigencia legal”, pero ojalá se traslade al conjunto de decisiones comerciales, económicas y laborales de las empresas, tras demostrar que una mayor participación de la RLT, democratiza las empresas e incrementa la rentabilidad y productividad de las mismas.

2.ª Hay que tener claro que el teletrabajo no es una medida de conciliación en sí misma.

Este es un principio que, los interlocutores sociales quisimos dejar absolutamente claro en las negociaciones con el Gobierno sobre el trabajo a distancia, fundamentalmente, por dos motivos:

- por una parte, queríamos evitar que la utilización del teletrabajo pudiera fomentar la perpetuación de roles y estereotipos de género. Lo cual, además, podría conllevar, incluso, una discriminación y una vulneración de los derechos fundamentales de los/las trabajadores/as.

- y por otra parte, queríamos impedir que el teletrabajo pudiera ser (mal) utilizado, como sustituto o sustitutivo de las medidas de conciliación entre la vida familiar o privada y la vida laboral que, ya se encuentran reguladas en nuestro derecho laboral.

Y esto, debemos expresar que lo conseguimos, porque la ley elimina toda posible interpretación que pudiera relacionar directamente el teletrabajo como una medida de conciliación en sí misma. Esta circunstancia se observa muy bien en el artículo 8.3 donde se establece que en *“el diseño de los criterios y mecanismos por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres...”*

Dicho esto, parece que resulta poco recomendable incluir la regulación del teletrabajo dentro de los planes de Igualdad, lo cual, venía siendo una práctica habitual, que hay que evitar.

3.ª El principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre las personas trabajadoras a distancia y las personas que desarrollan la actividad de forma presencial, es un principio que debe gobernar todo el desarrollo del teletrabajo en la negociación colectiva.

Es muy importante que, en materia de tiempo de trabajo, formación, promoción profesional, retribución, derechos sindicales, etc., las personas teletrabajadoras no sufran perjuicio ninguno en relación con aquellas que trabajan de forma presencial.

Por ejemplo,

- a) En materia de tiempo de trabajo: debe tenerse presente que el teletrabajo deberá regirse por las mismas reglas sobre tiempo de trabajo, tiempos de descanso y límites en materia de jornada, que establezca el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores para la prestación presencial.
- b) En materia de retribución: debe tenerse en cuenta que las personas teletrabajadoras no podrán ver alterado su salario ni los complementos salariales que, no estén directamente relacionados con el desempeño del trabajo de forma presencial.

4.ª El principio de voluntariedad, es otro de los principios que debe presidir el desarrollo del teletrabajo en la negociación colectiva.

- En el acceso del teletrabajo: al igual que esta forma de desempeñar la actividad laboral no se puede imponer a la persona trabajadora por la vía de la negociación colectiva, pues sería un supuesto de

modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tampoco se puede imponer por la vía de la negociación colectiva.

- En relación a la modificación de las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia: la negociación colectiva no puede permitir la modificación o la variación de las condiciones pactadas en el acuerdo de trabajo a distancia, sin el acuerdo o la voluntad individual de empresa y persona trabajadora. Por ejemplo, la negociación colectiva no puede permitir que la empresa varíe de forma unilateral el tiempo de teletrabajo acordado en el acuerdo de trabajo a distancia, basándose, por ejemplo, en sus necesidades organizativas.

5.^a El desarrollo de la actividad mediante teletrabajo, no puede hacer recaer sobre la persona trabajadora, ni los gastos relacionados con los (equipos, medios y herramientas), que debe proporcionar obligatoriamente la empresa, ni los gastos relacionados, por ejemplo, con:

- los costes asociados a los servicios de telecomunicaciones,
- el incremento de los gastos de electricidad, agua, calefacción, limpieza,
- la adaptación o la mejora de las instalaciones domiciliarias,
- etc.

La negociación colectiva deberá hacer un esfuerzo por determinar cuáles son aquellos elementos esenciales que la empresa tiene que proporcionar al teletrabajador/a (ordenador, impresora, escritorio, silla ergonómica, programas informáticos, etc.), y también deberá hacer un esfuerzo por establecer:

- la forma en que la empresa va a realizar la compensación o abono de los gastos derivados de realizar la actividad laboral por medio del teletrabajo que, puede ser, por ejemplo, mediante un complemento de teletrabajo.

Convenio colectivo de **BP Oil España, SAU**, para sus centros de trabajo en Madrid y Las Palmas. (artículo 48) establece un Complemento de teletrabajo.

De **6.407,52 euros** brutos anuales, que serán abonados en partes iguales en cada una de las doce mensualidades ordinarias (**534 euros brutos/mes aprox**).

Establece que “Dicha cantidad compensará, aparte de la incomodidad que pudiera suponer tener la oficina en el domicilio, los gastos ordinarios de calefacción, luz, limpieza, así como cualquier otro de similar naturaleza.”

Además, proporciona a la persona teletrabajadora una cantidad como máximo de **1.900,00 euros**, para que el/la teletrabajador/a realice todas aquellas obras de acondicionamiento en su vivienda que estime necesarias derivadas de la especialidad de la prestación de los servicios que implica el teletrabajo.

- Por último, en esta 5ª reflexión, quería llamar la atención respecto a la necesidad de iniciar negociaciones urgentes sobre la forma de compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia, consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19.

Porque si no se negocia, si no se llega a un acuerdo al respecto, las personas que prestan su actividad laboral mediante el teletrabajo, como consecuencia de la pandemia de la COVID 19, no tendrán derecho a ser compensadas por los gastos derivados del teletrabajo.

6.ª Será fundamental que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen medidas para evitar el riesgo de intromisión por parte de la empresa, en la esfera privada y personal del trabajador.

La vigilancia el control empresarial en el teletrabajo puede ser más incisiva y más intensa que en una relación presencial y por ende, el riesgo de vulnerar los derechos fundamentales a la intimidad y la privacidad del trabajador/a, es mucho mayor en esta forma de prestación de trabajo.

7.ª Consideramos que la negociación colectiva sectorial, los convenios colectivos sectoriales, son el ámbito más adecuado para desarrollar y adaptar la regulación legal del teletrabajo a las características propias de cada sector productivo, de forma homogénea, equilibrada y garantista, tanto para empresas como para trabajadores y trabajadoras.

Por ello, desde UGT hemos propuesto a las organizaciones empresariales y a CCOO, nos reunamos para afrontar, con criterios y orientaciones compartidas, el desarrollo del teletrabajo en la negociación colectiva.

Sin embargo, querría resaltar que, aunque apostemos por la negociación colectiva sectorial, somos plenamente conscientes que, hasta que no se suprima la prioridad aplicativa del convenio de empresa, existe el riesgo de que lo que se negocie sobre teletrabajo en el ámbito sectorial, pueda quedar desvirtuado o desdibujado, si se aplica esta posibilidad que implantó la reforma laboral de 2012.

Este riesgo es lo que hay que evitar y esperamos que se derogue cuanto antes.

III. CONCLUSIÓN

En definitiva, es incuestionable que el Real decreto-ley de trabajo a distancia, supone un aumento importante en la seguridad jurídica, en la certidumbre y en los derechos de las personas trabajadoras a distancia y teletrabajadoras de nuestro país.

Este gran esfuerzo que realiza la ley, por ejemplo:

- Por evitar o minimizar los riesgos del teletrabajo. En especial, aquellos que tienen que ver con la prolongación de la jornada laboral, la vulneración del derecho a la intimidad o la falta de separación entre la vida privada y la vida laboral.
- Por incrementar los derechos de los/las personas trabajadoras, añadiendo el derecho a que la empresa les proporcione los equipamientos y las herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo y el derecho a que la empresa les compense o abone los gastos relacionados con el teletrabajo.

Este gran esfuerzo, que ha llevado a nuestro país a tener una de las regulaciones legales del trabajo a distancia y del teletrabajo más avanzadas de Europa en materia de derechos de los trabajadores, no puede ser minimizado o disminuido por la negociación colectiva.

Por eso es necesario que, la negociación colectiva lleve a cabo un desarrollo de la ley de trabajo a distancia que refuerce, potencie e incluso, avance o mejore, la regulación legal.

Este, creo que debe ser el objetivo de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo.

MARI CRUZ VICENTE PERALTA
Secretaria de Acción Sindical de la Confederación sindical de CCOO

Agradecer a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la celebración de esta jornada, sobre un tema tan candente en estos momentos como es el teletrabajo.

La irrupción súbita de la pandemia de la COVID 19 en el primer trimestre de 2020, y que todavía sigue activa en varios países incluido España a fecha de celebración de esta jornada, ha provocado una grave crisis sociosanitaria, cuya consecuencia más dramática está siendo el elevado volumen de fallecimientos provocado entre la población.

En la *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2019*, editada por el Consejo Económico y Social en 2020, se explica que la magnitud y rapidez de transmisión de la pandemia ha sido asimismo el detonante de una crisis económica sin precedentes, debido a la confluencia de diversos factores tanto del lado de la oferta como de la demanda. En el plano de la oferta, cabe señalar en un primer momento, las distorsiones originadas en las cadenas de valor globales y sus efectos multiplicados en los diferentes sectores productivos. Pero sobre todo, el factor fundamental ha sido la implementación de las medidas de contención de la expansión del virus a través del confinamiento de la población y la hibernación de la actividad. Del lado de la demanda, la crisis sanitaria ha provocado una fuerte reducción del consumo de los hogares derivado de la imposibilidad para desplazarse, de la pérdida de ingresos o renta por el parón de la actividad y de la creciente incertidumbre sobre su situación laboral en el corto y medio plazo.

Ante esta crisis hemos de poner en valor la capacidad de reacción y concertación que el Diálogo Social ha tenido en España, recuperando un papel protagonista que pone en evidencia los comportamientos instrumentales que sucesivos gobiernos han querido darle en tiempos recientes y que, cuando se requiere a los interlocutores sociales (organizaciones sindicales mayoritarias y empresariales), estos son capaces de dar respuesta positiva y efectiva a las necesidades del país.

Es esta una oportunidad que el actual Gobierno de coalición está aprovechando y que, debemos esperar, sirva para que en el futuro no se reproduzcan las pautas de comportamiento orientado al debilitamiento de la presencia sindical y del diálogo social, que ha sido impulsado e impuesto por instituciones

internacionales y en reformas normativas en numerosos países, singularmente en España.

Durante todo este tiempo hemos alcanzado importantes y trascendentes acuerdos entre el Gobierno y los agentes sociales que han tenido como eje central el mantenimiento del empleo. El acuerdo alcanzado el 21 de septiembre entre el Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, sobre trabajo a distancia, reflejado en el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, va también en esa dirección. Mantener actividad, mantener el empleo, y regular las condiciones laborales en las que se desarrolla esa modalidad de trabajo.

Hemos de decir que la negociación de este acuerdo ha generado un interés y unas expectativas sin precedentes, y no es casual si analizamos el impacto que está teniendo esta forma de trabajo durante la pandemia. Una modalidad que apenas tenía incidencia en nuestro país ha ganado, como consecuencia de esta crisis, una relevancia importante y ha situado el teletrabajo en la agenda sindical y en la agenda política.

El Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, reguló, como medida de contención de la pandemia y para garantizar el mantenimiento de la actividad en aquellos puestos que resulte posible, el trabajo a distancia con carácter prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Por tanto no regía el principio de voluntariedad sino de obligatoriedad, que opera en un doble nivel:

- a) Es obligatorio frente a medidas suspensivas o de reducción de actividad, de modo que las mismas son ilegítimas cuando la empresa puede preservar la actividad con el recurso al teletrabajo.
- b) Es obligatorio cuando se imponga como recurso preventivo de riesgos laborales, en la medida en que garantice la prevención de la salud y seguridad en el trabajo.

Esta regulación ha propiciado que durante la pandemia se haya triplicado el porcentaje de población que trabaja desde su domicilio; pasando, en términos absolutos, de una media de 952 mil personas que trabajaron desde su domicilio en 2019 a algo más de 3 millones en el segundo trimestre de 2020, según datos de la EPA.

Una cifra, que a pesar del levantamiento del estado de alarma el 21 de junio de 2020, de la menor incidencia de la pandemia e, incluso, de las vacaciones de verano, se mantuvo alto, no bajando de los dos millones el número de personas que teletrabajaron en el tercer trimestre del pasado año. Sin em-

bargo, el teletrabajo ocasional ha oscilado en menor medida, afectando a 689 mil personas en 2019 y a 803 mil en el tercer trimestre de 2020.

El teletrabajo ha tenido un mayor impacto en el empleo de las mujeres que en el de los hombres durante la pandemia, cuando previamente su incidencia era similar, lo que puede ser reflejo de las diferencias sectoriales en materia de presencialidad y posibilidad de trabajo a distancia, pero también podrían estar evidenciando los diferentes roles y tareas en materia de cuidados desempeñados por mujeres y hombres mientras duró la pandemia. Durante el segundo trimestre de 2020, cuando los centros educativos cerraron y se impusieron las clases on line para los escolares, un 19% de las mujeres ocupadas trabajó desde su domicilio frente a tan solo un 14% de los hombres.

La necesidad de regular el trabajo a distancia viene derivada de una realidad contrastada. Si bien el trabajo a distancia, se reguló como una medida preferente, en el Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, se hace sin articular ningún tipo de regulación adicional, orientada a garantizar derechos básicos para quienes teletrabajan, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, más allá de lo recogido en el art.13 del Estatuto de los Trabajadores, que presenta una regulación claramente insuficiente.

Esta situación, puso de manifiesto las deficiencias en materia de derechos y deberes que suponía la ausencia de una normativa específica en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Por ello, consideramos necesario abordar un proceso de negociación, que tuviera como resultado un texto legal que regulara el trabajo a distancia, convencidos de que esta modalidad de prestación del trabajo bien reglamentada, puede tener ventajas para las empresas, para las personas trabajadoras e incluso en algunos aspectos para la sociedad.

Por citar algunas de estas ventajas, supone un ahorro de tiempo, puede contribuir a la lucha contra la contaminación ambiental, reducir los accidentes laborales in itinere o, incluso, revitalizar núcleos de población rural. Pero, por otra parte, plantea numerosos retos y problemas a los que se necesitaba dar cumplida respuesta en la normativa española, con la certeza de que el teletrabajo, en una buena parte, se va a consolidar tras la pandemia.

ALCANCE DE LA REGULACIÓN

En primer lugar, esta norma afectará a quienes desarrollen trabajo a distancia con carácter regular, entendiendo que es regular cuando implique al menos un 30% en un periodo de referencia de tres meses.

Por tanto, excluye aquel trabajo a distancia que no se entienda regular. Esta presencialidad mínima la puede modular la negociación colectiva, pero no en caso de menores –Disp. Adicional 1ª–.

Esto obligará a determinar el régimen del teletrabajo “irregular” o más bien, de duración inferior al umbral del 30%. No es fácil concluir que, en tales casos, se trata de una modalidad laboral prohibida, pues la exclusión del ámbito de aplicación del RDL no implica, necesariamente, su ilegalidad sino, más bien, la aplicación, sin más, de las normas del Estatuto de los Trabajadores.

Tampoco se evidencia en el RDL un principio legal que convierta en ilícita tal modalidad de prestación de servicios. Pero es claro que la falta de aplicación de la norma puede suponer una notable desprotección para las personas trabajadoras, aunque al tratarse de una duración limitada, se mantiene la preponderancia del vínculo con un centro de trabajo.

En segundo lugar, se garantiza que los contratos con menores, en prácticas y para la formación, deben de garantizar un mínimo del 50% de presencialidad, porcentaje no modulable por la negociación colectiva para este colectivo, sin perjuicio de que la formación teórica se imparta de forma telemática.

Y, en tercer lugar, los acuerdos colectivos sobre teletrabajo que estén suscritos en las empresas, mantendrán su vigencia, no siéndoles de aplicación la nueva norma hasta que finalicen la vigencia pactada. Si no tienen vigencia explícita, estos se extienden durante un año. Aunque por negociación colectiva puede configurarse una vigencia distinta, en ningún caso ésta puede superar los tres años desde la entrada en vigor en vigor del RDL 28/2020.

Por otra parte, conviene recordar que la Disposición transitoria tercera del RDL, establece que 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. Si bien, en todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. Y la negociación colectiva podrá establecer la forma de compensación de los gastos derivados para las personas trabajadoras de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.

CONTENIDOS DEL ACUERDO/ REAL DECRETO 28/2020

El contenido del acuerdo, ya norma legal, proporciona una regulación amplia, que da respuesta a las diversas necesidades que se pueden plantear en la realización del trabajo a distancia y el teletrabajo.

Resulta complicado, por razones obvias, detallar el contenido del conjunto del acuerdo, pero sí deseo resaltar algunas cuestiones de gran interés a

mi entender, empezando por el protagonismo que se le otorga a la negociación colectiva y a la voluntad de las partes en el desarrollo y concreción de importantes derechos reconocidos en esta norma.

También merece ser mencionado el carácter voluntario y la prohibición de despedir o de aplicar modificaciones sustanciales de trabajo por la negativa a aceptar esta modalidad de trabajo.

Otro aspecto significativo, es el reconocimiento explícito de la igualdad de derechos de las personas que teletrabajan, en relación a quienes ejercen su trabajo de manera presencial, con mención expresa al derecho a los mismos salarios y jornada, a la formación y a la promoción profesional. Supone la prohibición de cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, y particularmente por razón de sexo.

Otros derechos también importantes son:

- El derecho a la dotación suficiente y al mantenimiento de todos los medios, equipos y herramientas para el desarrollo de las actividades, así como a la atención precisa en el caso de dificultades técnicas; y al abono y compensación de gastos que deben cubrir las empresas, de acuerdo con los mecanismos establecidos en la negociación colectiva.
- El derecho al horario flexible y al registro de jornada; a la prevención de riesgos laborales y a la planificación de la actividad preventiva; la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. La protección de las víctimas de violencia de género y sus derechos sociolaborales. Garantiza los mismos derechos establecidos en materia de conciliación, corresponsabilidad y adaptación de jornada a las personas teletrabajadoras que a las que ejercen su trabajo presencial
- El derecho a la intimidad, a la protección de datos y a la desconexión digital.

LOS DERECHOS COLECTIVOS

Las personas que teletrabajan 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, con respeto pleno a la igualdad de trato y de oportunidades. En este sentido 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 su representación legal, así como con el resto de las personas trabajadoras.

EL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

El acuerdo de trabajo a distancia, constituye otro elemento central del esta noma que regula la obligatoriedad en el ámbito de la empresas de establecer por escrito un acuerdo que, con independencias de lo que pueda regular el convenio colectivo, contenga una serie de cuestiones que se establecen con carácter de mínimos, tales como: la vigencia del mismo; el inventario de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia; enumeración de los gastos y la cuantificación de la compensación, en base a lo establecido en la negociación colectiva; el horario de trabajo y, en su caso, la distribución del tiempo presencial y de trabajo a distancia; y el centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora. Por otra parte, deben establecerse las medidas de control en materia de protección de datos, que tiene que realizarse con la participación de la representación legal de las personas personas trabajadoras, a quienes se les entregará, además, una copia del acuerdo de trabajo a distancia, para, finalmente, proceder a su registro en la oficina de empleo.

Por tanto nos hemos dotado de una norma que regula derechos y ofrece seguridad jurídica. Que determina el papel de la negociación colectiva para desarrollar importantes materias predeterminadas por la ley, y el acuerdo individual vinculado normativamente a un contenido mínimo.

Una regulación derivada del consenso entre el Gobierno y los agentes sociales que viene a sumarse a otra serie de acuerdos que se han producido en unos tiempos complicados, y que refleja el proceso novedoso de creación de normativa laboral a través del diálogo social. Estamos por tanto ante una etapa, donde se depositan grandes expectativas y confianza en la capacidad de creación normativa por parte de los agentes sociales, desde CCOO nos empeñaremos en estar a la altura.

ROSA SANTOS FERNÁNDEZ
Directora del Departamento de Empleo, Diversidad
y Protección Social, CEOE

En primer lugar, me gustaría, como han hecho Maricruz y Gonzalo, agradecer la oportunidad de estar aquí, en la sede del Ministerio de Trabajo donde tantas horas pasamos, a veces días y noches, pero en esta ocasión en el contexto de la celebración de las Jornadas de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que considero es una de las instituciones clave en nuestra arquitectura de las relaciones laborales.

Quiero también expresar mi enorme satisfacción por compartir esta Mesa con mis compañeros de negociación y también con Verónica, pues como digo compartimos muchas horas, a veces de tensión y de desencuentro; pero afortunadamente, como en el caso del teletrabajo, hacemos por alcanzar ese punto de encuentro, que se ha traducido en un Real Decreto-ley que ahora está en tramitación parlamentaria.

Mis compañeros han entrado en profundidad en el contenido de la norma, por lo tanto, yo voy a intentar abordar esta intervención desde una visión distinta, sobre todo para no repetiros, aunque en algunos casos será inevitable.

Voy a intervenir intentando transmitir de dónde veníamos y a dónde hemos llegado, por supuesto desde la perspectiva en este caso de CEOE.

Como saben, en el mes de junio el Gobierno nos planteó la necesidad de establecer una norma sobre el teletrabajo, cuya urgencia y oportunidad nosotros cuestionamos y este es el primer elemento que quiero explicar porque en ningún momento las organizaciones empresariales hemos estado en desacuerdo con la necesidad de modernizar esta figura.

Lejos de ello, siempre hemos entendido que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo del siglo XXI que estaba abocada a ir mucho más lejos, a tener una implantación mucho más importante por múltiples razones.

El teletrabajo ha sido y es una fórmula flexible de organización y prestación del trabajo en las empresas que permite, por un lado, una modernización y mejor adaptación de las condiciones laborales a los nuevos modelos empresariales derivados de las exigencias del cambio tecnológico en el que estamos inmersos. Ello redundará en un aumento de la productividad, que también se

ve mejorada por la implantación de una cultura del trabajo por objetivos, reduciendo el presencialismo en los centros de trabajo que comporta una menor eficiencia.

Por otro, permite la obtención de beneficios tan evidentes para la población como facilitar la inserción laboral de personas con movilidad reducida; posibilitar el retorno de muchas personas a zonas que ahora forman parte de la España despoblada y que gracias al teletrabajo pueden encontrar arraigo en estos entornos; reducir los accidentes in itinere al disminuir los desplazamientos al lugar de trabajo; y contribuir al objetivo de cambio climático de la Agenda 2030, ya que disminuye de forma sustancial los desplazamientos de personas y, en consecuencia, favorece la reducción de la huella de carbono, debiendo ser también un medio para incentivar la economía circular.

Teníamos muchas razones, por consiguiente, para considerar, no digo oportuna sino imprescindible, la modernización de la normativa que regulaba el teletrabajo; sin embargo, en todo momento cuestionamos la urgencia. Entendíamos que era una figura que se debía abordar con el enfoque de una medida de organización del trabajo, como de hecho es.

En definitiva, nuestro cuestionamiento, tanto de la urgencia como de la oportunidad del momento, derivaba de que prácticamente todos los trabajadores que estaban en teletrabajo estaban imbuidos de la percepción del desarrollo de un trabajo que se había decidido, no como consecuencia de un proceso de diálogo concertado entre el trabajador y la empresa o la representación de los trabajadores y la empresa, sino fruto de una decisión sanitaria y, por lo tanto, como una medida de contención de la pandemia que nada tenía que ver con una medida de organización del trabajo.

Por otro lado, nosotros ya lo habíamos previsto en el acuerdo bipartito que alcanzamos tres o cuatro días antes de la declaración del estado de alarma, como una medida que redujera la movilidad y que pudiera contribuir a esa contención del contagio y que luego se llevó al Real Decreto-ley 8/2020.

Este es un primer elemento que para nosotros será clave, no confundir una medida de organización del trabajo, que debería tener un desarrollo posterior importante y una implantación cada vez mayor, con el teletrabajo que se estaba viviendo con ocasión de la COVID, que no era sino una medida y sigue siéndolo de contención sanitaria sin tener en cuenta las necesidades organizativas de las empresas y las expectativas de los trabajadores. Este es otro elemento que para nosotros será fundamental: la implantación del teletrabajo será posible en la medida que haya un equilibrio entre los intereses de las partes, y ese equilibrio pasa, lógicamente, porque la empresa consiga la flexibilidad que necesita, pero también porque el trabajador obtenga los réditos y expectativas que espera alcanzar a través del teletrabajo.

Lo que teníamos claro es que en ningún caso se podría plantear como una medida de conciliación. De hecho, en el primer texto que nos planteó el Gobierno se parecía bastante a una medida de conciliación, o al menos así lo entendimos los interlocutores sociales. Lo ha explicado con mucha precisión Gonzalo, a nuestro entender, en el texto inicial del Gobierno se hablaba de su utilización como un derecho del trabajador vinculado a algunas necesidades de conciliación; entre otras, por ejemplo, la lactancia natural, lo que podía fomentar ciertos estereotipos de género.

Lo ha dicho Gonzalo y nosotros somos de la misma opinión, no debemos fomentar desde el ámbito de la negociación colectiva el hecho de que se incorpore el teletrabajo y los protocolos relacionados con él a los planes de igualdad. Esto es un error que nos parece que se ha venido produciendo en no pocas ocasiones, pero que podría ayudar a fomentar esos estereotipos de género que queremos desde luego desechar.

Cosa bien distinta es que, efectivamente, pueda interesar al trabajador esta medida para satisfacer otras finalidades y en ese punto de equilibrio entre los intereses de la empresa y de los trabajadores es donde queríamos situarnos para regular esta figura hacia el futuro.

¿Qué cuestiones eran para nosotros muy importantes determinar, además de que no fuera una medida de conciliación y que la norma no tuviera esa visión? Era muy importante implementar en la norma los dos principales elementos del Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Saben que el Acuerdo Marco, el primer acuerdo que se produjo entre los interlocutores sociales en el ámbito europeo, está construido sobre dos elementos, la voluntariedad y el acuerdo. Para nosotros era clave que estos dos elementos se incorporaran al espíritu de toda la norma, tanto en el acceso al teletrabajo como en la reversión y en todo su desarrollo.

Así lo hemos hecho, y lo que aparecía como un derecho del trabajador se ha convertido, lógicamente, en un elemento que está ligado a la voluntad de acuerdo de ambas partes, bien a través del acuerdo individual o a través de los acuerdos colectivos, vía negociación colectiva.

¿Qué otro asunto nos preocupaba? Nos preocupaba muchísimo la capacidad de adaptación que pudieran tener los sectores y las empresas a esta nueva forma de organización del trabajo.

A nuestro entender en el texto inicial había quizá un exceso de intervencionismo del legislador, que dejaba muy poco espacio a la negociación colectiva. Decía Maricruz que no menos de 16 materias se reenvían a la negociación colectiva. Así es, hubo un interés muy insistente de todos los negociadores de los cuatro interlocutores sociales de reenviar a la negociación colectiva toda una serie de materias que entendíamos no debía agotar la norma.

De hecho, tanto la doctrina como como los distintos operadores jurídicos se han hecho eco de este permanente reenvío a la negociación colectiva. Quiero dejar claro que fue una voluntad explícita de todos para garantizar precisamente el desarrollo de esta figura, siempre teniendo en cuenta que la negociación colectiva, tanto sectorial como de empresa, adquiere esa capacidad de adaptación a las circunstancias de cada empresa y sector que nos interesaba de manera muy particular tener en cuenta.

Hay efectivamente muchas cuestiones encomendadas a la negociación colectiva:

- o Los mecanismos y criterios para la reversibilidad.
- o La dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.
- o La compensación de gastos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia.
- o La flexibilización del horario y el sistema de registro horario.
- o Los términos para el uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa.
- o Los medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión y los derechos colectivos, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación del derecho a la desconexión.
- o La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de trabajo a distancia.
- o Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia.
- o La duración máxima del trabajo a distancia.
- o Una jornada mínima presencial.
- o El ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial.

Quiero sobre todo resaltar esa voluntad de quienes estábamos en la mesa de negociación de facilitar el desarrollo a través de la negociación colectiva por su capacidad de adaptación.

Por nuestra parte, hubo otros objetivos que también quiero poner de manifiesto. El primero mantener de alguna manera la situación que ya tenían algunos sectores. Aquí se ha hecho referencia a algunos de ellos que ya tenían implementado el teletrabajo como medida de organización desde hacía tiempo.

Es bastante habitual en el sector de la banca, en las empresas tecnológicas, en el sector de las empresas eléctricas, por aludir a sectores que podemos identificar fácilmente, combinar presencialidad y teletrabajo, siempre a través de acuerdo con los trabajadores.

Era para nosotros muy importante que no se alterara el marco de negociación de lo que ya se estaba aplicando. Es decir, que la ley viniera a sumar, pero no a abrir esas negociaciones de manera que se pudieran generar ciertos desajustes en esos sectores. Eso lo resolvimos a través de la pervivencia de los acuerdos colectivos en tanto no expiraran su vigencia, con una transitoriedad para aquéllos que no tuvieran establecida una vigencia concreta.

Otro de los temas que además resultó bastante conflictivo en los últimos días de negociación fue qué hacíamos con el teletrabajo del COVID. Para nosotros era fundamental que esta norma no confundiera el teletrabajo del COVID con el teletrabajo como forma de organización del trabajo. La norma ya establece la necesidad de poner los medios y recursos necesarios para el desarrollo del teletrabajo del COVID, que desgraciadamente y por razones de contención sanitaria parece que va a continuar durante una larga temporada.

Para nosotros al tratarse de una forma de organización de la actividad laboral, lógicamente tienen que quedar bien marcados los espacios del trabajo y los espacios que no lo son y, por lo tanto, es fundamental identificar todos esos espacios de desconexión, que yo creo que han quedado bastante bien plasmados en el documento.

Decía Maricruz, y yo lo comparto, que hablamos mucho de los problemas del aislamiento que pueda generar el teletrabajo, y es verdad que hubo una insistencia permanente de intentar, para evitar el aislamiento, que se garantizaran ciertas horas de presencialidad de los trabajadores. Esperemos que esto lo desarrolle bien la negociación colectiva porque efectivamente es un gran riesgo.

Termino simplemente diciendo que desde nuestra perspectiva quedaron algunas cuestiones por regular. Así, falta por regular todo lo concerniente a la accidentabilidad de los trabajadores. Se abordó la prevención desde la vertiente del análisis del puesto de trabajo, como ya conocéis está en la norma, pero nos hubiera gustado que esta norma identificara de manera exhaustiva todo lo que tiene que ver con la accidentabilidad, de ahí nuestro interés en acotar los espacios laborales dentro del lugar de trabajo elegido por el trabajador.

Como digo, nos hubiera gustado determinar de manera más explícita qué es accidente de trabajo y qué no lo es, teniendo en cuenta el alto grado de accidentabilidad que hay en el entorno doméstico. Algunos de nosotros recomendaremos a nuestros negociadores que en la negociación colectiva delimiten bien los tiempos y lugares de trabajo y que se ejerzan bien las capacidades de dirección y control precisamente para evitar que esta accidentabilidad que se puede producir dentro del hogar familiar se convierta de manera sistemática en accidente de trabajo.

TERESA DÍAZ DE TERÁN LÓPEZ
Directora del Departamento Socio-Laboral, CEPYME

Esquema de intervención:

1. Reflexiones en torno al acuerdo tripartito.
2. Antecedentes.
3. Repaso de los contenidos más relevantes del decreto-ley, fruto del acuerdo, desde el punto de vista empresarial y de la negociación colectiva.

Ideas previas

Hace no demasiado tiempo hablábamos, en el marco de estas jornadas, del futuro del trabajo y de los retos de la negociación colectiva, y aludíamos en ella, a los cambios en la organización del trabajo, y entre ellos a los retos del teletrabajo.

Sin embargo, no podíamos imaginar que una crisis sanitaria consecuencia de una pandemia iba a provocar, que de la noche a la mañana, enviásemos a una gran parte de los trabajadores a trabajar a casa, a lo que dimos en llamar “teletrabajo” de forma diría coloquial.

Llegó así en marzo, el trabajo a distancia (TAD) para reducir la movilidad de la población durante la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia generada por el COVID-19, y como medida preferente a las medidas de regulación de empleo en las empresas (artículo 5 del Real-Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).

Pero ese no es el teletrabajo sobre el que decíamos teníamos que reflexionar en el marco de la negociación colectiva en la jornada a la que me acabo de referir.

Desde las organizaciones empresariales hemos planteado la diferenciación del TAD como medida de contención sanitaria, de lo que es la regulación del TAD como forma de organización del trabajo, del Acuerdo tripartito sobre el TAD entre los Interlocutores Sociales y el gobierno.

Y esta es la primera cuestión sobre la que quiero incidir al hablar del Acuerdo tripartito sobre el TAD que ha dado lugar al Real Decreto-ley 28/2020

Decir también que el Acuerdo es una muestra del Diálogo Social Tripartito, del acuerdo del consenso y del valor de la autonomía de los negociadores-Autonomía de la negociación colectiva a la que se remiten para su delimitación muchos de sus contenidos. Podemos decir que la configuración final del TAD descansa en gran medida en el acuerdo y en la negociación colectiva.

Hemos llegado a un acuerdo sobre el TAD que ya tenía antecedentes en España:

- ✓ En el AENC de 2003 que incorporó el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo.
- ✓ El AENC 2015, 2016 y 2017 que recogió una mención expresa al contenido del acuerdo marco europeo, reconociendo el teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo y hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores.
En este AENC se hizo especial mención a algunos criterios, como el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa; y la igualdad de derechos legales y convencionales de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.
- ✓ El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores como aquel en que “la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

Del Decreto ley, en cuanto al TAD, destacar alguno de los contenidos más relevantes:

a) De los caps. I y II

- Se aplica a las relaciones de trabajo en las que concurren las circunstancias del 1.1 Estatuto de los Trabajadores.
- Establece cuándo el TAD es regular:
“si se presta, en un periodo 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”.

- El TAD tiene que ser voluntario tanto para el trabajador como para el empresario.
- Requiere acuerdo y un contenido mínimo sujeto a obligaciones formales tales como la forma escrita, copia básica y registro en los servicios públicos de empleo.
- Las modificaciones del acuerdo individual del TAD, tienen también carácter acordado.
- La voluntariedad y el acuerdo también son necesarios para el ejercicio de la reversibilidad.
- Cuestiones como la negativa del trabajador, el ejercicio de la reversibilidad y las dificultades para el desarrollo adecuado de trabajo a distancia no son causa de extinción ni modificación.
- Asimismo, destacar la remisión a la negociación colectiva en el procedimiento, criterios y preferencias para el ejercicio de la reversibilidad.

b) Del cap. III, sobre derechos de los trabajadores destacar que contiene gran número de remisiones a la negociación colectiva. Regula así los derechos vinculados a:

- El derecho a la formación y a la promoción profesional.
- Art. 11 respecto a la dotación, al mantenimiento de medios, equipos y herramientas, (art. 11) y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.
- Art. 12 sobre el abono y compensación de gastos, (art. 12) los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer el mecanismo para esta compensación o abono.
- Derecho al horario flexible (art. 13) de conformidad con lo establecido en el acuerdo y la negociación colectiva.
- Registro horario adecuado (art. 14) de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar el tiempo que el trabajador a distancia dedica a la actividad laboral, y el inicio y finalización de la jornada.
- A la prevención, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, (arts. 15 y 16), la evaluación de riesgos solo alcanza a la zona habilitada para trabajar la negativa a visita por el trabajador la prevención se hará según instrucciones del servicios prevención.

- Derecho a la intimidad y protección de datos, art. 17 los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos en los que el trabajador puede hacer uso por motivos personales de los equipos de la empresa.
- El derecho a la desconexión digital (art. 18).
- Los derechos colectivos (art. 19) la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores a distancia.

c) El capítulo IV: protección de datos y seguridad de la información

En el art. 20 los trabajadores deberán cumplir las instrucciones sobre protección de datos y sobre seguridad de la información.

En el art. 21 se establece el cumplimiento por el trabajador de las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa sobre los equipos dentro de los términos que establezca la negociación colectiva y las facultades de organización, dirección y control empresarial.

El art. 22 sobre las facultades de control empresarial: la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

d) De las disposiciones adicionales

Hay que destacar la disposición adicional primera que se refiere a la negociación colectiva, señalando el papel complementario o dispositivo que tiene la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia:

1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles, las condiciones de acceso y desarrollo, la duración máxima, así como contenidos adicionales en el acuerdo y cuantas otras cuestiones se consideren necesario.
2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad (<30%), un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente, siempre que no sean con menores de edad, así como modulación del derecho a la desconexión.

e) De las disposiciones transitorias destacar

- o La disposición transitoria primera sobre situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto ley:
Preserva los convenios y acuerdos colectivos durante su vigencia y si la vigencia no estuviera definida, durante un año, prorrogable hasta tres por acuerdo.
Los acuerdos individuales, no derivados de acuerdos o convenios colectivos, tendrán un plazo de tres meses para formalizarse o adaptarse a la nueva regulación.
- o Termino con la disposición transitoria tercera que contiene dos de las ideas con las que empezaba:
Se excluye de la aplicación de esta regulación el teletrabajo del covid-19.
La empresa debe aportar los medios, equipos, herramientas y consumibles, pero deja en manos de la negociación colectiva la compensación, en su caso, de los gastos.

Por último, la **disposición final quinta** prevé la entrada en vigor a los veinte días de la publicación en el boletín oficial del estado, (se publicó el día 23 de septiembre y entra en vigor el día 13 de octubre).

Esta obra recoge las intervenciones y ponencias de la XXXIII Jornada anual de estudio de la negociación colectiva de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), celebrada en el Ministerio de Trabajo y Economía Social el 25 de noviembre de 2020. Para esta ya tradicional cita anual de reflexión sobre el mercado laboral, los tres grupos de representación presentes en la CCNCC acordaron dedicar esta XXXIII Jornada al tema “Teletrabajo y negociación colectiva”.

La estructura de la Jornada incluyó una mesa de interlocutores sociales, donde expusieron su visión, apoyada en una experiencia que procede de la gestión de las relaciones laborales de importantes sectores productivos en los que la presencia del teletrabajo está notablemente asentada.

La Jornada se completó con la visión académica, con tres ponencias en las que se abordaron tres aspectos nucleares del teletrabajo: el papel de la negociación colectiva, la conciliación y la flexibilidad en el tiempo de trabajo y la retribución y asunción de los costes del teletrabajo.

ISBN: 978-84-8417-588-9



9 788484 175889