

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID



FACULTAD DE DERECHO

DPTO. DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**ANÁLISIS DEL RÉGIMEN JURÍDICO DEL
TELETRABAJO: ESPECIAL REFERENCIA A LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Curso académico 2020-2021

Nombre del estudiante: Aarón Aliane Diez

Tutora: Nuria P. García Piñeiro

Titulación: Grado en Derecho

Calificación obtenida: 10/10 (Matrícula de Honor)

RESUMEN

La pandemia provocada por la COVID-19 y la rápida expansión del teletrabajo en la sociedad española explican la adopción del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. En este contexto, el presente Trabajo de Fin de Grado pretende realizar un análisis del régimen jurídico tanto antes como después de la aprobación del RDL 28/2020, haciendo una especial alusión a la negociación colectiva. Se comienza estudiando las primeras regulaciones del teletrabajo en España, el Convenio nº 177 OIT sobre el trabajo a domicilio, el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo y el art. 13 del Estatuto tras la reforma operada por la Ley 3/2012, poniendo de relieve el escaso tratamiento convencional de esta materia. Posteriormente se procede a un análisis del régimen jurídico resultante del RDL 28/2020, abordando sus principales aspectos de la mano de los primeros convenios colectivos publicados tras la entrada en vigor de la Ley del Trabajo a distancia. Finalmente, se examina el papel que debe y deberá desempeñar la negociación colectiva. El TFG viene acompañado de un Anexo en donde se analizan veintiséis convenios colectivos de diferentes fechas, sectores y empresas que sirve para testar el estado de la negociación colectiva en materia de teletrabajo.

PALABRAS CLAVE: Negociación colectiva, Real Decreto-ley 28/2020, Teletrabajo, Trabajo a distancia, Trabajo a domicilio, Tratamiento convencional del teletrabajo.

RESUMÉ

La pandémie provoquée par la COVID-19 et la rapide expansion du télétravail dans la société espagnole expliquent l'adoption du Décret-loi 28/2020, du 22 septembre, de travail à distance. Dans ce contexte, le présent Projet de fin d'études entend réaliser une analyse du régime juridique du télétravail, avant et après l'approbation du Décret-loi, faisant une mention spéciale à la négociation collective. Tout d'abord, seront étudiées les premières régulations du télétravail en Espagne, la Convention nº 177 OIT sur le travail à domicile, l'Accord-cadre européen sur le télétravail et l'art. 13 du Statut des travailleurs après la réforme introduite par la Loi 3/2012, soulignant le traitement limité de cette matière par les conventions collectives. Par la suite, le régime juridique issu du Décret-loi 28/2020 sera analysé, en abordant ses aspects principaux assorti d'un examen des premières conventions collectives publiées après l'entrée en vigueur de la Loi du Travail à distance. Finalement, il sera question d'envisager le rôle qui doit et devra jouer la négociation collective. Le Projet de fin d'études comprend aussi une annexe dans laquelle sont retracées vingt-six conventions collectives de différentes dates, branches et entreprises qui

permettent de rendre compte de l'état actuel de la négociation collective dans le domaine du télétravail.

MOTS-CLÈS : Décret-loi 28/2020, Négociation collective, Télétravail, Travail à distance, Travail à domicile, Traitement du télétravail par les conventions collectives

ABSTRACT

The current outbreak of COVID-19 and the fast spread of teleworking in Spanish society explain the passing of the Royal Decree-law No. 28/2020, 22th September, about telecommuting. In this context, the present Final degree project intends to carry out a study of teleworking legal framework before and after the adoption of the Royal Decree-law No. 28/2020, with a special reference to collective bargaining. In the beginning, the first regulations of telecommuting in Spain, the Homework Convention 1996 (No. 177), the European Framework Agreement on Telework and the Article 13 of the Workers' Statute introduced by the Law No. 3/2012 are studied in order to highlight the limited treatment of the matter by collective bargaining. Subsequently, the new legal status of teleworking is analyzed with a global approach of its main aspects, as well as a consideration of the early collective agreements published after the passing of the Royal Decree-law No. 28/2020. Finally, it is examined the role that collective bargaining should play in the future. This project is accompanied by an attachment where collective agreements from different dates, sectors and businesses are studied to test the current state of the collective bargaining in the area of telecommuting.

KEYWORDS: Collective bargaining, Homework, Limited treatment of teleworking by collective agreements, Remote work, Royal Decree-law No. 28/2020, Telecommuting

ABREVIATURAS

AENC: Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

AINC: Acuerdo Interconfederal de la Negociación Colectiva

AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo

ATD: Acuerdo de trabajo a distancia

Art.: Artículo

BOE: Boletín Oficial del Estado

BOCG: Boletín Oficial de las Cortes Generales

BOCM: Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid

C.Civ.: Real Decreto de 24 de julio de 1989 por el que se publica el Código civil

CC: Convenio Colectivo

CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

CE: Constitución española

CES: Consejo Económico y Social

DA: Disposición Adicional

DF: Disposición Final

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea

DT: Disposición Transitoria

EM: Exposición de Motivos

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

ET 1980: Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales

LOPD: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales

NTP: Nota Técnica de Prevención

OIT: Organización Internacional del Trabajo

RDL: Real Decreto-ley

RDLTD: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, del trabajo a distancia

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

SJS: Sentencia del Juzgado de lo social

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

TIC: Tecnologías de la información y comunicación

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

TREBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

UE: Unión Europea

ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 8 |
| 2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO HASTA EL RDL 28/2020..... | 10 |
| 2.1. El Estatuto de los Trabajadores de 1980: artículo 13..... | 10 |
| 2.2. Convenio núm. 177 de la Organización Internacional del Trabajo (1996)..... | 11 |
| 2.3. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002) | 13 |
| 2.4. Ley 3/2012 y la reforma del art. 13 ET..... | 15 |
| 2.5. Tratamiento convencional del teletrabajo en España..... | 17 |
| 2.6. Regulación insuficiente y falta de seguridad jurídica: la necesidad de una normativa estatal | 20 |
| 3. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA: REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE..... | 21 |
| 3.1. Normativa continuista y breve referencia a la tramitación parlamentaria | 21 |
| 3.2. Punto de partida: definición del teletrabajo y su relación con otras figuras próximas | 23 |
| 3.3. Caracterización del teletrabajo..... | 24 |
| 3.3.1. <i>Elemento locativo (y el teletrabajo transnacional)</i> | 25 |
| 3.3.2. <i>Carácter regular (y el teletrabajo ocasional)</i> | 27 |
| 3.3.3. <i>Voluntariedad</i> | 29 |
| 3.3.4. <i>Reversibilidad</i> | 32 |
| 3.3.5. <i>Complementariedad de la negociación colectiva</i> | 34 |
| 3.4. Ámbito de aplicación del RDL 28/2020 y su dilatada entrada en vigor | 35 |
| 3.4.1. <i>Régimen general. Art. 1.1 ET (y su diferenciación con el trabajo autónomo)</i> | 35 |
| 3.4.2. <i>Trabajo a distancia antes de la entrada en vigor del RDL 28/2020</i> | 36 |
| 3.4.3. <i>Teletrabajo como consecuencia de las medidas de contención sanitaria</i> | 38 |
| 3.4.4. <i>La exclusión del personal laboral al servicio de las AAPP</i> | 40 |
| 3.5. Elemento formal: el acuerdo individual entre empresario y teletrabajador | 41 |
| 3.6. Igualdad de trato y de oportunidades: la negociación colectiva en los planes de igualdad | 43 |
| 3.7. Dotación/mantenimiento de medios y abono/compensación de gastos | 46 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.8. Derechos colectivos de los trabajadores a distancia | 50 |
| 3.9. Prevención de riesgos laborales en el marco del teletrabajo..... | 51 |
| 3.10. Teletrabajo y derechos digitales..... | 55 |
| 3.10.1. <i>Tiempo de trabajo y derecho a la desconexión digital</i> | 55 |
| 3.10.2. <i>Derecho a la intimidad y protección de datos versus control de la actividad laboral del teletrabajador</i> | 60 |
| 4. EL PAPEL ESENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA | 64 |
| 5. REFLEXIÓN FINAL..... | 68 |
| 6. BIBLIOGRAFÍA | 70 |
| 7. DOCUMENTOS..... | 77 |
| 8. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS | 77 |
| 9. ANEXO BREVE ANÁLISIS CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS | 80 |

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo a distancia, y más concretamente, el teletrabajo no es un fenómeno nuevo. Ya desde los años 70 del pasado siglo¹, en Estados Unidos comenzó a forjarse esta novedosa figura, que, sin lugar a dudas, constituye una ruptura con el modelo tradicional de prestación del trabajo². Los avances tecnológicos y la intensificación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han propiciado que la presencia física en el centro de trabajo no sea necesaria en orden a desempeñar el puesto de trabajo.

Desde hace varios años gran parte de los historiadores y sociólogos estiman que nos encontramos en plena “cuarta revolución industrial”³, donde las tecnologías digitales, físicas y biológicas han cambiado el clásico proceso productivo. En España, a diferencia de otros países, la incidencia del teletrabajo ha sido limitada; así se desprende de la EPA del año 2019, en donde el 8,4% de los ocupados indicaron que trabajaban ocasionalmente en su domicilio, y solamente el 4,5% lo hicieron más de la mitad de los días laborables. Estos datos se enmarcan en la línea de los reflejados por la encuesta de Eurostat de 2018 (últimos disponibles); frente al 13,5% de los ocupados que trabajaban a distancia en la Unión Europea (se incluyen los datos del Reino Unido, antes de su salida oficial el 30 de enero de 2020), España se situaba por debajo del promedio europeo con un 7,5%, cifra muy alejada de países como Francia (20,8%) o Alemania (11,6%).

Sin embargo, la actual pandemia provocada por la COVID-19 ha forzado a trabajadores y empresarios a acogerse a la modalidad del teletrabajo con el fin de mantener la actividad económica. A tal efecto contribuyeron el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, en cuyo art. 5 se estableció el carácter preferente del trabajo a distancia (y en su art. 6 el Plan MECUIDA)⁴, así como el Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, por el que se prorrogó dos meses dicho carácter preferente.

¹En Estados Unidos en 1973, el ingeniero de la NASA Jack Nilles definía teletrabajo (telecommuting) como “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnología de la información”. J. Nilles, “The Telecommunications-transportation Trade off”, *Jada Internacional*, California, 1973, p. 16.

²F. Pérez de los Cobos; X. Thibault Aranda, *El teletrabajo en España. Perspectiva Jurídico-Laboral*, MTAS, Madrid, 2001, p. 19.

³Término acuñado durante su comparecencia en la cumbre del Foro Económico de Davos en 2016 por K. Schwab, *La cuarta revolución industrial*, Editorial Debate, Barcelona, 2016, pp. 1-5.

⁴Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes y extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, art. 5, pº 2º, que dice “en particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Según las estadísticas manejadas por el Informe del Banco de España (2/2020)⁵, titulado “El Teletrabajo en España”, en el 80% de las empresas encuestadas se observa un aumento del teletrabajo durante los meses de marzo y abril de 2020. De esta forma, el teletrabajo pasó de jugar un papel residual y meramente testimonial a convertirse en un pilar esencial para el mantenimiento de la actividad económica de las empresas. En un momento de crisis económica generalizada, el recurso al teletrabajo se presentaba como la única alternativa viable para la supervivencia empresarial en un contexto de confinamiento, aprobado por el Gobierno a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo y por sus sucesivas prórrogas, así como el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, que permitía únicamente el funcionamiento de las actividades consideradas esenciales⁶.

En esta coyuntura se hizo patente la necesidad de contar con una normativa más completa y detallada del teletrabajo, en la que se regulasen de manera pormenorizada y exhaustiva los derechos, deberes y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empresarios, garantizándose, en todo caso, un equilibrio en la relación laboral a fin de evitar que esta modalidad terminase resultando más onerosa para una de las partes. En este sentido, el art. 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante), fruto de la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, pese a abordar por primera vez el teletrabajo, se manifestaba insuficiente en una situación como la presente.

Las razones anteriores explican la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, aunque cabe advertir que actualmente se encuentra tramitándose como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia, tal y como se explicará posteriormente⁷.

No obstante, la “Ley del Trabajo a distancia” -como su propio articulado admite- no es suficiente para regular todas y cada una de las vicisitudes que pueden surgir en el marco de una prestación laboral efectuada en su modalidad de teletrabajo, y por este motivo, hace una remisión expresa a la negociación colectiva (DA1ª del RDL 28/2020, de 22 de septiembre). En el Derecho del Trabajo, a diferencia de otras disciplinas jurídicas, hallamos una fuente de derecho singular y especial: el convenio colectivo. Nuestra Constitución garantiza, en su art. 37, “el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”, y el art. 3.1.b) ET dispone que por los convenios colectivos se regulan “los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral”.

Así pues, es inconcebible estudiar el régimen jurídico del teletrabajo sin prestar atención al papel que desempeña la negociación colectiva en su determinación. Dicho de otro modo, la regulación del teletrabajo depende de manera decisiva de lo recogido en los

⁵B. Anghel; M. Cozzolino y A. Lacuesta, “El teletrabajo en España”, en Artículos analíticos, *Boletín Económico del Banco de España*, Madrid, 2020.

⁶Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, art. 2.e) quedan exceptuadas del ámbito de aplicación las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

⁷ Vid. 3.1. del presente TFG

convenios y acuerdos alcanzados entre los agentes sociales. En consecuencia, es claro que la “Ley del Trabajo a distancia” y la negociación colectiva son dos elementos indisociables, y su conjunción es esencial para reglar el teletrabajo.

Sea como fuere, el papel de la autonomía colectiva adquiere una importancia capital, no solamente en lo que respecta al teletrabajo, sino también frente a los nuevos retos que lleva aparejada la implantación de las TIC como modo normal de organización de la actividad económica de las empresas. Cuestiones tan variadas como el derecho a la desconexión digital, la protección de los datos personales, la conciliación personal, familiar y laboral, el control de la actividad del teletrabajador o la prevención de riesgos laborales ante la digitalización (y el burnout) precisan, para su tratamiento, de acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, quienes, al fin y a la postre, son los mejores conocedores de la realidad de su empresa, y gozan de la legitimación para adaptar el marco legal global a las circunstancias concretas y particulares que les rodean⁸.

El teletrabajo ha venido para quedarse. Así se infiere del mentado Informe del Banco de España, en donde se señala que aproximadamente el 30,6% de todos los empleos podrían desarrollarse en teletrabajo. De todo lo dicho, resulta de particular importancia analizar las relaciones entre el teletrabajo y la negociación colectiva.

2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO HASTA EL RDL 28/2020

2.1. El Estatuto de los Trabajadores de 1980: artículo 13

La primera aproximación al concepto legal de teletrabajo fue el denominado trabajo a domicilio. Así, a principios del siglo XX la cuestión objeto de debate era la condición de sujeto laboral de aquellos trabajadores que efectuaban su prestación en su domicilio. Los indicios clásicos de laboralidad establecidos en el art. 1.1 ET se ponían en tela de juicio con esta modalidad de trabajo, provocando dudas en torno a la aplicación del Derecho del Trabajo. A esa pretensión delimitadora contribuyó el Real Decreto-ley de 26 de junio de 1926, cuyo articulado se centraba en la distinción entre el trabajo a domicilio y el trabajo autónomo, y no tanto en la configuración de un régimen jurídico en sí.

No fue hasta la aprobación de la Ley del Contrato de Trabajo de 1944 cuando se incorpora plenamente esta modalidad de trabajo en el campo de aplicación del Derecho laboral, flexibilizando la concepción del contrato de trabajo que existía hasta entonces. De esta manera, ya no suponía ningún problema la ostentación de la categoría de trabajador con el disfrute de una cierta libertad en la ejecución del trabajo.

Más adelante, el trabajo a domicilio pasó a formar parte de las relaciones laborales especiales tras la entrada en vigor de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, situación que duraría muy poco en el tiempo, pues, con el advenimiento de la democracia en 1978,

⁸S. Pérez Agulla, “El teletrabajo en la era digital”, Coord: E. Monreal Bringsvaerd, X. Tribault Aranda, A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 465: “la negociación colectiva está llamada a desempeñar un papel importante en cuanto a la adaptación del contenido legal a las circunstancias de cada empresa”.

se procedió a la aprobación de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET 1980), en donde se concibió el trabajo a domicilio como una relación laboral común. Así, el primer ET, en su art. 13, disponía que tenía “la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se reali[zaba] en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”.

Inmediatamente, constatamos que la figura del teletrabajo no encontraba fácil acomodo en la letra del art. 13 ET 1980, donde no se hacía ningún tipo de referencia al uso intensivo de las tecnologías, aunque en puridad, era ciertamente comprensible, pues, en aquel contexto, no se podía intuir que ulteriormente surgiría un fenómeno tan transformador como el teletrabajo⁹.

En esta situación de desregulación, algunos autores se lanzaron a contornear el fenómeno del teletrabajo y a dotarle de identidad específica propia. Interesante fue la propuesta de definición por parte de THIBAUT ARANDA, para quien el teletrabajo era “una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”¹⁰.

En esta línea se enmarcaba otra definición, esta vez aportada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, según la cual “el teletrabajo es una forma de organización y/o de realizar el trabajo, utilizando la tecnología de la información, en el marco de un contrato de trabajo/relación, donde se realiza el trabajo, que también podría llevar a cabo en las instalaciones del empleador”.

Para la Profesora PÉREZ AGULLA¹¹, se podía sintetizar el teletrabajo en tres componentes delimitadores: en primer lugar, el espacio físico -en el que se desarrolla la actividad- se encuentra fuera de la empresa; en segundo lugar, se emplean las TICS; y, en tercer lugar, supone un cambio en la organización del teletrabajo. Por lo tanto, para que podamos hablar propiamente de teletrabajo deben darse los tres requisitos, pues, son interdependientes.

A partir de las definiciones y conceptualizaciones anteriores, es posible extraer una diferenciación entre dos figuras, que *a priori*, podrían presentarse equivalentes, esto es, hablamos del trabajo a distancia y del teletrabajo. Es claro que la nota definitoria del teletrabajo, que comporta un uso intensivo de las TICS, le confiere entidad e independencia propia respecto del trabajo a distancia.

2.2. Convenio núm. 177 de la Organización Internacional del Trabajo (1996)

⁹J. García Murcia, “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, Directores F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *Trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Ed. Wolters Kluwer, Madrid, marzo 2021, p. 38.

¹⁰X. Thibault Aranda, *El teletrabajo...*, op. cit., p. 26.

¹¹S. Pérez Agulla, *Derecho del...*, op. cit.p. 434.

Se persiste en el empleo del término “trabajo a domicilio” por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptando en el año 1996 el Convenio sobre Trabajo a Domicilio (núm. 177) y que se complementa con la Recomendación núm. 184.

Por parte del citado Convenio, se insta a que los Estados apliquen y revisen periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio “destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas”¹², con la finalidad de promover “la igualdad de trato” entre dichos trabajadores y los otros trabajadores asalariados¹³, aunque eso sí, siempre teniendo en cuenta las condiciones particulares del trabajo a domicilio.

Sin embargo, como se puede observar de una lectura atenta de la Recomendación OIT núm. 184, las sugerencias contenidas son extremadamente básicas, tales como la exigencia de una edad mínima para trabajar, el derecho de sindicación y derecho a la negociación colectiva, la remuneración, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social y protección de la maternidad o la protección en los casos de terminación de la relación de trabajo.

A pesar de la entrada en vigor del mentado Convenio el 22 de abril de 2000, España, así como otros muchos países, todavía no lo ha ratificado¹⁴. Parte de la doctrina estima que la falta generalizada de ratificación por parte de los Estados miembros se debe al enfoque obsoleto que presenta la actual regulación. La adhesión a estos instrumentos internacionales ni supondría una transformación radical de la concepción del teletrabajo (ni siquiera se menciona), ni tampoco reportaría un avance sustancial a las legislaciones nacionales de los Estos miembros¹⁵.

Por su parte, la Profa. GARCÍA PIÑEIRO¹⁶ opina que tras la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre (RDLTD, en adelante), no existen obstáculos insalvables que impidan a España la ratificación de dicho instrumento convencional. Primero, porque se adopta una política específica en materia de trabajo a domicilio (así como con las medidas de trabajo a distancia para hacer frente a la COVID-19, véase el Plan MECUIDA). En segundo lugar, el propio RDLTD garantiza el cumplimiento de los requisitos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo (arts. 15 y 16). En tercer y último lugar, en relación con la fiscalización y control del trabajo a domicilio, la normativa nacional prevista en la Ley Ordenadora de Inspección de Trabajo y Seguridad

¹²Art. 3 Convenio OIT núm. 177.

¹³Art. 4 Convenio OIT núm. 177.

¹⁴Tras su entrada en vigor, el Convenio OIT núm. 177 solamente ha sido ratificado por diez países: Albania (24 de julio de 2002), Argentina (31 de julio de 2006), Bélgica (2 de octubre de 2012), Bosnia y Herzegovina (18 de enero de 2010), Bulgaria (17 de julio de 2009), Finlandia (17 de junio de 1998), Irlanda (22 de abril de 1999), Macedonia del Norte (3 de octubre de 2012), Países Bajos (31 de octubre de 2002) y Tayikistán (29 de mayo de 2012).

¹⁵T. Ushakova, “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, México, 2015, p. 17: “el Convenio y las Recomendaciones se encaminan a regular tan solo una parcela del trabajo a distancia, a saber, el trabajo a domicilio, cuyos orígenes se remontan a la máquina de hilar”.

¹⁶N. P. García Piñeiro, “El trabajo a distancia en el contexto internacional: OIT y Unión Europea”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 85 y 90.

Social¹⁷, según la cual el inspector debe recabar el consentimiento expreso del trabajador (o en su caso, la oportuna autorización judicial) para acceder al domicilio es compatible con la inviolabilidad del domicilio consagrada por nuestra Carta Magna, y con los objetivos exigidos por el Convenio OIT¹⁸.

En definitiva, pese a que la Exposición de Motivos solamente hace una escueta referencia al Convenio núm. 177 de la OIT sobre el trabajo a domicilio, seguramente el legislador de urgencia, a la hora de confeccionar el articulado del RDLTD, tuvo en mente la normativa convencional de la OIT¹⁹.

2.3. Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002)

A principios de los años 2000, comienzan a esbozarse los principios que han de regir toda relación laboral en su modalidad de teletrabajo, y será gracias a la determinación de los interlocutores sociales europeos, quienes tratarán de desprenderse de la inseguridad jurídica que rodea a esta figura.

El primer gran (y desconocido) texto europeo sobre el teletrabajo fue el Acuerdo Europeo sobre Directrices para Teletrabajo en el Sector de Comercio, acordado en 2001 por la UNI Europa y EUROCOMMERCE, con el que abordaron por primera vez el marco del teletrabajo en el sector del comercio (tanto mayorista como minorista)²⁰.

Un año después, los interlocutores sociales europeos (CES, UNICE, UNICE/UEAPME y CEEP²¹) firmaron en 2002 un Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (AMET) con el objetivo de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena de la Unión Europea (UE). En la propia introducción del Acuerdo se menciona que se trata del “primer acuerdo establecido por los propios interlocutores sociales”.

Sin género de dudas, supone un avance importante en la concreción de las normas aplicables a los teletrabajadores, habida cuenta de que su objeto es “elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y

¹⁷BOE, núm. 174, 22 de julio de 2015 (vid. art. 13).

¹⁸N. P. García Piñeiro, “El trabajo a distancia en el...”, op. cit. p. 89. La Profa. García Piñeiro recuerda que la Recomendación núm. 184 es un simple guía o aclaración, y que la previsión del párrafo 8º de la citada Recomendación según la cual “los inspectores (...) deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio (...) en las que se realiza este trabajo”, no deja de ser una orientación para la interpretación del convenio, o como complemento del mismo, y no tiene mayores consecuencias.

¹⁹N. P. García Piñeiro, “El trabajo a distancia en el...”, op. cit. p. 88

²⁰Este acuerdo ha sido actualizado y revistado en 2018 bajo el título “Acuerdo europeo sobre directrices para el teletrabajo y trabajo TIC-móvil (T/ICTM) en Comercio”, en donde se reanuda el compromiso de desarrollar el marco europeo para la vida laboral y las relaciones laborales en su sector a través de un diálogo social voluntario, y siendo conscientes que las nuevas tecnologías han permitido aumentar el número de tareas que se pueden realizar a distancia del lugar de trabajo permanente, lo que plantea nuevos retos a los empleadores y a los trabajadores, pero también puede ofrecer nuevas oportunidades y ventajas para organizar el tiempo de trabajo de una manera más flexible. [CCOO, 26 de febrero 2021].

²¹CES (Confederación Europea de Sindicatos); UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa); UEAPME/UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa); CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública).

compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores”.

Asimismo, es preciso señalar que el AMET hilvana una definición relativamente amplia del teletrabajo, refiriéndose a éste como “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”. Es harto elocuente que los mismos interlocutores sociales europeos eligieran la transcrita definición precisamente porque aquélla permitía acoger una “amplia gama de situaciones”.

Lo relevante del AMET es el reconocimiento expreso de la peculiaridad del teletrabajo, consecuencia que debe llevar anudada el respeto de una serie de principios, entre los cuales es imperativo destacar su temporalidad, voluntariedad y reversibilidad (tanto para el trabajador como para la empresa), la igualdad de los teletrabajadores respecto a los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa, y la necesidad de que por convenio colectivo se regulen cuestiones como la protección de datos, el ámbito de la vida privada, la prevención de riesgos laborales, la organización del trabajo, las instalaciones y la dotación de equipos para la actividad, la formación, etc.

Por otro lado, no cabe perder de vista que el AMET no tiene eficacia normativa al aprobarse al amparo del art. 138 TFUE²², sino meramente obligacional, eximiendo, por consiguiente, a los Estados miembros de su aplicación directa y de su transposición. En palabras de LLANO SÁNCHEZ, se trata, en definitiva, de un acuerdo de origen convencional que exige también un desarrollo convencional²³.

El referido Acuerdo Marco fue introducido en España por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación colectiva 2003 (AINC 2003), que dedica un capítulo entero (Capítulo VII) a la recepción del AMET. Además, el AINC 2003 incorpora un Anexo consagrado a organizar los aspectos más relevantes del teletrabajo. En definitiva, el objetivo perseguido por los interlocutores sociales era difundir el AMET y promover la adaptación y el desarrollo del contenido del citado acuerdo a la realidad española²⁴, esto es, implantar las disposiciones del AMET en España a través de la negociación colectiva.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, que prorroga el contenido del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017²⁵, retomaba los criterios que podían servir de base a representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación del teletrabajo en el marco de la negociación colectiva.

²²Se aprueba por la vía del art. 138 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), es decir, a través de la voluntad de los interlocutores sociales europeos, y cuya aplicación se remite a la negociación colectiva de cada país miembro.

²³M. Llano Sánchez, “Tratamiento convencional del teletrabajo en España”, coord. E. Monreal Bringsvaerd, X. Thibault Aranda y A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 508.

²⁴Capítulo II, punto 2º, de la Resolución de 31 de enero de 2003, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del AINC 2003.

²⁵Herederos de los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (2005, 2007) y de los anteriores Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (2010-12 y 2012-14).

2.4. Ley 3/2012 y la reforma del art. 13 ET

Como se ha podido comprobar, hasta la reforma del art. 13 ET operada por el art. 6 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la regulación del teletrabajo recaía plenamente en manos de la negociación colectiva.

La Ley 3/2012 hace referencia explícita por primera vez al teletrabajo; el legislador expresa fehacientemente su voluntad de “dar cabida, con garantías, al teletrabajo”, tal y como se desprende de la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012. Pese a la claridad y nitidez de este deseo, la citada reforma modifica el art. 13 ET introduciendo el trabajo a distancia, sin hacer ninguna mención en el precepto estatutario al teletrabajo.

En todo caso, conforme a la redacción dada al art. 13 ET ex Ley 3/2012, tenía “consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza[ba] 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”. Esta definición se coherencia a la perfección con el pretendido objetivo del legislador: promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral, y sobre todo, acoger el teletrabajo como una particular forma de organización que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, esto es, “favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”²⁶.

En primer lugar, es pertinente subrayar que en el art. 13 ET se omite toda referencia al contrato de trabajo a domicilio, lo que supone, a la postre, el tránsito del trabajo a domicilio como modalidad contractual (ET 1980) a la inclusión del trabajo a distancia bajo la perspectiva de una novedosa forma de organización empresarial capaz de facilitar la ambicionada flexibilidad en el trabajo, desregulando *de facto* el tradicional trabajo a domicilio²⁷, pues como advierten algunos autores, ciertas formas de trabajo, a saber, la clásica industria de la confección, difícilmente permiten la realización de esa prestación de servicios en una empresa o centro de trabajo.

En este sentido, se confirma una de las tres características, esto es, que el trabajo fuera del centro se realice de “modo alternativo” a su desarrollo presencial en el centro de trabajo, y que se conecta indefectiblemente con la supresión del requisito de la falta de ausencia de vigilancia del empresario, “facilitando que el teletrabajo quede incorporado a la regulación del trabajo a distancia”²⁸, aunque sea de manera tangencial.

La segunda característica destacable es el lugar de la ejecución del trabajo, ya sea el domicilio del trabajador, o el lugar libremente elegido por él, lo que significaba que el lugar de trabajo no podía ser decidido unilateralmente por el empresario, y menos aún imponer el domicilio como lugar de prestación dado su protección constitucional ex art.

²⁶La Exposición de Motivos de la Ley 3/2012 insiste en que se modifica la ordenación del tradicional trabajo a domicilio “para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajado a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”.

²⁷E. M. Sierra Benítez, “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, núm. 1, enero-marzo, 2013, pp. 12-14.

²⁸M. Llano Sánchez, *El Derecho del...*, op. cit. p. 510.

18.2 CE²⁹. En esta dirección, la célebre Sentencia del Tribunal Supremo (STS 2126/2005) de 11 de abril de 2005 declaró la imposibilidad de imponer el teletrabajo a domicilio, ni por vía del art. 41 ET ni por acuerdo colectivo.

La STS aludida presenta interés didáctico por cuanto profundiza en la distinción entre trabajo a domicilio y teletrabajo. A tal efecto, el Magistrado ponente afirma que “no se trata de conceptos coincidentes, porque el teletrabajo puede prestarse en lugar no elegido por el trabajador y distinto del domicilio y porque además puede haber formas de teletrabajo en la que exista una vigilancia empresarial (algunas manifestaciones “online”). Comprobamos que, con la reforma del art. 13 ET introducida por la Ley 3/2012, se otorga mayor libertad al teletrabajador, pues, a diferencia del régimen anterior (en el que se incardina la STS de 11 de abril de 2005), éste puede escoger libremente el lugar de trabajo, sin perjuicio, claro está, de lo dispuesto en el convenio colectivo que resulte de aplicación.

Finalmente, la tercera y última característica está ligada a la utilización del concepto jurídico indeterminado “preponderante”, que sirve como referencia a fin de calificar la prestación como trabajo a distancia. Definimos preponderante como la cualidad de prevalecer o tener cualquier tipo de superioridad respecto a aquello con lo cual se compara³⁰, por lo que, en principio, con trabajar más tiempo fuera del centro de trabajo que presencialmente bastaría para atribuir a la actividad laboral la condición de trabajo a distancia.

En realidad, lo que subyace es la intención del legislador de excluir del ámbito de aplicación toda aquella actividad puntual, espontánea o esporádica, realizada fuera de los locales de la empresa. En este sentido, parte de la doctrina acuñó la noción *preponderante* “para referirse a todo tipo de actividad no presencial realizada en un 20% o más del tiempo ordinario de trabajo”³¹, aludiendo de paso a uno de los rasgos identificadores del teletrabajo y común al trabajo a domicilio: el trabajo a distancia. Incluso en la propia tramitación parlamentaria de la Ley 3/2012 se propuso que se considerase preponderante “aquel trabajo que se realice, en un 20% o más del tiempo ordinario de trabajo, fuera de las instalaciones de la empresa”³².

Por último, el reformado art. 13 ET enuncia, en sus restantes apartados, una variedad de condiciones que debe cumplir todo trabajo a distancia: la formalización del acuerdo por el que se establece el trabajo a distancia por escrito (ap. 2), la igualdad de derechos de los trabajadores a distancia respecto de los trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo (ap. 3), la adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de

²⁹La citada Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª, Sección 1ª), (rec. 143/2004), de 11 de abril 2005 precisa que “el acuerdo colectivo impugnado no contiene la habilitación de ninguna acción que pueda ser calificada como una invasión de domicilio. Lo que se reprocha al acuerdo es otra cosa: que los negociadores hayan pactado una obligación de prestar el trabajo en el propio domicilio del trabajo [...]. Pero el que pueda producirse esta actuación ultra vires no significa que el simple hecho de obligarse a trabajar en el domicilio “sin más precisiones” pueda configurarse como una infracción de la inviolabilidad del domicilio”.

³⁰Definición del Diccionario de la Real Academia Española (RAE).

³¹E. M. Sierra Benítez, “La nueva regulación...”, op. cit. p. 15.

³²Enmienda núm. 1, firmante Joan Tardà i Comà (Grupo Parlamentario Mixto, diputado de Esquerra Republicana), BOCG, Serie A, de 27 de abril de 2012, núm. 4-6, p. 6 (https://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/BOCG/A/A_004-06.PDF)

aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ap. 4), y la posibilidad de ejercicio de los derechos de representación colectiva (ap. 5).

2.5. Tratamiento convencional del teletrabajo en España

Tras la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET) y su introducción en España mediante el AINC 2003, se elaboraron una sucesión de estudios que pusieron de manifiesto la falta de acogida por parte de la negociación colectiva de la figura del teletrabajo. Ya en 2006, un informe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)³³ analizaba el escaso tratamiento del teletrabajo en los convenios, exceptuando, eso sí, el *XVI Convenio Colectivo (CC, en adelante) General de la Industria Química 2004*, que destacaba por su calidad técnica e innovación.

Frente al escaso o nulo desarrollo convencional en el ámbito sectorial, las grandes empresas de nuestro país, especialmente las que cotizaban en el IBEX 35, no tardaron en incorporar una regulación prolija del teletrabajo a sus convenios colectivos de empresa. En el citado estudio se destacaba el extenso y detallado régimen jurídico del teletrabajo en el *CC de Telefónica*, primera compañía que lo adoptó como nueva forma de organización del trabajo en 2001³⁴.

En consecuencia, durante la década 2000-2010 empezó a vislumbrarse un rasgo característico del tratamiento convencional del teletrabajo en España, que todavía se mantiene en la actualidad: la dicotomía entre las grandes empresas -y tecnológicas- por un lado, y los convenios sectoriales y la situación de las pequeñas y medianas empresas por otro. En este sentido, empresas como Telefónica, Repsol, Endesa, BBVA, además de ser pioneras en la regulación del teletrabajo, recibieron elogios por la calidad técnica de la regulación jurídica del teletrabajo en sus respectivos convenios. Así lo señalaba el Libro Blanco del Teletrabajo de 2012³⁵, que al recopilar de manera cronológica aquellos convenios colectivos más importantes que habían incluido el teletrabajo, precisaba que la mayoría de ellos se situaban a nivel de empresa.

Por su parte, el Libro Blanco del Teletrabajo 2019 pone de relieve la adopción de un marco regulatorio para esta modalidad de prestación laboral por parte de diversos convenios colectivos sectoriales³⁶, a saber, *el CC estatal de perfumerías y afines* (de 6 de noviembre de 2017), *el CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad social* (18 mayo 2017) o *el CC del sector de empresas de publicidad* (3 de febrero 2016). Igualmente, como en el Libro Blanco de 2012, observamos que, si bien se producen avances importantes en la

³³ M. Rodríguez Piñero-Royo (Dir.), “Nuevas Actividades y Sectores Emergentes: El Papel de la Negociación Colectiva”, *Colección de Informes y Estudios del Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Informe encargado por la CCNCC, 2006, pp. 61-95.

³⁴ Resolución de 12 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Telefónica de España, S.A.U.” (BOE).

³⁵ El Libro Blanco del teletrabajo en España, “Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad empresarial, la movilidad y el trabajo en remoto”, Junio 2012, pp. 65 y 66.

³⁶ Libro Blanco del Teletrabajo, “Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo”, Ed. II, Madrid, febrero de 2019, pp. 62 y 63.

implantación del teletrabajo en nuestro país, su tratamiento convencional dista mucho de ser generalizado.

Así las cosas, podemos llegar a la conclusión de que la instauración del teletrabajo como nueva forma de organización se ha efectuado, sin grandes dificultades, por las grandes empresas, cuya regulación sobresale por su gran calidad técnica³⁷. Por otro lado, paulatina y progresivamente, los convenios colectivos sectoriales, fundamentalmente de ámbito estatal, se han despojado de las dudas iniciales y han abordado el teletrabajo, aunque, en más de una ocasión, se han limitado a reproducir la literalidad del AMET, sin mucha mayor precisión.

La “reiteración de los principios contenidos en el AMET 2002”³⁸ es netamente insuficiente en un contexto de economía cambiante y de constante desarrollo tecnológico. Mientras que la actual coyuntura económica reclama y exige la toma en consideración de nuevas formas de trabajo más flexibles, que se adapten plenamente a los nuevos tiempos, gran parte de nuestros convenios sectoriales se limitaban a reproducir aspectos generales del teletrabajo, tales como su voluntariedad, la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras respecto a aquellas que trabajen en la empresa, la definición de los puestos susceptibles de ser ejecutados en la modalidad de teletrabajo, así como el procedimiento a seguir para solicitar desarrollar la actividad vía teletrabajo.

Ejemplo claro de esta falta de exhaustividad es el *CC estatal de perfumería y afines*³⁹, en cuyo art. 15 se define el teletrabajo como “forma de organizar y/o realizar el trabajo, utilizando las tecnologías de la información...”, y reglamenta de manera genérica los aspectos más relevantes. Se menciona que el teletrabajo es voluntario, y que puede, tanto formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, como iniciarse posteriormente (art. 15 pº 2º), se insiste en que la empresa “puede aceptar o rechazar la petición” del teletrabajo cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo (art. 15 pº 3º) y se reconoce la reversibilidad del teletrabajo (art. 15 pº 5º). Asimismo, se inserta la obligación de la empresa respecto a la dotación de los equipos necesarios para llevar a cabo la actividad (art. 15 pº 6 y 7), asumiendo el empresario los costos. Se informará a la persona trabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo (art. 15 pº 8º), adquiriendo el empresario el compromiso de adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora (art. 15 pº 10). Finalmente, en su último párrafo se recuerda la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y aquellos que prestan su servicio en los centros de la empresa (art. 15 pº 11).

De la regulación anterior se desprende que los interlocutores sociales se han limitado a abordar cuestiones genéricas, fijando simplemente el régimen general de derechos y obligaciones tanto de las empresas como de los trabajadores. Esta ordenación contrasta con la prevista en el *CC de empresa de Telefónica*⁴⁰. Así pues, el título del art. 89 sugiere

³⁷ Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol, 2014 (http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf)

³⁸M. Rodríguez Piñero-Royo, “Nuevas Actividades...”, op. cit.

³⁹Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines (BOE).

⁴⁰Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica 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, SAU (BOE).

que no sólo se va a abordar el teletrabajo, sino también el FlexWork, noción que nos remite a una flexibilización aún mayor del teletrabajo.

El citado precepto convencional se inicia recordando los aspectos positivos que caracterizan el teletrabajo, esto es, la “mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar”. A continuación, se procede a una retrospectiva y se recuerda que, desde su implantación, se ha avanzado en su extensión, “ampliando las actividades teletrabajables y el número de personas trabajadoras que se han incorporado a esta modalidad”, afirmando que el teletrabajo ha supuesto “una mejora del compromiso y la motivación”. Precisamente por las virtudes que presenta el teletrabajo, se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas que cumplan los requisitos marcados (en el Anexo V).

A mayor abundamiento, la Empresa se compromete a desarrollar un sistema informático que “permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización [...], con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos”. Y, por si fuera poco, se adjunta un Anexo (V), donde se regula de manera pormenorizada el teletrabajo, constituido por una serie de epígrafes, muy ilustrativos de la precisión de la norma objeto de estudio: desde el ámbito de aplicación, condiciones de implantación del teletrabajo, condiciones laborales de las personas trabajadoras hasta el procedimiento que se ha de seguir en orden a solicitar la prestación de la actividad laboral en su modalidad de teletrabajo.

Aparte de recoger una regulación sumamente minuciosa, el art. 89 alberga una novedad muy significativa: la superación de la figura del teletrabajo, consagrando el FlexWork como objetivo a perseguir. Con este fin, se afirma que “es necesario progresar en la implantación de nuevas formas de trabajar que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permitan realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal”.

Es interesante prestar atención al matiz que introduce este precepto sobre el particular, en el que se advierte que el FlexWork (o trabajo en movilidad) “no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo”.

La llamada a la implantación de nuevas formas de trabajo más flexibles es consustancial a los tiempos que vivimos, a la transformación de nuestro modelo productivo y al desarrollo vertiginoso en el campo de las TIC. Esta nueva realidad es incipiente, pero como recalca el Libro Blanco del Teletrabajo 2019, “es fundamental avanzar más allá del término teletrabajo y hablar de trabajo flexible, trabajo en remoto, Smart working, Agile working u otras denominaciones que son más precisas con el modelo alternante de trabajo”⁴¹.

⁴¹Para el Libro Blanco del Teletrabajo 2019, la definición de trabajo flexible o trabajo remoto es más precisa. El concepto incluye la posibilidad de trabajar desde donde y cuando el profesional considere que

Y, tras haber examinado el tratamiento convencional del teletrabajo en España hasta el RDL 28/2020, tanto en el ámbito sectorial como en el empresarial, se constata dos situaciones radicalmente opuestas: por un lado, una regulación convencional profunda por parte de las grandes empresas y compañías tecnológicas; y, por otro lado, se observa una exigua regulación en las microempresas. En este sentido, es conveniente reparar en el vacío normativo existente en torno a las pequeñas y medianas empresas, principal componente de nuestro tejido empresarial.

2.6. Regulación insuficiente y falta de seguridad jurídica: la necesidad de una normativa estatal

A pesar del avance sustancial que supuso la reforma del art. 13 ET por parte de la Ley 3/2012, de 6 de julio, la disparidad regulatoria del teletrabajo resultante de la autonomía colectiva, y más concretamente, el diferente tratamiento desplegado por los convenios colectivos, hacían precisa la adopción de una norma de rango estatal.

Esta reivindicación por parte de la doctrina iuslaboralista⁴² no ha sido objeto de debate público y atención mediática hasta hace bien poco, y fundamentalmente debido a la grave pandemia provocada por la COVID-19, que ha forzado a todos los operadores económicos, políticos y sociales, a adaptarse a las nuevas circunstancias.

Incluso si no se hubiera producido esta situación excepcional⁴³, que despertó, por fin, al legislador de su inercial letargo y desencadenó la nueva regulación (que se analizará posteriormente), el desarrollo de las nuevas tecnologías y de novedosas formas de organización del trabajo, el surgimiento de modalidades aún más flexibles del teletrabajo (FlexWork u otras expresiones análogas), el cambio de mentalidad y la aceptación cada vez más extendida de que el presentismo laboral no es siempre la forma más eficaz de trabajo en términos productivos⁴⁴, y por supuesto, el exiguo número de convenios que se ocupaban de teletrabajo y de la implantación del mismo en las empresas o sectores de producción, justificaban sobradamente la aprobación de una normativa estatal específica del teletrabajo.

La escasa incidencia (tradicional, como se ha comprobado) del teletrabajo en nuestro país, la opción por la negociación individual en lugar de la vía colectiva⁴⁵ para establecer el

resulta más eficiente realizar su trabajo. Prima la confianza y la autogestión de los profesionales y donde la presencia no es un factor fundamental, como sí lo es la orientación a resultados.

⁴²Ya desde el año 2012 se reclamaba una regulación estatal propia del teletrabajo. Vid. E. M. Sierra Benítez, “El Derecho del Trabajo en el nuevo trabajo a distancia”, en *XXXI Jornadas Universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución española y relaciones laborales ante el actual escenario social y económico*, Cádiz, 13 y 14 de diciembre 2012.

⁴³ J. Cruz Villalón, “Del Coronavirus al contagio del teletrabajo”, en <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2020/03/del-coronavirus-al-contagio-del.html>: “Este cambio sobrevenido e impuesto por las circunstancias excepcionales que estamos viviendo, no cabe la menor duda, que no puede considerarse ni espontáneo ni surgido de la nada. Las bases para ello estaban dadas [...]”.

⁴⁴C. Pollos Calvo, “El teletrabajo debe quedarse para siempre”, *Diario La Ley*, Wolters Kluwer, nº 9655, Sección Tribuna, 17 de junio de 2020, p. 6. La autora es tajante: “El teletrabajo debe tener una regulación específica legal”.

⁴⁵X. Thibault Aranda, *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000, pp. 248 y 249.

teletrabajo en las empresas y la diversidad regulatoria en los convenios ocasionan una profunda inseguridad jurídica, con todas las consecuencias que comporta, como una menor garantía, o desprotección de los derechos de las personas teletrabajadoras.

Así pues, es claro que la negociación colectiva debe jugar un papel importante, pero tampoco debemos olvidar que, la ley, por sus notas de generalidad y superioridad jerárquica (art. 3.2 ET), es el instrumento idóneo para fijar un marco legal mínimo, un Derecho necesario indisponible por la autonomía de las partes, a partir del cual, los interlocutores sociales desarrollen el régimen jurídico de los teletrabajadores que resulten afectados por el convenio colectivo de aplicación. Por eso mismo, “sería aconsejable una regulación legal sobre teletrabajo, ocupándose la negociación colectiva de adaptar el contenido legal a la situación y circunstancias de cada empresa”⁴⁶.

Y no solamente se ha demandado la adopción de una norma legal estatal, algunos autores también han preconizado la necesidad de una regulación europea, articulada a través de una Directiva, con el fin de unificar el régimen jurídico básico de cada Estado, ofreciendo un margen de actuación a cada Miembro para abordar las particularidades de cada mercado de trabajo, pero sin perder de vista el objetivo: lograr que “la cobertura de regulación aplicable en un Estado no resultase discordante con el aplicable en otro Estado”⁴⁷.

Finalmente, el 22 de septiembre de 2020 se aprobó el Real Decreto-ley 28/2020, que regula por vez primera el teletrabajo en España.

3. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA: REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE

3.1. Normativa continuista y breve referencia a la tramitación parlamentaria

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁴⁸ se enmarca en la línea dibujada por el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002, así como por el Convenio núm. 177 de la OIT (y su Recomendación núm. 184).

Así se desprende de la Exposición de Motivos del RDL objeto de estudio, donde se reiteran los principios básicos que acordaron los interlocutores sociales europeos, así como la definición aportada por la OIT del trabajo a domicilio.

Es relevante esta alusión a sendos instrumentos internacionales, pues supone una orientación del camino que toma la actual regulación del teletrabajo. No estamos, ni muchos menos, ante un régimen jurídico rupturista que se aparta de la tradición anterior,

⁴⁶R. Y. Quintanilla Navarro, “El Teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Vol. II, Madrid, 2017, pp. 107-122.

⁴⁷R. Y. Quintanilla Navarro, “El Teletrabajo...”, op. cit. pp. 121-122.

⁴⁸Publicado en el BOE el 23 de septiembre de 2020.

sino más bien nos hallamos ante la confirmación de una pléyade de aspectos que han de regir en toda relación laboral de teletrabajo. Ya sabíamos que, por ejemplo, el teletrabajo se fundamentaba en el principio de voluntariedad de las partes, pero lo que se pretende con la presente normativa es garantizar la seguridad jurídica, evitando la disparidad normativa que puede surgir de la cesión total y absoluta de la determinación de las condiciones del teletrabajo a la autonomía de las partes, y, en última instancia, el posible perjuicio a los derechos de los teletrabajadores⁴⁹.

Por otro lado, la referencia al AMET se engarza con el pretendido carácter tripartito que el Gobierno de la Nación, y en particular, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, han atribuido a la Ley del trabajo a distancia, subrayando que dicha regulación es fruto del Diálogo Social⁵⁰.

El Gobierno, en atención al contexto y a la situación de emergencia sanitaria provocada por la COVID-19, se decidió por la tramitación del Anteproyecto de Ley como Real Decreto-Ley-en opinión del Ejecutivo- dada la concurrencia del presupuesto de la extraordinaria y urgente necesidad en los términos establecidos en el art. 86.1 CE.

El 15 de octubre de 2020, el Congreso de los Diputados, de acuerdo con el art. 86.2 CE, convalida el Real Decreto-ley de regulación del trabajo a distancia⁵¹, con 293 votos a favor, 1 en contra y 54 abstenciones⁵².

Durante la misma sesión, se aprobó la tramitación como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia⁵³, tal y como prevén los art. 86.3 CE y 151.4 Reglamento del Congreso⁵⁴, del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, con el voto favorable de 339 diputados, 7 noes y una abstención⁵⁵.

Recientemente, la Comisión de Trabajo, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones aprobó el 25 de mayo, con competencia legislativa plena, el Proyecto de Ley de trabajo a distancia⁵⁶, que será remitido al Senado donde continuará su tramitación parlamentaria, siendo el actual texto de ley susceptible de más modificaciones.

⁴⁹En consonancia con lo afirmado por la Exposición de Motivos del RDL 28/2020, según la cual “la extensión y normalización del trabajo a distancia sin un marco legal suficiente que permita establecer las certezas y garantías necesarias puede distorsionar el marco de las relaciones laborales [...]”.

⁵⁰ Nota de prensa del Ministerio de Trabajo y Economía Social de 22.09.2020 (<https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/ministro/detalle/3887>)

⁵¹Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (https://www.congreso.es/constitucion/ficheros/leyes_espa/rdl_028_2020_conv.pdf)

⁵² Nota de Prensa del Congreso (https://www.congreso.es/notas-de-prensa?p_p_id=notasprensa&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view¬asprensa_mvcPath=detalle¬asprensa_notad=37695)

⁵³BOCG, núm. 165, p. 3: tramitación como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia (https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-165.PDF#page=3)

⁵⁴BOE, núm. 55, de 5 de marzo de 1982.

⁵⁵Resultado de la votación sobre la tramitación como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia (file:///home/chronos/u-0401d0f4ae8e611e004afbcf2a6d80f296e141b3/MyFiles/Downloads/VOT_20201120105228.pdf)

⁵⁶ Nota de prensa del Congreso de los Diputados (https://www.congreso.es/notas-de-prensa?p_p_id=notasprensa&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view¬asprensa_mvcPath=detalle¬asprensa_notad=39710)

En cualquier caso, es revelador de la intención del legislador el reconocimiento de la negociación colectiva como “instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”⁵⁷.

3.2. Punto de partida: definición del teletrabajo y su relación con otras figuras próximas

El presente RDL 28/2020 (RDLTD, en adelante) trata de aportar claridad a la relación de figuras muy próximas entre sí, pero de diferentes significados, y que por supuesto, abarcan realidades distintas. En ese sentido, se define el trabajo a distancia como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular” (art. 2.a RDLTD). Seguidamente, se entiende por teletrabajo “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (art. 2.b RDLTD). Y ambos conceptos se contraponen al trabajo presencial, “aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa” (art. 2.c RDLTD).

Es claro que las conexiones entre trabajo a distancia y teletrabajo son muy estrechas, pero no son conceptos idénticos. El elemento identificador y distintivo del teletrabajo es el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Dicho de otra manera, podríamos considerar el teletrabajo como una subespecie de trabajo a distancia⁵⁸. Y precisamente por la razón anterior, colegimos que el RDLTD emplea, a lo largo de su articulado, el término “trabajo a distancia”, como una suerte de noción omnicomprendiva, en la que cabe integrar al teletrabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, mientras en la Exposición de Motivos⁵⁹ se enfatiza la necesidad de regular el teletrabajo, los demás preceptos aluden directamente al trabajo a distancia, salvo escasas referencias al teletrabajo⁶⁰.

En otro orden de cosas, es preciso advertir que el teletrabajo “presencial” no se define necesariamente por la “presencia” del trabajador en los locales de la empresa, sino por efectuarse en el lugar decidido por el empleador⁶¹. Como señala el profesor CRUZ VILLALÓN, podría conducir a la confusión pensar que el hecho de ejecutar la prestación fuera del centro de la empresa comporta atribuir inmediatamente la calificación de “trabajo a distancia”, conclusión que, si bien gramaticalmente podría ser correcta, formal y jurídicamente es errónea, pues el trabajo se realiza fuera de los locales de la empresa

⁵⁷Vid. Exposición de Motivos, epígrafe IV.

⁵⁸G. García González, “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, en la *Revista La Ley* (14180/2020), 2020, p. 2.

⁵⁹Vid. Exposición de Motivos: “La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional [...]. Se requiere de una norma que ayude a las partes empresarial y trabajadora a trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad [...].”

⁶⁰G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit. p. 2.

⁶¹J. Cruz Villalón, “Teletrabajo: aspectos prácticos de la nueva regulación”, en su *Blog* (Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad), 17 febrero 2021. (<http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2021/02/teletrabajo-aspectos-practicos-de-la.html>)

por decisión del empleador⁶². Y en sentido contrario, el citado autor previene de los riesgos que puede entrañar una interpretación excesivamente literal del concepto legal, por cuanto se podría aducir que, dado que el trabajador efectúa su prestación en su domicilio por orden expresa del empresario, en virtud del art. 2.c) RDLTD, habría que calificar dicha prestación como “presencial”, escapando luego, de la aplicación de la normativa sobre trabajo a distancia. En esta hipótesis, deberíamos considerar jurídicamente la prestación como trabajo a distancia, con la salvedad de que se ha incurrido en un “incumplimiento del derecho reconocido al trabajador a distancia a elegir el lugar de ejecución de éste”⁶³.

Si acudimos a la negociación colectiva, la mayor parte de los convenios colectivos aprobados tras la entrada en vigor del RDLTD coinciden en que el teletrabajo es una forma flexible de realización de la actividad laboral, que se caracteriza por la utilización de las tecnologías de la información⁶⁴. No obstante, no es menos cierto que determinados Convenios Colectivos sectoriales de gran envergadura, a saber, el *CC para las cajas y entidades financieras*⁶⁵, a la hora de abordar el teletrabajo, se refieren tanto al trabajo a distancia como al teletrabajo, sin conceder relevancia a la distinción conceptual entre ambos términos. Y por último, cabe destacar que algunos convenios colectivos prescinden de la utilización de los conceptos tradicionales de trabajo a distancia y teletrabajo, y emplean el anglicismo Smart Working⁶⁶.

En este sentido se podría afirmar que la negociación colectiva se centra en la idea de una nueva forma de organización del trabajo, más flexible, capaz de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, más que en una discusión semántica, que desde el punto de vista práctico, no conlleva la aplicación de un régimen jurídico diferente.

3.3. Caracterización del teletrabajo

De las definiciones expuestas anteriormente, se pueden resumir en cuatro los requisitos que constituyen el teletrabajo⁶⁷: la ejecución de la prestación laboral en un lugar elegido por el trabajador y distinto de los locales del empresario, regularidad, voluntariedad y reversibilidad. No obstante, no debe obviarse la importancia que confiere el RDLTD a la

⁶²A modo ilustrativo, el Prof. Cruz Villalón pone de ejemplo los repartidores de mercancías, a los que se les considera legalmente como trabajadores “presenciales”, por mucho que en sentido literal se interpretase que trabajan a distancia.

⁶³J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

⁶⁴Anexo V, III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE, núm. 332, de 22 de diciembre de 2020); art. 44 del II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE, núm. 59, 10 de marzo de 2021); art. 30 del Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BOPSG, núm. 54, 5 de mayo de 2021).

⁶⁵Art. 14 del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE, núm. 316, de 3 de diciembre de 2020). En el mismo sentido se pronuncian el art. 27 del Convenio colectivo del sector de la banca (BOE, núm. 76, de 30 de marzo de 2021) o el art. 7.bis del Convenio colectivo de los Grandes Almacenes.

⁶⁶Art. 30 del II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE, núm. 34, 9 de febrero de 2021).

⁶⁷L. A. Fernández Nieto, “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”, en el *Diario La Ley*, nº 9703, Wolters Kluwer, 24 septiembre 2020, p. 4.

negociación colectiva, erigiéndose como un complemento indispensable de la regulación legal del teletrabajo.

3.3.1. Elemento locativo (y el teletrabajo transnacional)

Como se apuntaba previamente, el teletrabajo se caracteriza por ser ejecutado en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, o, dicho de otro modo, la localización no debe coincidir con el centro de trabajo de la empresa⁶⁸.

Este punto, a la vista de los convenios colectivos analizados, se presenta como pacífico. Unos convenios colectivos, mayoritariamente sectoriales, se decantan por la expresión “fuera de las instalaciones de la empresa”⁶⁹ a la hora de describir la prestación del teletrabajo, mientras que otros convenios, señaladamente a nivel de empresa, optan por el manejo de los términos “en el domicilio de la persona trabajadora”⁷⁰.

Por otra parte, es expresivo el cambio operado por el RDLTD en lo relativo al elemento locativo respecto de la redacción anterior contenida en el art. 13 ET. Se suprime el término libremente, lo que parece indicar que el teletrabajador, a la hora de escoger la ubicación de prestación del trabajo, deberá atenerse, tanto a lo dispuesto por negociación colectiva (ex DA1^a), como a lo consensuado con el empresario en el acuerdo de trabajo a distancia. Este matiz “aleja cualquier posibilidad de que el trabajador pueda imponer de forma unilateral el lugar de prestación del servicio al empleador en contra de la voluntad de éste”⁷¹. Queda patente que el lugar de realización de la actividad laboral debe reflejar la concurrencia de voluntades, tanto a nivel colectivo como individual.

A sensu contrario, es claro que no se configura como trabajo a distancia aquella prestación laboral que, aunque se ejecuta de modo remoto, se desarrolla en un lugar determinado unilateralmente por la empresa, pues falta la nota de voluntariedad que caracteriza al teletrabajo (art. 5 RDLTD). En efecto, el empresario no podría imponer el trabajo a distancia a un trabajador en su domicilio particular, pero sí es posible que en virtud de su *ius variandi*, o a través de los mecanismos de modificación unilateral de condiciones de trabajo la empresa imponga a la persona trabajadora la obligación de trabajar en un telecentro, esto es, en un centro de recursos compartidos, o incluso en la sede del cliente. Como advierte el Prof. THIBAUT ARANDA⁷², no se aplicaría la garantía del art. 5 RDLTD pues para ello es necesario que el trabajador en cuestión entre dentro del ámbito

⁶⁸M. Espín Sáez, “El trabajo a distancia: ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del derecho del trabajo?”, en AAVV, *Las reformas del derecho del trabajo en el contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 541 y 555.

⁶⁹Vid. Convenio de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE, núm 108, 6 de mayo de 2021) y otros anteriormente citados como el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, Grandes Almacenes o sector de la Banca.

⁷⁰Vid. Convenios colectivos de Iberdrola Grupo (art. 21; BOE, núm. 52, de 2 de marzo de 2021), Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de Calidad, SAU o de la Corporación de Radio Televisión Española.

⁷¹G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit. p. 3.

⁷²X. Thibault Aranda, “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica”, Dirs. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia (Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre)*, Ed. Wolters Kluwer España, S.A., marzo 2021, Madrid, pp. 103 y 104.

de aplicación de la ley y, en consecuencia, se podrían producir situaciones en las que a dos trabajadores que realizan su prestación para la misma empresa y en idéntico lugar de trabajo, se les aplique diferente régimen jurídico en función de si acordaron o no el lugar de trabajo con el empresario.

No obstante, esta necesidad de fijación del lugar del teletrabajo, que forma parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia (art. 7.f RDLTD), aporta indudablemente seguridad jurídica, especialmente en materia de cumplimiento de las obligaciones de prevención de riesgos laborales, pero no se ajusta a la realidad social de determinados sectores, donde la flexibilidad es necesaria. El precitado Libro Blanco del Teletrabajo de 2019 había apostado por avanzar más allá del teletrabajo con formas de organización más flexibles (smart work, agile work...) y convenios colectivos como el de Telefónica en su art. 89 apelaba a nuevas formas de teletrabajar. Y en tal dirección se pronuncia el Libro Blanco del Trabajo a Distancia 2020, que, al analizar la actual normativa del teletrabajo, critica que el texto legal “falla en reconocer la pluralidad de ubicaciones desde las que se puede llevar a cabo el trabajo a distancia, especialmente a través del teletrabajo”⁷³.

Desde la perspectiva de la flexibilidad, comparto la opinión del profesor GARCÍA GONZÁLEZ, en cuanto a que se perpetúa el vacío existente en lo que respecta al tratamiento de fenómenos como el smart work⁷⁴.

Y otro aspecto no menos importante, que el legislador ha omitido en la actual regulación, es el teletrabajo transnacional, es decir, los casos en los que el trabajador presta sus servicios en un lugar ubicado en otro país. Esta posibilidad plantea enormes interrogantes desde el punto de vista de la identificación del foro competente⁷⁵, así como de legislación aplicable. En principio, rigen las reglas establecidas por el Reglamento Roma I respecto a la normativa aplicable al contrato de trabajo⁷⁶, según el cual el contrato se regirá por la ley de elección de las partes, a menos que se prive al trabajador de la protección que derivaría de la aplicación de la ley aplicable de acuerdo con los criterios siguientes. Esto es, en ausencia de acuerdo, la relación contractual se regirá por la ley del país con el que el contrato presente vínculos más estrechos; en defecto de este criterio, regirá la ley del país en que se ejecute el contrato habitualmente, o subsidiariamente, por la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el trabajador. En opinión del profesor CRUZ VILLALÓN, “estas reglas se encuentran desfasadas y

⁷³En Libro Blanco del Trabajo a Distancia 2020, “Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales” (p. 41) se critica que se está “dando a entender que el Acuerdo de Trabajo a Distancia puede únicamente llevarse a cabo desde la ubicación determinada como “habitual”. Y a tal respecto, apuesta por incorporar a la redacción del texto la posibilidad de incluir en el acuerdo ubicaciones con características análogas a la determinada como “habitual”, aportándose al trabajo a distancia una mayor flexibilidad especial que mediante la redacción actual, a la par que se mantiene la seguridad y la prevención de riesgos en el espacio de trabajo

⁷⁴G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit. p. 2.

⁷⁵En materia de contrato, el foro competente se determina aplicando el Reglamento de Bruselas I bis (Reglamento UE/1215/2012) cuando el demandado tiene su domicilio en la UE (sin perjuicio de los pactos de sumisión a un foro concreto), y en función de lo que se establezca en cada caso en el Convenio de Bruselas o en el Convenio de Lugano II, cuando el demandado tiene su domicilio en un país no miembro de la UE. En todo caso, en defecto de normas internacionales o comunitarias, se aplicaría la normativa interna española (art. 25 LOPJ).

⁷⁶Art. 8 Reglamento UE nº 593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de junio de 2008, sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales (Roma I) (DOUE, Núm. 177, 4 de julio de 2008)

ponen en riesgo las posibilidades de que el teletrabajador pueda ser tutelado suficientemente en sus derechos”⁷⁷.

Otros autores llegan a la conclusión de que no es una “cuestión a la que pueda darse una respuesta del todo concluyente”⁷⁸, pues el art. 8.4 del Reglamento Roma I abre la mano de los vínculos más estrechos. Pese a las dificultades, para el profesor GÓMEZ ABELLEIRA, el peso del criterio *lex loci laboris* debe seguir siendo considerado preponderante, más aún si cabe en tanto en cuanto la ley de seguridad social aplicable sería la del lugar de trabajo. El art. 13 del Reglamento de coordinación de los sistemas de seguridad social⁷⁹ dispone que “la persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros estará sujeta a la legislación del Estado miembro de su residencia si ejerce una parte sustancial de su actividad en dicho Estado miembro”, entendiéndose por “parte sustancial”, como señala el citado autor, un porcentaje igual o superior al 25 % del tiempo de trabajo⁸⁰.

3.3.2. Carácter regular (y el teletrabajo ocasional)

El art. 1 RDLTD delimita el campo de aplicación de la norma al teletrabajo (trabajo a distancia, en general) que se desarrolle con carácter regular. De esta manera, se consagra la regularidad como un elemento constitutivo del teletrabajo, y a diferencia de la redacción anterior del 13 ET, en que se hacía alusión al término preponderante, se concreta el carácter regular como “el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (art. 1.2 RDLTD).

En relación con la letra del art. 1.2 RDLTD, la mayor parte de la doctrina ha criticado la expresión de “porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”, pues, no se sabe muy bien lo que se quiere abordar⁸¹. Asimismo, también surgen dudas acerca de cuál es el concepto de jornada sobre la que se debe realizar la medición en orden a aplicar el régimen legal de la norma objeto de estudio. Algunos autores defienden que debería ser la “media” de horas semanales en el conjunto del año, sobre la base de que mediante este cómputo se evitan las constantes entradas y salidas del umbral (ex art. 1 RDLTD) en caso de que la jornada se distribuya irregularmente a lo largo del año⁸². Otros autores⁸³, en cambio, arguyen que si el cálculo del trabajo a

⁷⁷J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

⁷⁸F. J. Gómez Abelleira, “El lugar de trabajo en el teletrabajo transnacional”, en el Blog *El Foro de Labos*, 18 de noviembre 2020 (<https://forodelabos.blogspot.com/2020/11/el-lugar-de-trabajo-en-el-teletrabajo.html>).

⁷⁹Reglamento UE nº 883/2004, DOUE, 30 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social.

⁸⁰F. J. Gómez Abelleira, “El lugar...”, op. cit. Para este autor “el hecho de alcanzar un porcentaje inferior al 25% del tiempo de trabajo será un indicador de que una parte sustancial de las actividades no se ejerce en el Estado miembro de que se trate”.

⁸¹X. Thibault Aranda, “Ámbito de aplicación...”, op. cit. p. 108.

⁸²F. J. Gómez Abelleira, *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 24

⁸³X. Thibault Aranda, “Ámbito de aplicación...”, op. cit. p. 109.

distancia se realizara sobre la jornada semanal promediada en cómputo anual, se dejaría sin efecto la referencia trimestral de la previsión legal, que a la postre es la que mejor refleja la situación en cada momento (poco sentido tendría aplicar el RDLTD al trabajador durante períodos en los que ni siquiera ha teletrabajado).

Hay que tener presente que el trabajo a distancia que no alcance el mínimo del 30% de la jornada en el período de referencia de tres meses no se califica como “irregular” en el sentido de ilícito⁸⁴, sino, simplemente, no le resultará de aplicación el presente RDLTD. En consecuencia, aquella prestación laboral en su modalidad de teletrabajo que no cumpla los requisitos de regularidad se verá abocada a un vacío o limbo normativo⁸⁵.

Este umbral fue fruto del proceso negociador con los agentes sociales, pues, la propuesta inicial del Gobierno no contemplaba el elemento de regularidad, aplicándose entonces la normativa con carácter general. Posteriormente, en el marco de las primeras reuniones, se barajó que el porcentaje de no presencialidad se situara en el 20%. Finalmente, el porcentaje se incrementó al 30%, evitando de esta forma el denominado “efecto día”⁸⁶.

En conexión con lo anterior, la Disposición Adicional Primera (DA1^a) del RDLTD prescribe que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular “un porcentaje o período de referencia inferiores a los fijados en la norma, a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral”. Consecuentemente, la regla recogida en el art. 1.2 RDLTD es materia disponible por las partes a través de la negociación colectiva, siempre que se respete el límite del 30% de la jornada en un período de referencia de tres meses. Es decir, se podrá establecer un porcentaje inferior, pero no fijar uno superior con vistas a la aplicación del RDLTD.

Algunas organizaciones sindicales habían manifestado la necesidad de establecer una obligación empresarial de elaborar y aplicar un plan de teletrabajo, previa negociación con los representantes de los trabajadores, en el que se marcasen períodos mínimos de presencialidad, posibilidad que está expresamente recogida en la DA1^a RDLTD. A mi juicio, es positivo que a través de la negociación colectiva los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras puedan adaptar el teletrabajo a las circunstancias de cada centro de trabajo. Las recomendaciones de los Libros Blancos de Teletrabajo se sitúan en esta dirección. El teletrabajo es una forma de organización empresarial flexible que presenta indudables ventajas, pero también puede acarrear efectos negativos derivados del aislamiento y de la falta de contacto con el resto de compañeros⁸⁷. Por el contrario, CRUZ VILLALÓN se muestra reticente a esta posibilidad, puesto que puede provocar “el efecto boomerang negativo de que se presuma que todo trabajo a distancia sin porcentaje alguno de presencialidad tiene el carácter de autónomo y, por tanto, se sitúe fuera del ámbito de la legislación laboral”⁸⁸.

⁸⁴J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

⁸⁵J. García Murcia, “El nuevo marco legal...”, op. cit.

⁸⁶G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit.: De esta manera se evitaba que la regulación del teletrabajo afectara a un gran número de organizaciones que habían introducido previamente en su modelo organizativo la posibilidad de que los trabajadores realizaran un día a la semana su prestación desde el domicilio.

⁸⁷Libro Blanco del Teletrabajo de 2019, p. 15: “Estos efectos negativos de los que se habla, como el aislamiento o la desconexión de la cultura corporativa, son producidos por un teletrabajo absoluto. Entendemos teletrabajo absoluto trabajar más de un 80% de tu semana laboral fuera de la oficina”.

⁸⁸J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

Finalmente, el teletrabajo ocasional o esporádico se coloca extramuros de la regulación del teletrabajo, provocando un vacío normativo considerable. La ausencia de marco legal respecto al trabajo a distancia de menor intensidad postula a la negociación colectiva como instrumento imprescindible a fin de regular las controversias que pueden surgir en el marco de la relación laboral. Así se desprende del primer apartado de la DA1ª cuando faculta a la negociación colectiva a abordar “cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular”.

Y, ciertamente, la negociación colectiva no ha tardado en abordar el trabajo ocasional. Es muy interesante el art. 9 del *CC de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU*⁸⁹, según el cual los firmantes del presente convenio acuerdan que cada trabajador disponga cada mes de “5 días completos (no se podrán utilizar ni medios días, ni por horas), no acumulables de un mes a otro ni más de dos días a la semana, para realizar su jornada laboral en su domicilio habitual o en el lugar elegido por este/a”. En todo caso, el propio convenio recuerda, por un lado, que la distribución de estos días deberá ser acordada con el responsable y, por otro, que al pactarse una prestación de servicios inferior al 30% de la jornada de la persona trabajadora, no será de aplicación, a los efectos de este artículo, el RDLTD.

En términos similares se expresa el *CC del Sector de la Banca*, en su art. 28, según el cual a la persona trabajadora que haya teletrabajado durante un tiempo inferior al 30% de la jornada previsto en el RDLTD se le dotarán de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional, entre los que se incluyen el ordenador, tableta, portátil (o similar), teléfono móvil, con línea y datos. A diferencia del régimen que desarrolla los arts. 11 y 12 del RDLTD, no se pondrá a disposición de la persona trabajadora sillas ergonómicas homologadas, ni se facilitará, o en su caso, se compensará por una cantidad a tanto alzado de 130 euros medios tales como el teclado, ratón o pantalla. Adicionalmente, cabe destacar que tampoco tendrán derecho a la compensación por la totalidad de los gastos que pudieran tener por el hecho de prestar los servicios a distancia, cantidad que asciende a 55 euros mensuales (en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo).

A la luz del último convenio señalado, se observa un aminoramiento en las obligaciones empresariales en lo que se refiere a dotación de medios y abono/compensación de gastos.

3.3.3. Voluntariedad

Principio tradicional del teletrabajo que se viene reconociendo desde el AMET 2002 (y por el derogado art. 13 ET). El art. 5 RDLTD reitera la exigencia de voluntariedad en el acceso al trabajo a distancia (plasmado en el acuerdo de trabajo a distancia) y preceptúa que “el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello

⁸⁹BOE, núm. 43, de 19 de febrero de 2021

sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”.

De la definición anterior se extraen varios elementos a tener en consideración. En primer lugar, se puede acceder voluntariamente al teletrabajo desde el inicio del contrato, o realizarse en un momento posterior.

En segundo lugar, el precepto acoge la jurisprudencia iniciada por la STS de 11 de abril de 2005 que estimaba el recurso de casación interpuesto por la Federación de Comunicación y Transportes de CCOO, al entender que “la única vía de transformación del contrato en teletrabajo a domicilio será el acuerdo con el trabajador; ni la modificación de condiciones a través del artículo 41 ET; ni, el acuerdo colectivo, que se ha de limitar a materias colectivas”. Precisamente por esta prohibición de modificación unilateral del contrato, se explicita en art. 5.2 RDLTD que la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia no constituirá una causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El tenor del artículo se asemeja a la polémica y comúnmente conocida “prohibición de despedir”⁹⁰ prevista en el art. 2 RDL 9/2020⁹¹. Aunque la jurisprudencia se ha pronunciado en todos los sentidos⁹², la solución mayoritaria es considerar que una extinción basada en la negativa del trabajador a teletrabajar, adolece de causa y, por tanto, la consecuencia que ha de anudarse es la calificación del despido como improcedente. Como señala el profesor BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, las resoluciones que entienden la improcedencia consideran que el RDL 9/2020 no ha establecido expresamente una “prohibición”, de modo que, “partiendo de la consolidada doctrina jurisprudencial sobre el carácter tasado de los casos de nulidad, la calificación que debe atribuirse al despido injustificado es la improcedencia”⁹³.

En tercer lugar, es expresiva la última parte del art. 5.1 RDLTD cuando utiliza la fórmula “todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”. Es decir, el principio es la voluntariedad, pero la

⁹⁰G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit. p. 10.

⁹¹Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Art. 2: “La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”.

⁹²Improcedencia: SJS/1 León 1 de octubre 2020 (rec. 253/2020), SJS/1 Soria 9 de septiembre 2020 (rec. 216/2020), SJS/3 Gijón 3 de noviembre 2020 (rec. 316/2020), SJS/1 Palencia 1 de octubre 2020 (rec. 281/2020), SJS/3 Ciudad Real 29 de septiembre 2020 (rec. 234/2020), SJS/2 Salamanca 21 de octubre 2020, SJS/35 Barcelona 18 de noviembre 2020 (núm. 50/2020), STSJ Madrid 27 de noviembre 2020 (rec. 438/2020) o STJS Madrid 25 de noviembre 2020 (rec. 590/2020); nulidad: STSJ País Vasco 26 de enero 2021 (rec. 1583/2020), SJS/6 Oviedo 22 de octubre 2020 (rec. 305/2020), SJS/3 Sabadell 6 de julio 2020 (núm. 93/2020) o SJS/29 Barcelona 28 de julio 2020 (núm. 180/2020); y procedencia: SJS/31 Barcelona 5 de febrero 2021 [información extraída del Blog del Prof. Beltrán de Heredia Ruiz el 5 de marzo de 2021, <https://ignasibeltran.com/extincion-contrato-despido-covid/#improcedenciacovid>].

⁹³I. Beltrán de Heredia Ruiz, “La extinción del contrato en el marco de la pandemia: reacciones judiciales al art. 2 RDLey 9/2020 y despidos colectivos en tránsito ERTE a ERE”, en su *Blog, Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 16 de diciembre 2020 (<https://ignasibeltran.com/2020/12/16/la-extincion-del-contrato-en-el-marco-de-la-pandemia-reacciones-judiciales-al-art-2-rdley-9-2020-y-despidos-colectivos-en-transito-de-erte-a-ere/>)

ley o la autonomía colectiva pueden reconocer al trabajador derechos subjetivos en orden a acceder al teletrabajo, aunque fuertemente condicionados.

A este respecto, tras la reforma operada por el RDL 6/2019⁹⁴, el art. 34.8 ET establece que los trabajadores “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”. Este precepto constituye una excepción limitada al principio de voluntariedad que caracteriza al teletrabajo, y en general, al trabajo a distancia. Y la voluntariedad se resiente dado que, salvo previsión convencional o acuerdo de empresa que regule los términos de ejercicio del mentado derecho, la negativa a la solicitud de adaptación de la jornada (expresión en la que se integra el acceso al trabajo a distancia) debe estar justificada (“se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”, ex art. 34.8 ET). En consecuencia, “una negativa injustificada contravendría lo exigido por el precepto estatutario”⁹⁵.

También cuestionan el principio de voluntariedad del teletrabajo los dos supuestos previstos en la DF3ª del RDLTD. Se modifica el art. 23.1.a) ET, estableciendo que el trabajador tendrá derecho 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, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional”. Y, por otro lado, se reforma el art. 37.8 ET reconociendo a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género –o de terrorismo- el derecho “a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona”.

Sin duda alguna, la fórmula abierta del art. 5.1 RDLTD permite que en un futuro el trabajo a distancia se convierta en un verdadero derecho subjetivo del trabajador plenamente exigible ante el empleador, incluso sin necesidad de ley, bastando la autonomía colectiva vía convenio colectivo. Sea como fuere, la letra actual del art. 34.8 ET cuestiona la voluntariedad del acceso al teletrabajo.

No obstante, a pesar del aparente cuestionamiento de la voluntariedad, en los convenios colectivos no se aprecia ningún cambio sustancial respecto a esta definitoria nota del teletrabajo. Siguiendo la estela del AMET, gran parte de los convenios preconizan que “el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa”⁹⁶. Algún convenio va más allá y estipula que, si bien el teletrabajo tendrá carácter voluntario, “deberá ser solicitado por parte de la persona trabajadora”⁹⁷ y, evidentemente, aceptado por parte de la compañía. A sensu contrario, cabría interpretar que la empresa no puede proponer el teletrabajo al trabajador dado que la iniciativa debe partir de éste.

⁹⁴Real Decreto-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

⁹⁵M. López Balaguer, “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”, en el Blog *El Foro de Labos*, 19 de octubre, 2020 (<https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/la-voluntariedad-del-trabajo-distancia.html>).

⁹⁶Vid. Convenios colectivos para las cajas y entidades financieras, Grandes almacenes, Financiera El Corte Inglés o RTVE.

⁹⁷Vid. Convenio colectivo del Grupo Vodafone

3.3.4. Reversibilidad

El último rasgo identificador del teletrabajo es el derecho de reversibilidad, introducido por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico ex art. 5.3 RDLTD. Así pues, este precepto concede el ejercicio de la reversibilidad para ambas partes, tanto para la empresa como para la persona trabajadora, eso sí, en los casos en que se acceda al trabajo a distancia desde una modalidad de trabajo presencial (siguiendo los pasos trazados por el AMET 2002).

El RDLTD reconoce solamente el derecho de reversibilidad a aquellos trabajadores que hubieran pasado de una modalidad de prestación presencial a una modalidad a distancia. Por consiguiente, no se prevé “ningún tipo de derecho de reversibilidad del trabajador que acceda al trabajo presencial desde una modalidad a distancia, laguna que deberá ser integrada por la negociación colectiva⁹⁸ o por la autonomía individual”⁹⁹.

En el terreno del ejercicio de la reversibilidad, el peso de la regulación recae en la negociación colectiva, y en su defecto en el acuerdo individual entre trabajador y empresario (art. 5.3 RDLTD). E, íntimamente ligado con el derecho de reversibilidad, el art. 8.3 RDLTD dispone que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla su trabajo de manera presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa. Otra vez se recurre a la negociación colectiva para regular las eventuales modificaciones en la modalidad de prestación de servicios.

Por último, el art. 8.2 RDLTD insta un régimen de prioridades para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. Es conveniente matizar que no estamos ante un derecho unilateral del trabajador a transformar su contrato de a distancia a presencial cuando existan puestos vacantes, sino que, a los efectos de facilitar la movilidad y promoción del trabajador, se favorece el mentado cambio al trabajo presencial¹⁰⁰. Insistir en que la mencionada preferencia de cara a acceder al trabajo presencial requiere, en todo caso, la aquiescencia del empresario, esto es, el cambio de modalidad de prestación de la actividad laboral precisa de un acuerdo de ambas partes.

Algunos autores matizan el alcance del art. 5 RDLTD y niegan la existencia de un verdadero derecho subjetivo de reversibilidad¹⁰¹, pues en caso de ausencia de previsión en la negociación colectiva, o en su defecto, en el acuerdo individual de trabajo a distancia, ninguna de las partes podría imponer a la otra la reversión a la situación anterior, esto es, al trabajo presencial (o viceversa). Esta argumentación se apoya sobre la base del espíritu del AMET, que dice que la decisión de teletrabajar “es reversible por

⁹⁸Desde la lógica de la DA1ª, que permite negociar “cuantas otras cuestiones se consideren”, no suscita ningún problema la posibilidad de incorporar en convenio colectivo la reversibilidad del trabajador que accede al trabajo presencial.

⁹⁹G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit. p. 12.

¹⁰⁰J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

¹⁰¹E. Monreal Bringsvaerd, “La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 142-146.

acuerdo individual o colectivo”, y que precisamente las modalidades de dicha reversibilidad “se establecerán por acuerdo individual o colectivo”.

En consonancia con lo anterior, el Prof. MONREAL BRNGSVAERD apunta que, a diferencia de la nota anterior -la voluntariedad-, según la cual la fuente constitutiva de la relación de teletrabajo (o trabajo a distancia) es la autonomía individual, en cuya ausencia nunca puede existir contrato de trabajo a distancia, y asumiendo la negociación colectiva la función de fuente reguladora que puede reconocer verdaderos derechos de pase al teletrabajo (ex art. 5.1 RDLTD), el ejercicio de la reversibilidad sí es una competencia propia de la negociación colectiva, tal y como se desprende del tenor de los arts. 5.3 y DA1^a.2 RDLTD, y, en consecuencia, sí podría “colonizar” el espacio de decisión respectivamente del empresario y del trabajador, “haciendo obligatoria la reversión no sólo para el empresario ante la solicitud del empresario, sino incluso también para el teletrabajador ante la solicitud del empleador”¹⁰².

La doctrina ha indicado con acierto los puntos clave del ejercicio de la reversibilidad. Del tenor del art. 5.3 RDLTD se desprende que la reversión al trabajo presencial sólo es posible cuando el teletrabajo no formase parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. Así lo confirman los anteriormente citados *CC del Sector de la Banca, Grandes almacenes y del Sector de las Cajas y entidades financieras*.

Por otra parte, sobre la base del art. 7.g) RDLTD, prácticamente todos los convenios colectivos han previsto plazos para el ejercicio de la reversibilidad. La mayoría de los convenios colectivos ha establecido un preaviso mínimo de 30 días naturales, pero sorprende que el ejercicio de este derecho se pueda llevar a cabo sin ningún tipo de justificación. De la literalidad de los preceptos no se extrae la necesidad de alegar causas -objetivas- por las cuáles se insta a la vuelta al trabajo presencial, ya sea a petición del trabajador como del empresario. Sobre el particular, destaca el *CC de Bureau Veritas*, cuyo art. 44.e) reconoce que cualquiera de las partes podrá comunicar el fin de la aplicación del acuerdo individual de teletrabajo con un preaviso de 15 días naturales, pero justificando de forma objetiva la decisión. En esta dirección se sitúa el *CC de la Corporación de RTVE*, pero con la particularidad de que la carga de justificar el ejercicio de la reversibilidad recae única y exclusivamente sobre el empresario¹⁰³.

En todo caso, se percibe un cambio en la negociación colectiva, al menos a nivel sectorial. De la lectura de los convenios sectoriales se puede afirmar que comparten estructura y similares términos. Uno de los más recientes, el *CC sectorial de los Grandes Almacenes* abre la puerta a que “por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición”¹⁰⁴, posibilidad que, en contraposición a los *Convenios Colectivos sectoriales de Cajas y entidades financieras o de la Banca*, se presenta como una clara evolución.

¹⁰²E. Monreal Bringsvaerd, “La voluntariedad del...”, op. cit. 138-146.

¹⁰³Convenio colectivo RTVE, Anexo V, Condiciones de implantación del teletrabajo, letra c): “cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo”.

¹⁰⁴Art. 7.bis.3. *in fine*

3.3.5. Complementariedad de la negociación colectiva

Tal y como se verá a lo largo del TFG, la regulación del teletrabajo no puede entenderse sin la intervención de la negociación colectiva. Al respecto la Exposición de Motivos del RDLTD confirma el necesario recurso a la autonomía de las partes¹⁰⁵, concretada en convenios y acuerdos colectivos para determinar el régimen jurídico aplicable a los teletrabajadores, y la DA1ª reconoce expresamente que la negociación colectiva podrá abordar una multitud y pluralidad de extremos relativos al teletrabajo, ya sea la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Asimismo, la negociación colectiva podrá determinar la jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad, el porcentaje o período de referencia inferiores al fijado por el RDL a los efectos de calificar como regular la modalidad de ejecución de la prestación laboral, así como la modulación del derecho a la desconexión digital.

Esta relación de dependencia entre la ley y la autonomía colectiva se plasma en las reiteradas veces en que el RDLTD remite la regulación de variadas cuestiones a la negociación colectiva.

Posteriormente se analizará con más detalle y exhaustividad el papel que desempeña la negociación colectiva, pero se puede ir adelantando que esta preeminencia de la negociación colectiva responde a su propia función, que no es otra que tratar de dar respuesta a los problemas más novedosos en las relaciones laborales¹⁰⁶.

Solamente, a modo de reproche, es necesario criticar el desigual tratamiento del teletrabajo en el ámbito empresarial, perpetuándose las mismas deficiencias que se habían identificado en el pasado, antes de la entrada en vigor del RDLTD. Grandes empresas como Vodafone o Bureau Veritas sobresalen por una regulación prolija y abundante del fenómeno del teletrabajo. Así pues, acotan de manera clara y precisa el trabajo en remoto, pudiéndose realizar hasta un máximo del 40% de la jornada semanal en *Vodafone*, o estableciendo su realización mixta en el caso de *Bureau Veritas*, es decir, realización de dos días de teletrabajo una semana y tres días de teletrabajo la siguiente y así sucesivamente respetando las secuencias asignadas.

Otras empresas, en cambio, se limitan a crear una “Comisión Paritaria que tendrá por objeto la aplicación de la nueva regulación del trabajo a distancia”¹⁰⁷, a prever la realización de “una prueba piloto de trabajo a distancia que afectará sólo al personal de

¹⁰⁵Vid. Exposición de Motivos, IV, último párrafo: “Existen, además, entre otros aspectos destacables, una marcada atención al 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 [...]”.

¹⁰⁶D. M. Cairós Barreto, “El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho* 75/2021, *Wolters Kluwer*, N° 75, 1 de marzo 2021, p. 5.

¹⁰⁷Convenio colectivo de Frit Ravich, SL. Disposición transitoria primera (BOE, núm. 114, 13 de mayo de 2021).

oficinas, con la consulta y participación de los trabajadores”¹⁰⁸, o simplemente a informar que las partes han acordado su implantación “para toda la plantilla de un día a la semana entre lunes y viernes de carácter voluntario”¹⁰⁹.

La DA1ª del RDLTD concede a la negociación colectiva un gran margen de maniobra para regular cuantas cuestiones considere oportuno. El éxito de esta remisión depende de la determinación de los agentes sociales, y de su voluntad de aprehender la figura del teletrabajo y de dotarle de una regulación eficiente, que precise aspectos tales como los puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, así como las habilidades y perfiles que deben presentar los trabajadores dispuestos a teletrabajar. Convenios Colectivos como el de *Telefónica* deberían ser una referencia de obligada lectura para los negociadores sociales.

3.4. Ámbito de aplicación del RDL 28/2020 y su dilatada entrada en vigor

Tal y como declara la DF14ª, el RDLTD entró en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE, es decir, el trece de octubre de 2020. Sin embargo, en virtud de las disposiciones transitorias primera, segunda, tercera y la disposición adicional segunda, nos enfrentamos a cuatro regímenes diferenciados de trabajo a distancia¹¹⁰.

Como cuestión previa, resulta llamativo cuando menos, la utilización del instrumento del Real Decreto-ley¹¹¹, que de conformidad con nuestra Constitución (art. 86.1 CE), exige la concurrencia de una justificación fundamentada en la extraordinaria y urgente necesidad en la adopción de las medidas en él contenidas. En cambio, del RDLTD se desprende una dilatada entrada en vigor de la norma. En todo caso, nuestro Tribunal Constitucional interpreta laxamente la exigencia de “extraordinaria y urgente necesidad”, y así lo razona de manera expresa la propia Exposición de Motivos¹¹².

3.4.1. Régimen general. Art. 1.1 ET (y su diferenciación con el trabajo autónomo)

¹⁰⁸III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España, Disposición transitoria octava (BOE, núm., 31, de 5 de febrero de 2021).

¹⁰⁹Convenio colectivo de Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa”, Disposición adicional novena (BOE, núm. 108, de 6 de mayo de 2021).

¹¹⁰M. J. Herrera Duque, “Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia, en la web oficial de la Abogacía Española (<https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/>).

¹¹¹J. Danon, “Luces y sombras de la nueva ley del teletrabajo”, en *Diario La Ley, Wolters Kluwer*, nº 9708, 2 de octubre 2020.

¹¹²Vid. EM, VII, 2º párrafo: “En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal supuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos [...] (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3)”.

El RDL 28/2020 tiene por vocación regular el régimen general aplicable a todos los trabajadores del sector privado que no estuvieran previamente sujetos a convenios o acuerdos colectivos que regulaban el teletrabajo de manera específica, y a tal efecto, modifica el art. 13 ET, cuyo contenido se limita a remitir al RDLTD objeto de estudio¹¹³.

Como se precisa en el art. 1, el ámbito de aplicación del RDLTD está compuesto por aquellas relaciones en las que concurren las condiciones descritas en el art. 1.1 ET, y, además, que se desarrollen con carácter regular. Luego, se excluye de forma explícita al personal laboral de la Administración Pública de su espacio subjetivo.

Además, se establecen dos excepciones que limitan el régimen general del trabajo a distancia, a saber, los contratos de trabajo celebrados con menores y los contratos en prácticas y el aprendizaje. Conforme al art. 3 RDLTD, “sólo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de los servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos”.

No obstante, la referida limitación en los contratos en prácticas y aprendizaje admite modulación vía negociación colectiva (DA1^a), pudiendo regular un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al legal, siempre que no se celebren con menores de edad.

Por último, cabe destacar que, en relación con estas limitaciones, en los primeros textos (tanto en el Borrador como en el texto de 1 de septiembre), se contemplaban como prohibiciones totales¹¹⁴. Finalmente, el acuerdo alcanzado en la mesa de diálogo social el 21 de septiembre de 2020 permitía por primera vez la realización del trabajo a distancia por menores y en contratos formativos, siempre que se garantizase un mínimo de un 50% del trabajo presencial (sin perjuicio de que el porcentaje de estos últimos puede ser modificado por convenio o acuerdo colectivo ex DA1^a).

3.4.2. Trabajo a distancia antes de la entrada en vigor del RDL 28/2020

La DT1^a afirma que el RDLTD es íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

La situación, en principio, parece clara: a falta de regulación por convenio o acuerdo colectiva, a partir del 13 de octubre se aplica inmediatamente lo contenido en el RDLTD. A sensu contrario, si hubiera convenio o acuerdo colectivo, el régimen del teletrabajo se regiría por lo dispuesto en los instrumentos de autonomía colectiva. En cualquier caso, no plantearía ningún inconveniente que convenios colectivos de empresa en plena vigencia,

¹¹³Art. 13 ET: Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

¹¹⁴E. Rojo Torrecilla, “Acuerdo sobre la regulación del teletrabajo. Texto comparado, y anotaciones, del anteproyecto de ley, la versión de 1 de septiembre, y el acuerdo alcanzado en la Mesa de Diálogo Social el 21 de septiembre”, en su Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 22 septiembre 2020 (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/acuerdo-sobre-la-regulacion-del.html>).

que regularan previamente el teletrabajo a la entrada en vigor del RDLTD, se adaptaran a un eventual convenio colectivo sectorial posterior al RDL, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores vinieran disfrutando. En esta hipótesis, a modo de ejemplo, el *CC del sector de la banca* concede un plazo de 6 meses desde la firma de dicho convenio para la adecuación con éste de los acuerdos colectivos previos en materia de teletrabajo.

Sin embargo, no se especifica nada acerca de los posibles casos en los que el convenio o acuerdo colectivo se limite a regular de manera sucinta o poco pormenorizada el régimen jurídico aplicable al teletrabajo. En estos supuestos, el Prof. CRUZ VILLALÓN propone aplicar, con una lectura finalista del precepto, el RDLTD de manera inmediata y supletoriamente allí donde urja la labor de integración para la cobertura de las lagunas jurídicas que se aprecien¹¹⁵.

El mismo autor recuerda que esta preferencia aplicativa de los convenios o acuerdos colectivos se aplica incluso cuando lo previsto legalmente fuere más favorable para los trabajadores, invirtiendo temporalmente la jerarquía normativa y la relación entre ley y convenio colectivo, y solamente con el único límite relativo a su conformidad con las normas legales vigentes en el momento de su entrada en vigor¹¹⁶.

El convenio o acuerdo colectivo resultará de aplicación hasta que concluya su plazo de duración. Cuando no prevean un plazo de duración, se aplicará íntegramente el RDLTD una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE (límite 23 de septiembre de 2021), salvo que las partes firmantes acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años (DA1ª.1. pº 2º).

El sentido común nos aconseja estimar que, en los supuestos mayoritarios en los que el convenio colectivo contenga un plazo de duración, la preferencia aplicativa del convenio ante el RDLTD debe ser única y exclusivamente por su tiempo de vigencia ordinaria, y no por la ultraactiva. Como recuerda CRUZ VILLALÓN, la vigencia de un convenio puede ser tanto ordinaria como ultraactiva, y si eventualmente un convenio colectivo introduce una ultraactividad indefinida, podría dar lugar a que éste se aplique de manera indefinida con contenidos contrarios al RDLTD¹¹⁷.

En caso de que el convenio o acuerdo colectivo hayan previsto una duración indefinida, habría que entender que efectivamente no se ha contemplado un plazo de duración¹¹⁸ y, por consiguiente, una vez transcurrido un año de la publicación del RDLTD se aplicaría directamente el nuevo régimen legal, a menos que las partes negociadoras precisen su término final, que como máximo se extenderá hasta tres años desde la mentada publicación (es decir, hasta 23 de septiembre de 2023).

¹¹⁵J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

¹¹⁶El Prof. Cruz Villalón pone de ejemplo que dichos convenios deberían ser respetuosos con la redacción anterior del art. 13 ET, así como con la jurisprudencia sobre la voluntariedad en la celebración del acuerdo de trabajo a distancia.

¹¹⁷J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.: El autor insiste en que una interpretación diferente conduciría a que en la práctica se prolongase en el tiempo en mayor medida el convenio que contempla una duración predeterminada, pero con ultraactividad indefinida, respecto del convenio que, con duración inicialmente pactada en indefinida, en su vigencia ordinaria.

¹¹⁸X. Thibault Aranda, “Ámbito de aplicación...”, op. cit. p. 115. En consonancia con la literalidad del DT1ª, la cual hace referencia a plazo de duración y no simplemente duración.

3.4.3. Teletrabajo como consecuencia de las medidas de contención sanitaria

De conformidad con la DT3^a del RDLTD, el trabajo implantado excepcionalmente en aplicación del art. 5 RDL 8/2020, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras éstas se mantengan, se regirán por la normativa laboral ordinaria.

Muchos autores han manifestado la confusión que genera la citada DT3^a, pues la remisión al art. 5 RDL 8/2020 no ha lugar dado que ha perdido su vigencia. “A diferencia del art. 6 RDL 8/2020, que sí ha sido prorrogado por la DA3^a RDLTD, no hay disposición normativa (RDL, como exige el propio RDL 8/2020) que haya extendido la vigencia del art. 5 RDL 8/2020 más allá de lo previsto en el art. 15 RDL 15/2020”¹¹⁹, el cual amplió su vigencia dos meses más. En consecuencia, el carácter preferente del trabajo a distancia se ha mantenido vigente hasta el 21 de septiembre de 2020, esto es, tres meses después de la finalización del Estado de Alarma). En opinión del profesor BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, sería muy forzado entender que la DT3^a RDLTD está prorrogando la vigencia del art. 5 RDL 8/2020.

Tanto el mentado autor, como GARCÍA GONZALEZ y CRUZ VILLALÓN entienden que lo más lógico es pensar que la norma se está refiriendo a situaciones de trabajo a distancia adoptadas al amparo del art. 5 RDL 8/2020 y que aun permanezcan, pero también parece incluir a aquellas otras actividades de trabajo a distancia que se hubieran generado ex art. 7.1.e) RDL 21/2020, a las derivadas del Plan MECUIDA (art. 6 RDL 8/2020), así como todas aquellas que puedan adoptarse en un futuro como consecuencia de las medidas sanitarias¹²⁰.

Finalmente, hay discrepancias en torno a la normativa aplicable a resultados de la desacertada expresión formulada por la DT3^a según la cual al trabajo a distancia como consecuencia de las medidas sanitarias de contención de la COVID-19 “le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria”. Mientras que una parte de la doctrina considera que se está haciendo una forma de remisión genérica al contrato de trabajo común, pues el art. 13 ET anterior se encuentra derogado¹²¹; otros creen en cambio que ha de entenderse aplicable lo dispuesto por el art. 13 ET en su redacción previa al RDLTD¹²², y llegan a esta conclusión sobre la base de una interpretación gramatical, pero sobre todo sistemática en consonancia con lo previsto en la DT2^a.

En mi opinión, la remisión a la redacción anterior del art. 13 ET es la única interpretación viable, pues, de una interpretación gramatical, sistemática y teleológica (art. 3.1 C. civ.)

¹¹⁹I. Beltrán de Heredia Ruiz, “RD Ley 28/2020: comentario de urgencia al trabajo a distancia”, en su blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 23 de septiembre 2020 (<https://ignasibeltran.com/2020/09/23/rdley-28-2020-comentario-de-urgencia-al-trabajo-a-distancia/>).

¹²⁰G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit.

¹²¹J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.: “Recordar que el propio RDLTD da nueva redacción al antiguo art. 13 ET, que era el que con precedencia regulaba el trabajo a distancia, con lo cual no cabe acudir a una regulación alternativa aunque fuese pobre del trabajo a distancia”.

¹²²G. García González, “La nueva regulación...”, op. cit.; I. Beltrán de Heredia Ruiz, “RD Ley 28/2020...”, op. cit.: “llegado a este extremo, podría pensarse que se está refiriendo a la redacción anterior del art. 13 ET (lo que también resultaría controvertido)”.

se extrae que la antigua regulación del trabajo a distancia es la que el legislador pretende que rija, aunque sea escasa e insuficiente, en las relaciones laborales efectuadas en su modalidad de teletrabajo. Aunque lo cierto es que la redacción de ciertos convenios colectivos, como el de *Consum*¹²³ -publicado muy posteriormente a la entrada en vigor del RDLTD-, nos podría conducir a pensar lo contrario, pues se mantiene la expresión “le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria” en un momento en que es evidente que el tenor anterior del art. 13 ET se encuentra derogado.

En otro orden de cosas, habría que interpretar el tercer apartado de la DT3^a, cuando dispone 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” como una eventual posibilidad de compensación de gastos por parte del empresario, sin atribuir ningún tipo de derecho exigible a los trabajadores. Es decir, a través de la autonomía colectiva, la empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar, voluntariamente, algún tipo de compensación de los gastos derivados del teletrabajo, pero el legislador no impone una obligación a la parte empleadora que implicara asumir la totalidad de dichos gastos.

Nuevamente se constata el papel fundamental de la negociación colectiva, puesto que, en función del contexto empresarial, se tomará una decisión u otra en lo tocante a la compensación de gastos. En una situación económica como la actual, de crisis económica generalizada, la imposición -de manera retroactiva- de determinadas cargas a la parte empleadora podría producir efectos negativos por lo que hace a la propia subsistencia, viabilidad y competitividad de estas unidades económicas.

Distinto grado de exigibilidad encontramos en la dotación de medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia (DT3^a, p^o 2^o¹²⁴). En este supuesto, el RDL es diáfano y cristalino: establece una obligación del empresario de poner a disposición del trabajador a distancia los medios materiales que exige la ejecución de su actividad laboral, con la exclusión de los elementos muebles (a diferencia de lo prevenido en el art. 11 RDLTD, tal y como señalan GÓMEZ ABELLEIRA y THIBAUT ARANDA¹²⁵).

En el ámbito de la negociación colectiva se comprueba el diferente tratamiento de la dotación de medios entre el régimen jurídico del RDLTD y aquél derivado de las medidas de contención sanitaria. En el *CC del Grupo Vodafone*, se precisa en su art. 30, relativo el Smart Working, que el presente precepto entrará en vigor una vez finalizada la pandemia o las medidas de trabajo en remoto que se estén aplicando en la empresa asociadas a la COVID-19. En consecuencia, la puesta a disposición de medios, equipos y herramientas a sus teletrabajadores (es decir, teléfono móvil, ordenador portátil, silla ergonómica, soporte elevador de portátil, ratón, teclado y articulares) para la realización del trabajo en remoto, no tendrá lugar hasta la aplicación del artículo, cuya entrada en

¹²³VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Corporativa Valenciana (BOE, núm. 118, de 18 de mayo de 2021).

¹²⁴En 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.

¹²⁵F. J. Gómez Abelleira, *La nueva regulación...*, op. cit. pp. 144 y 145; X. Thibault Aranda, “Ámbito de aplicación...”, op. cit. p. 116: ambos autores coinciden en que no se trata de un descuido del legislador, sino que trae casa de la deliberada voluntad de excluir los bienes muebles de esta obligación habida cuenta del carácter excepcional y limitado del recurso al trabajo a distancia.

vigor se pospone hasta la finalización de pandemia. Por consiguiente, Vodafone, a partir de lo prevenido en la DT3^a, no estaría obligada, por ejemplo, a dotar a los teletrabajadores de elementos muebles, como sillas ergonómicas. Esto es precisamente lo que estipula el *CC sectorial de la Banca*, cuando en el art. 27.5 admite la posibilidad que, de acuerdo con el art. 11, las personas teletrabajadoras soliciten una silla ergonómica homologada, petición que no encuentra recepción en el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria (art. 27.9). Y, de igual modo, se corrobora el diverso tratamiento a la compensación de gastos entre ambos regímenes jurídicos. Mientras que el teletrabajador regido por el RDLTD tendrá derecho a teclado, ratón y pantalla o la percepción de una cantidad a tanto alzado de hasta 130 euros (en función de la opción de la empresa), así como a una cantidad máxima de 55 euros mensuales (en proporción a su porcentaje de jornada acordada de teletrabajo) por los gastos que pudiera tener por cualquier concepto, al trabajador a distancia derivado de la pandemia solamente se le concede la facultad de escoger entre la dotación de teclado, ratón y pantalla, o su compensación por una cantidad a tanto alzado de 45 euros.

Por su parte, el *CC de la Financiera El Corte Inglés* diferencia expresamente la dotación de medios para la realización del teletrabajo forzado por las medidas de contención sanitaria (art. 44.9), en donde la empresa se compromete a aportar ordenador, tablet, smart pc (o similar), así como cascos con micrófono incorporado (si la función del puesto de trabajo lo requiere), mientras que al teletrabajador que le resulte de aplicación el RDLTD (art. 44.5), aparte de lo anterior, también se le dotará de teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi). Igualmente, no se produce ninguna mención a la compensación de los gastos en el marco del teletrabajo implantado forzosamente, a diferencia del teletrabajo ex RDLTD, en donde sí se prevé expresamente la percepción por parte del teletrabajo de una cantidad máxima de 23 euros mensuales por la prestación de teletrabajo en jornada completa¹²⁶ por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia.

3.4.4. La exclusión del personal laboral al servicio de las AAPP

La DA2^a aclara que las previsiones contenidas en el RDLTD no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se registrará en esta materia por su normativa específica. Esta exclusión sólo afecta a este tipo de personal, “en el sentido de que esta modalidad sí que se aplica al resto del sector público que no es propiamente Administración Pública”¹²⁷.

A continuación, la DT2^a establece que hasta que se apruebe la normativa prevista en la DA2^a, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 ET en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del RDLTD.

¹²⁶Precisar que la cantidad máxima de 23 euros mensuales se aplicará proporcionalmente en caso de jornadas inferiores, y se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de los servicios en régimen de teletrabajo en relación a los días de trabajo presencial.

¹²⁷J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

Finalmente, el 21 de septiembre de 2020 se alcanzó un acuerdo¹²⁸ de la Mesa General de la Negociación de las Administraciones Públicas (art. 36.1 TREBEP) por el que se procede a la introducción de un nuevo artículo en el TREBEP relativo al teletrabajo, aplicable igualmente al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (art. 47. bis).

En opinión del Prof. THIBAUT ARANDA, cabe precisar que la DA2^a alude al personal laboral de las Administraciones Públicas y no a todo el personal laboral del sector público, sobre la base de una interpretación estricta y literal del concepto de Administraciones Públicas ex Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público. Por lo tanto, quedarían fuera del RDLTD -resultándoles de aplicación el RDL 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-, el personal laboral de la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local, además de los organismos públicos y entidades derecho público (vinculados o dependientes de los mismos)¹²⁹.

3.5. Elemento formal: el acuerdo individual entre empresario y teletrabajador

El art. 6 RDLTD consagra el elemento formal del teletrabajo: el denominado acuerdo de trabajo a distancia (ATD). El ATD deberá realizarse por escrito y se incorporará al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, aunque deberá formalizarse siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia.

Asimismo, la empresa deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los ATD que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.4 ET en relación con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Esta copia, que además deberá incluir el porcentaje de presencialidad (art. 8.1 RDLTD), se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, las cuales firmarán para acreditar que se ha producido la entrega. Finalmente, la copia se enviará a la oficina de empleo.

Por otro lado, en palabras de CRUZ VILLALÓN, la falta de formalización por escrito del acuerdo de trabajo a distancia, a semejanza de lo que sucede con la validez del contrato de trabajo¹³⁰, no provoca su nulidad, sino exclusivamente su presunción de celebración por tiempo indefinido y a tiempo completo (art. 8.2 ET¹³¹). Ahora bien, lo anterior no

¹²⁸Con CCOO, UGT y CSIF (<https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/secretaria-general-funcion-publica/Actualidad/2020/09/2020-09-21/Acuerdo.pdf.pdf>)

¹²⁹J. Thibault Aranda, “Ámbito de aplicación...”, op. cit. pp. 120 y 121.

¹³⁰J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.

¹³¹Art. 8.2. pº 3º: “De no observarse la exigencia de forma escrita, el contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

obsta a que la falta de formalización del ATD se califique como infracción administrativa grave conforme al art. 7.1 LISOS (ex DF1ª RDLTD), infracción que lleva aparejada una sanción de multa (art. 40.1.b LISOS¹³²).

En cualquier caso, hay que tener presente que no basta la solicitud por el trabajador para acceder al trabajo a distancia, sino que es preciso su concesión por parte de la empresa (STSJ Madrid, de 5 de julio de 2019, EDJ 671976¹³³).

Sin perjuicio de lo que establezcan los convenios y acuerdos colectivos, el contenido mínimo del ATD es bastante completo y exhaustivo. Así, el art. 7 establece que el ATD necesariamente debe contener: a) inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como la vida útil o período máximo para la renovación de éstos; b) enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación; c) horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; d) porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; e) centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial; f) lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia; g) duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso; h) medios de control empresarial de la actividad; i) procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; j) instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; k) instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; l) duración del acuerdo de trabajo a distancia.

A pesar de la minuciosa y detallada enumeración de materias que deben ser objeto de regulación en el ATD, no estamos ante una lista cerrada, puesto que siempre se podrán “incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes”¹³⁴.

Por su parte, el art. 8 RDLTD exige, en conexión con los arts. 6 y 7, que la modificación de las condiciones establecidas en el ATD, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Por consiguiente, alguna doctrina ha bautizado

¹³²Art. 40.1.b LISOS: sanción en su grado mínimo, de 626 a 1.250€; en su grado medio, de 1.251 a 3.125€; y en su grado máximo, de 3.126 a 6.250€.

¹³³STSJ de Madrid (Sala de lo Social, rec.69/2019): “Tampoco puede servir para mitigar la gravedad del incumplimiento laboral el dato de que el actor hubiera solicitado autorización para realizar parte de su jornada mediante teletrabajo, pues, en tanto esa autorización no le hubiera sido concedida, su deber era cumplir el horario laboral presencial establecido por la empresa” (FJ 9). [<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7af55630bb665191/20190821>].

¹³⁴Art. 27.2 del Convenio del sector de la banca.

al art. 8.1 RDLTD como ley especial¹³⁵ respecto de las reglas de modificación del contrato de trabajo que contiene la norma estatutaria (arts. 39, 40 y 41 ET), imponiendo la observancia de tres requisitos: 1) necesidad de acuerdo entre la empresa y el trabajador, 2) forma escrita y 3) puesta en conocimiento de la representación legal; de suerte que el régimen modificadorio de las condiciones laborales de los teletrabajadores se ha llegado a calificar de “cercenamiento” del poder de dirección del empresario¹³⁶.

La consagración del ATD como requisito formal ineludible (art. 6 RDLTD), así como el contenido mínimo pormenorizado que éste debe reflejar (art. 7 RDLTD), conducen a una “individualización de la relación laboral”, que parece no permitir que la negociación colectiva desarrolle un modelo de contrato de trabajo a distancia (o teletrabajo), a imagen y semejanza de una suerte de condiciones generales de contratación con necesidad, en última instancia, del consentimiento del trabajador¹³⁷. La rigidez del RDLTD y el exceso de formalismo pueden desembocar, tal y como ha afirmado la doctrina, en un desincentivo a la hora de implantar el teletrabajo en las empresas nacionales, con el consecuente perjuicio para la adaptación de la economía española a los futuros procesos de transformación digital.

Ciertamente, la excesiva rigidez del art. 7 RDLTD ha motivado que algunos interlocutores sociales hayan ideado formas de sortear, de alguna manera, el desmesurado formalismo resultante del nuevo RDLTD. En este sentido, en el *CC de la corporación RTVE*¹³⁸, se ha previsto que en el contrato a suscribir “será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales”, pues “es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horas prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina [...], de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación de la adecuada y eficaz organización del trabajo”. Por todo lo anterior, las partes firmantes llegan a la conclusión de que “los días y horarios pactados en el acuerdo individual actuarán como regla general siempre que no impidan la normal realización de la actividad”, y lo que es más importante, “permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas”, sin perjuicio del pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina.

3.6. Igualdad de trato y de oportunidades: la negociación colectiva en los planes de igualdad

El art. 4 RDLTD, que lleva por título igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, reza que las personas que trabajan a distancia tendrán los mismos

¹³⁵F. Pérez de los Cobos Orihuel, “La modificación de las condiciones de trabajo a distancia”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 188.

¹³⁶F. Pérez de los Cobos Orihuel, “La modificación de las condiciones...”, op. cit. p. 191 y 192

¹³⁷J. Lahera Forteza, “Obligaciones formales y contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 160-178.

¹³⁸Anexo 5 (“Teletrabajo”), Condiciones de implantación, letra e), y condiciones laborales de las personas teletrabajadoras, letra a) del Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA.

derechos que quienes realicen en el centro de trabajo su prestación laboral, salvo aquellos que sean inherentes a la ejecución de la prestación de trabajo de manera presencial.

Como se puede observar, a lo largo del articulado del RDLTD hay numerosas referencias al tratamiento igualitario de las personas teletrabajadoras en índoles tan diversas como la retribución, estabilidad en el empleo, tiempos de trabajo, formación y promoción profesional (art. 4.1 RDLTD), costes laborales (arts. 11 y 12 RDLTD), derechos al horario flexible y al registro horario adecuado (arts. 13 y 14 RDLTD) o a la desconexión digital (art. 18 RDLTD). En opinión del actual presidente de la CCNCC, la constante aclaración de la igualdad de trato podría catalogarse como una incorrección técnica del legislador, pues desde el punto de vista técnico bastaría con una declaración de carácter general y una remisión a la regulación constitucional y estatutaria¹³⁹.

A mayor abundamiento, en el art. 4 RDLTD se proclama la prohibición de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia (art. 4.2, ap. 1) y, sobre todo, se procede a una remisión muy importante, a saber, a la obligación de tener en cuenta a las personas teletrabajadoras y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación y seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

A propósito de los planes de igualdad, éstos han adquirido una relevancia de máximo nivel, pues si bien nuestro modelo de negociación colectiva parte del principio de libertad de pactos, siendo libres de decidir los interlocutores las materias sobre las que negocian (art. 85.1, ap. 1 ET), los planes de igualdad se presentan como la única materia que legalmente se impone como de obligada negociación¹⁴⁰. Dicho de otro modo, el legislador establece un auténtico deber de negociación, aunque stricto sensu no existe realmente un deber de pactar¹⁴¹, sino más bien el mentado deber de negociación reforzado por la jurisprudencia (la STS de 13 de diciembre de 2018¹⁴² llega a anular un plan de igualdad elaborado y aprobado unilateralmente por la empresa, considerando que ésta no ha cumplido con su deber de negociación de buena fe).

Esta modulación de la negociación colectiva también se observa, aunque en menor medida, en el art. 8.3 RDLTD, que insta a evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, debiéndose tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y haciéndose de nuevo una remisión a los planes de igualdad.

Por otra parte, se hace igualmente mención al derecho de adaptación a la jornada establecido en el art. 34.8 ET, cuya redacción remite a su vez a la negociación colectiva para la determinación de los procedimientos y concreción de los criterios que permitan su disfrute.

¹³⁹J. Cruz Villalón, “Teletrabajo...”, op. cit.: “esa reiteración podría conducir al error de pensar que, respecto de aquellas materias respecto de las cuales no se contemple la expresa afirmación de la necesaria igualdad de trabajo, la misma no rige, cuando realmente no es así”.

¹⁴⁰Art. 85.1 párrafo segundo ET: “Sin perjuicio de la libertad de partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad (...)”.

¹⁴¹Boletín, núm. 76 febrero 2021, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

¹⁴²Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Cuarta (núm. 832/2018), rec. 213/2017.

Parte de la doctrina y un gran número de Convenios Colectivos¹⁴³ entienden el teletrabajo como una medida que favorece la conciliación, e incluso la ley contempla la prestación del trabajo a distancia como una forma de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (vid. art. 34.8, pº 1º ET), pero teletrabajo y conciliación son dos nociones que no necesariamente han de ir de la mano¹⁴⁴. Mientras que el teletrabajo se define como un sistema de organización empresarial o una modalidad de trabajo donde se produce una adaptación y adecuación en la forma de prestación, las medidas de conciliación son aplicables no sólo a la distribución del tiempo de trabajo, sino también a cualesquiera de las condiciones en que se lleve a cabo la prestación laboral, véase la propia ordenación del tiempo de trabajo (y su posible reducción). Gráficamente comprobamos su disociación al constatar que al derecho previsto en el art. 34.8 ET se pueden acoger tanto trabajadores presenciales como teletrabajadores.

Por último, conviene advertir que existe un riesgo de feminización del teletrabajo, concebido como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que nuevamente la tarea de combinar cuidado del hogar y el trabajo recaiga sobre la espalda de las mujeres¹⁴⁵. Precisamente por esta razón, el papel de la negociación colectiva deviene esencial¹⁴⁶; su tradicional capacidad adaptativa, sumada al relevante papel que le otorga la norma, vaticinan que aquélla será la encargada de integrar el necesario enfoque de género en el tratamiento del trabajo en remoto. Ante el riesgo de perpetuación de los roles de género, la negociación colectiva deberá ser creativa mediante la introducción de medidas que garanticen la corresponsabilidad¹⁴⁷. De lo contrario, como señala la Profa. CAIRÓS BARRETO, “el teletrabajo puede suponer un retroceso en los logros en materia de igualdad y corresponsabilidad, tanto legales como sociales”¹⁴⁸.

No solamente la doctrina coincide en el papel determinante de la negociación colectiva en orden a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, sino que los propios agentes sociales confiesan que la negociación colectiva, aparte de ser el instrumento idóneo para regular las condiciones de trabajo, incide también en las condiciones de vida de las personas, “de ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades”¹⁴⁹, estableciendo unas condiciones que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar.

De este modo, el *CC de Iberdrola*, de manera sumamente didáctica, explica que el logro de un equilibrio en la asunción de responsabilidades en el ámbito personal y laboral encuentra obstáculos, sobre todo, por razones culturales, repercutiendo negativamente en

¹⁴³Un ejemplo ilustrativo es el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020), que regula el trabajo a distancia en la Sección II (de “Medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral) en el art. 41, el cual aborda la adaptación de la jornada de trabajo

¹⁴⁴L. A. Fernández Nieto, “El teletrabajo: de actor...”, op. cit.

¹⁴⁵Boletín de Igualdad en el Empleo (BIE), “Teletrabajo”, *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*, julio 2020, p.11 (https://www.igualdadenlaempresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf): el teletrabajo como herramienta indirecta de discriminación.

¹⁴⁶S. Pérez Agulla, “El trabajo a distancia desde una perspectiva de género”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 529-530.

¹⁴⁷D. M. Cairós Barreto, “El papel y alcance...”, op. cit.

¹⁴⁸D. M. Cairós Barreto, “El papel y alcance...”, op. cit.

¹⁴⁹Art. 71 del VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo.

las posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional de las mujeres. A tal efecto, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentado una mayor responsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las cargas familiares. No obstante, se echa en falta una mención específica al teletrabajo y al trabajo a distancia, y el posible riesgo de que sean las mujeres las que se acojan mayoritariamente a esta modalidad de prestación de trabajo, entendiendo ésta como una forma de conciliación de la vida personal y laboral. En el Plan de Igualdad de Iberdrola Grupo solamente se regulan de forma específica los permisos retribuidos (art. 72), derecho por cuidado de lactante (art. 73), reducciones de jornada por motivos familiares (art. 74), excedencia (art. 75), cambio de puesto (art. 77) y adecuación de la organización empresarial por el ejercicio de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (art. 78). Ninguna alusión, pues, al teletrabajo.

Por otra parte, el *CC del Grupo Vodafone*, al igual que el de Iberdrola, aborda de manera separada la igualdad y no discriminación en un artículo independiente (art. 43), en donde tampoco se aprecia ningún comentario a propósito de la especificidad del teletrabajo y del trabajo a distancia. El mentado precepto se remite al II Plan de Igualdad de Vodafone¹⁵⁰, que data de 2009, pero que ha sido recientemente modificado en 2019¹⁵¹. Resulta, cuando menos, curioso que en un acuerdo colectivo de una gran compañía tecnológica no se efectuó ninguna aclaración respecto al teletrabajo/trabajo a distancia, ni a la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Por último, en el *CC de Bureau Veritas*, en su Capítulo VIII, que lleva por título “Plan de Igualdad”, proclama el principio general de igualdad (art. 42), mientras que en su Capítulo IX aborda de manera conjunta la conciliación vida familiar y laboral (art. 43) y el teletrabajo (art. 44). No se observan grandes avances sustanciales en la regulación de la igualdad por lo que se refiere al teletrabajo. Sigue imperando la obsoleta concepción del teletrabajo como medida de conciliación de la vida familiar y laboral¹⁵², siendo éste uno de las opciones que se facilita al trabajador en los casos de guarda legal por cuidado de menores¹⁵³, a imagen y semejanza del art. 34.8 ET.

3.7. Dotación/mantenimiento de medios y abono/compensación de gastos

Retomando uno de los principios recogidos en el AMET¹⁵⁴, el art. 11.1 RDLTD reconoce el derecho de las personas teletrabajadoras a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas necesarios para desarrollar su actividad.

¹⁵⁰ II Plan de Igualdad de Vodafone España SAU (accesible desde este enlace: <https://canarias.fsc.ccoo.es/6a41b6c0c0853a0a41d22fca82622425000001.pdf>)

¹⁵¹ Modificado el 22 de noviembre de 2019 (https://www.saladeprensa.vodafone.es/c/notas-prensa/np_permisopaternidad/)

¹⁵² Afirmación que se corrobora tras la lectura de convenios colectivos como el Schweppes, en donde las dos únicas menciones al teletrabajo descansan en la consideración de éste como medida que facilite la compatibilidad entre la vida personal y familiar (Sección V., 4. Medidas, a) o como propio objetivo de la empresa en aras a alcanzar la conciliación laboral y profesional (Sección VIII, 8. Objetivos, e).

¹⁵³ Art. 43.1. tercero y cuarto párrafo del Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad

¹⁵⁴ Apartado 7 del AMET, bajo la rúbrica de “Equipamientos”.

El interrogante que rápidamente se plantea es qué se entiende exactamente por la expresión “medios, equipos y herramientas” imprescindibles para ejecutar la prestación laboral. De la literalidad del art. 11.1 RDLTD se colige que el empleo del término “*todos*” nos conduce a pensar que, en el caso del teletrabajo, el empresario tendría la carga de poner a disposición del trabajador todos los medios y sistemas informáticos, todas aquellas tecnologías resultantes de la combinación de la informática y de la telecomunicación. Dicho de otro modo, habría que proceder a una interpretación extensiva del concepto “medios”¹⁵⁵.

A mayor abundamiento, art. 11.1 RDLTD se debe leer conjuntamente con el art. 7.a) RDLTD, precepto este último que fija como contenido mínimo que se debe recoger en el ATD el inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el trabajo a distancia, incluyéndose los consumibles y elementos muebles, así como la vida útil o período máximo para la renovación de éstos. Es decir, habría que adicionar a la obligación del empresario de dotación de medios los elementos muebles y consumibles como el material ordinario de oficina y material mobiliario¹⁵⁶.

A los preceptos indicados anteriormente hay que sumar las previsiones del art. 11.2 RDLTD que prescribe que se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en caso de teletrabajo, y el art. 21 RDLTD, cuyo tenor recalca que los teletrabajadores deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que establezca la negociación colectiva.

En definitiva, este derecho de los teletrabajadores a la dotación y mantenimiento de medios (incluido los muebles y consumibles, como se ha apuntado) se configura de manera independiente de la negociación colectiva. La doctrina científica coincide en que no es necesario que haya una previsión expresa en la negociación colectiva en orden a que el trabajador exija a la empresa la observancia de este derecho, aunque no cabe perder de vista que, en caso de que se haya regulado por convenio o acuerdo colectivo, su ejercicio deberá respetar y ajustarse a los términos que se hayan establecido en dichos instrumentos convencionales¹⁵⁷. En todo caso, la intervención de la negociación colectiva será necesaria a los efectos de reglar con mayor detalle este derecho y aportar a la relación laboral una mayor seguridad jurídica¹⁵⁸ que evite conflictos que se podrían haber fácilmente evitado con una mayor previsión normativa. Sería positivo que se siguiera la estela de los *CC sectoriales de la Banca*¹⁵⁹ y de las *Cajas y entidades financieras de ahorro*¹⁶⁰.

¹⁵⁵N. de Nieves Nieto, “El espacio de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 614 y 615.

¹⁵⁶R. Aguilera Izquierdo, “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación o abono de gastos”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 274-278.

¹⁵⁷N. de Nieves Nieto, “El espacio de la...”, op. cit. p. 615.

¹⁵⁸R. Aguilera Izquierdo, “Los derechos económicos...”, op. cit. p. 276.

¹⁵⁹XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, publicado en el BOE, núm. 76, de 30 de marzo de 2021

¹⁶⁰Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, publicado en el BOE, núm. 316, de 3 de diciembre de 2020

En otro orden de cosas, uno de los aspectos que más fricción causó entre los interlocutores sociales, y que se espera que genere gran conflictividad en el futuro es el del abono/compensación de los gastos (art. 12 RDLTD). A diferencia de lo dispuesto en el apartado tercero de la DT3ª para las situaciones de teletrabajo provocadas por las medidas de contención sanitaria (a las que no afecta el articulado del RDLTD), según el cual la negociación colectiva podrá, en su caso (y por consiguiente, de manera facultativa), establecer la forma de compensación de los gastos derivados para el teletrabajo de esta forma de trabajo; el art. 12 RDTLD consagra una verdadera obligación para el empresario consistente en sufragar o compensar a la persona teletrabajadora por los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

Este derecho del teletrabajador (o trabajador a distancia) se articulará, como informa el art. 12.2 RDLTD, mediante la negociación colectiva, pudiendo los convenios o acuerdos colectivos establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos. Y como sucedía con la dotación y mantenimiento de medios (ex art. 11 RDLTD), el ejercicio del derecho proclamado en el art. 12 RDLTD no está condicionado a su desarrollo convencional, aunque evidentemente su regulación por parte de la negociación colectiva resultará fundamental, y las partes negociadoras tendrán interés en determinar *ab initio* el modo de cálculo de los gastos, o en su caso, la forma de compensación.

Por añadidura, el anterior precepto se conecta con el contenido mínimo exigido por el art. 7, que en su apartado b) indica que se deberá incluir en el ATD “la enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia, así como la forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”.

A primera vista, se percibe que la redacción del art. 7.b) es más amplia que el propio tenor del art.12 RDLTD, pues se menciona que se deberán enumerarse (y compensarse) todos los gastos derivados del hecho de prestar servicios a distancia, mientras que en el art. 12 se manejan unos términos más restrictivos, como son los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral. Ante esta disyuntiva, coincido con el parecer de la Profa. AGUILERA IZQUIERDO, y habría que considerar que la obligación empresarial de abono (o compensación) de los gastos se limita a lo dispuesto en el art. 12 RDLTD, pues una cosa es la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, y otra bien distinta es la compensación obligatoria a la que tendrá derecho el trabajador, obligación que deriva no del art. 7, sino más bien del art. 12 RDLTD¹⁶¹. En consecuencia, como señala esta misma autora, el teletrabajador no tendría derecho a exigir el pago de la calefacción, limpieza, o en general, de todos y cada uno de los gastos de conservación y mantenimiento de la vivienda, sino única y exclusivamente de los gastos vinculados a los equipos, herramientas y medios de los que se ha dotado a éste para la ejecución de su actividad laboral.

Es claro que la labor clarificadora de la negociación colectiva será vital a la hora de estructurar la obligación de abono/compensación de los gastos, y para ello su actuación

¹⁶¹R. Aguilera Izquierdo, “Los derechos económicos...”, op. cit. p. 280.

puede encaminarse bien mediante la concreción de una cuantía fija (a tanto alzado), bien mediante un porcentaje del salario (en orden a sufragar y compensar dichos gastos)¹⁶².

La mayor parte de los Convenios Colectivos consultados tras la entrada en vigor del RDLTD comparten estructura en cuanto a la dotación de medios y abono (compensación) de gastos. De manera general, se pone a disposición de los teletrabajadores medios como ordenadores, Tablets, smart PC o teléfonos móviles con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi). En el caso de los *CC sectoriales de Cajas y entidades financieras*, así como el del *sector de la Banca*, también prevén la posibilidad de que la persona trabajadora solicite una silla ergonómica homologada. En el *CC del Grupo Vodafone*, además de una silla ergonómica, también se incluye la provisión de auriculares y soporte elevador de portátil. Asimismo, algunos Convenios Colectivos (*Cajas y entidades financieras*, y *sector de la Banca*) establecen, a opción de la empresa, la facultad de dotar directamente de medios como teclado, ratón o pantalla, o compensar a los trabajadores mediante una cantidad a tanto alzado con límite en los 130 euros (con la justificación de las facturas correspondientes). Otros en cambio, ponen los citados medios (teclado, ratón y pantalla) directamente a disposición de los teletrabajadores sin dejar opción a la empresa (*Vodafone*). Algún otro Convenio Colectivo dota a sus teletrabajadores de cascos con micrófono incorporado (*Convenio Colectivo de la Financiera El Corte Inglés*). Por último, reseñar que Convenios Colectivos sectoriales como el de *Grandes almacenes o de Oficinas y despachos de la provincia de Segovia* se limitan a reproducir la obligación prevista en el art. 11 RDLTD.

En cuanto a la compensación de gastos, prácticamente todos los Convenios Colectivos examinados prevén una cantidad a tanto alzado por mes, proporcional a la jornada de trabajo desarrollada en modalidad de teletrabajo, en concepto de compensación por cualquier otro gasto que pudiera ocasionar la prestación de los servicios a distancia. La diferencia estriba en las diferentes cuantías acordadas: 55 euros/mes (*Cajas y entidades financieras*, y *sector de la banca*), 25 euros/mes (*Grandes almacenes*) o 23 euros/mes (*Financiera El Corte Inglés*). Se apartan de ese sistema el *CC del Grupo Vodafone*, que compensa directamente los siguientes gastos: la línea móvil con tarifa de voz y datos ilimitados, así como un descuento exclusivo para las personas trabajadoras del 50% de la conectividad fija. Por su parte, el *CC de oficinas y despachos de la provincia de Segovia*¹⁶³ remite la cuestión de la determinación de la compensación de gastos al pacto individual.

Para acabar este apartado, con el objeto de despejar las dudas respecto a los gastos que debe hacer frente el empresario, es ilustrativo acudir al *CC de la Corporación RTVE*, en cuyo articulado se afirma que “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 de la persona teletrabajadora”.

¹⁶²N. de Nieves Nietos, “El espacio de la negociación...”, op. cit. p. 616.

¹⁶³Art. 30 del Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Segovia: “En el pacto individual se establecerá la compensación de los gastos que tal forma de prestación ocasiona a la persona trabajadora”.

3.8. Derechos colectivos de los trabajadores a distancia

Una de las manifestaciones concretas de la igualdad de trato proclamada en el art. 4 RDLTD se halla en el art. 19.1 RDLTD, en donde se afirma que los trabajadores a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

El centro de adscripción se presenta como un elemento sumamente relevante, sobre todo a los efectos de la celebración de elecciones sindicales, pues determina quiénes serán los electores y elegibles en cada centro de trabajo (unidad electoral en nuestro ordenamiento), así como el cómputo de trabajadores con vistas a delimitar el tipo de representación y el número de representantes¹⁶⁴. Precisamente por este motivo el art. 7.e) RDLTD exige como contenido mínimo el “centro de trabajo de la empresa al queda adscrita la persona trabajadora a distancia”.

El art. 19.2 RDLTD supone un gran avance, superando la doctrina sentada por la STC 281/2005, de 7 de noviembre¹⁶⁵, según la cual solamente se vulneraba el derecho a la libertad sindical (art. 28 CE) cuando, existiendo medios informáticos en la empresa, ésta se negaba incluso si era posible garantizar una comunicación sindical inocua y no perjudicial para los intereses de la empresa. Dicho de otra forma, se rechazaba la verdadera existencia de una carga singular que obligase a la empresa a dotarse de un sistema telemático que garantizase la recepción de información sindical por parte de los trabajadores. Actualmente, se dispone expresamente que la empresa deberá suministrar a la RLT 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 portal virtual, siempre y cuando sea compatible con la prestación de trabajo a distancia (art. 19.2 RDLTD).

El propio art. 19 RDLTD parece reconocer la insuficiencia de las reglas albergadas en su seno¹⁶⁶, y recurre a la negociación colectiva como solución a la hora de ofrecer respuestas a las singularidades¹⁶⁷ que caracterizan al teletrabajo, y en general al trabajo a distancia.

En este sentido, los Convenios Colectivos, a fin de velar por el ejercicio de los derechos colectivos, serán los garantes de dichos derechos y deberán incorporar cláusulas¹⁶⁸ que eviten todo obstáculo a la comunicación entre teletrabajadores y su RLT (o incluso con el resto de compañeros), la forma de acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, la implantación de tableros virtuales de información

¹⁶⁴M. Llopart Bennàssar, “El impacto del trabajo a distancia en la representación y participación de los trabajadores en la empresa”, Coord. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 574.

¹⁶⁵BOE núm. 297, de 13 de diciembre de 2005

¹⁶⁶El art. 19.2 pº 2º dispone que “deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como el resto de personas trabajadoras”, mientras que el art. 19.3 RDLTD establece que “deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales”.

¹⁶⁷M. Llopart Bennàssar, “El impacto del trabajo a...”, op. cit. p. 567.

¹⁶⁸N. de Nieves Nieto, “El espacio de la negociación...”, op. cit. pp. 622 y 623.

sindical¹⁶⁹, así como asegurar el ejercicio presencial del derecho a voto en las elecciones a representantes legales¹⁷⁰.

A modo de conclusión, la negociación colectiva será imprescindible a la hora de perfilar y disciplinar el modelo de representación colectiva para los trabajadores a distancia¹⁷¹ (y teletrabajadores). Con todo, para lograr este propósito es indispensable que la negociación colectiva sea más ambiciosa. No bastará simplemente con proceder a referencias genéricas de aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical¹⁷² o limitarse a reproducir los términos del art. 19.2 RDLTD en lo referente a la implantación de un tablón virtual. Será necesario que las empresas permitan a los trabajadores el acceso a portales virtuales de información sindical en las redes y canales telemáticos de la empresa, garantizándose en todo caso el contacto efectivo y la protección de datos¹⁷³.

El *CC del sector de la Banca* asegura que se garantizará por parte de las empresas la comunicación individualizada de la representación sindical por cualquier medio telemático con las personas en situación de teletrabajo, sin ningún tipo de filtros o trabas que dificulten la comunicación. Y, por añadidura, precisa que se “garantizará que dentro de la jornada laboral cada persona trabajadora pueda comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad”.

En cualquier caso, habrá que esperar al registro y publicación de más convenios colectivos para aseverar que efectivamente la negociación colectiva ha sido capaz de articular los medios e instrumentos necesarios con el fin de garantizar la comunicación entre los trabajadores y sus representantes legales y sindicales.

3.9. Prevención de riesgos laborales en el marco del teletrabajo

El primer hito en la prevención de riesgos laborales de las personas teletrabajadoras vino de la mano del AMET (apartado 8), en donde se afirmaba que el empresario era el responsable de la salud y seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE¹⁷⁴ y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes.

La citada Directiva se traspuso en nuestro país a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales¹⁷⁵ (LPRL, en adelante), pese a que no había referencia alguna al trabajo a distancia o teletrabajo. Ulteriormente, el Real Decreto

¹⁶⁹El convenio colectivo sectorial de cajas y entidades del ahorro, en su art. 14 prevé que las empresas “permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos en la empresa”.

¹⁷⁰Descartando, entonces, una sistema de elección telemática, que la SJS 58/2015 n° 25 de Madrid (rec. 542/2015) si admitió.

¹⁷¹P. Nieto Rojas, “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: ¿pueden enviarme información sindical? ¿Puedo negarme? ¿Cómo y dónde voto?”, en el Blog *Foro de Labos*, 8 de septiembre de 2020 [<https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/derechos-colectivos-de-los-trabajadores.html>]

¹⁷²Vid. Convenios colectivos de RTVE (Anexo 5) y Bureau Veritas (art. 44.2)

¹⁷³Vid. Convenios colectivos de Cajas y entidades financieras, Grandes almacenes y Financiera El Corte Inglés.

¹⁷⁴DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989

¹⁷⁵BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

488/1997, de 14 de abril¹⁷⁶, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, que procedía a la transposición de la Directiva 90/270/CEE¹⁷⁷, abordó por vez primera en nuestro país una temática hasta entonces poco tratada como era la salud y seguridad los trabajadores en su puesto de trabajo, y en especial, a la utilización de pantallas de visualización.

En virtud del art. 3 LPRL, un precepto de carácter omnicompreensivo, se sustentaba la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a los teletrabajadores. No sería hasta la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuando se dispuso de manera nítida que los trabajadores a distancia tenían derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la LPRL, y en su normativa de desarrollo.

Es claro que este marco jurídico resultaba insuficiente, y era una importante fuente de conflictos en las empresas, sobre todo en lo que respecta a la dificultad de acotar las lindes del accidente de trabajo, así como la evaluación de los riesgos en el puesto de trabajo del teletrabajador, que mayoritariamente coincide con su domicilio personal.

Si bien es cierto que el RDLTD presenta una clara vocación por aportar seguridad jurídica a una cada vez más extendida modalidad de organización del trabajo, la ordenación de la prevención de riesgos laborales no parece aportar nada nuevo¹⁷⁸ a la regulación actual, que ya preveía una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14 LPRL), la información, y consulta y participación de los trabajadores en ordena a la adopción de medidas protectoras (art. 18 LPRL) o el deber de formación del trabajador (art. 19 LPRL).

En este sentido, el art. 15 RDLTD se limita a reiterar el derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con la LPRL. Y el art. 16 RDLTD sigue la estela del art. 16 LPRL sobre la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva. Como señala la profesora GARCÍA SALAS¹⁷⁹, la aportación del RDLTD se limita a incorporar cuáles son los principales riesgos específicos del teletrabajo, a saber, los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, destacando una serie de derechos ya adquiridos como la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Por otro lado, la evaluación de los riesgos debe alcanzar únicamente a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de la vivienda.

A mayor abundamiento, nos topamos con dificultades a la hora de delimitar la figura del accidente de trabajo, a diferencia de otros Ordenamientos europeos¹⁸⁰, que precisan en qué condiciones se aprecia la concurrencia de un accidente de teletrabajo (art. 7 de la Ley de Accidentes del Trabajo belga¹⁸¹) o a través de la introducción de una presunción como en el caso francés (el accidente producido en el lugar donde se ejecuta el teletrabajo

¹⁷⁶BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

¹⁷⁷DOCE, núm. 156, de 21 de junio de 1990

¹⁷⁸A. I. García Salas, “Reflexiones sobre la regulación de la prevención de riesgos en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”, en *El Foro de Labos*. 15 de octubre 2020. [<https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/reflexiones-sobre-la-regulacion-de-la.html>]

¹⁷⁹A. I. García Salas, “Reflexiones sobre...”, op. cit.

¹⁸⁰A. B. Muñoz Ruiz, “¿Regulamos el accidente laboral en el teletrabajo?”, en *El Foro de Labos*, 23 de octubre de 2020. [<https://forodelabos.blogspot.com/2020/10/regulamos-el-accidente-laboral-en-el.html>]

¹⁸¹Art. 7 Loi sur les accidents de Travail, 10 avril 1971.

durante el ejercicio de la actividad profesional del teletrabajador se presume como accidente de trabajo a los efectos del art. 411-1 del Código de la seguridad social¹⁸²). Para la Profa. MORENO ROMERO, el silencio del legislador tiene una interpretación clara y única, esto es, “la traslación de la ordenación general contenida en los arts. 156 y 157 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS) que regulan el accidente del trabajo y la enfermedad profesional, a todas las variables del trabajo a distancia”¹⁸³. En consecuencia, en defecto de precisión por parte de la norma de referencia (RDLTD), se aplicaría plenamente el mecanismo de presunción *iuris tantum* contenido en el art. 156.3 LGSS, según el cual, salvo prueba en contrario, son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufre el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Por último, la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza y adoptar las medidas más adecuadas en cada caso, pudiendo ser necesaria la visita por parte del responsable de prevención de riesgos laborales para acudir al lugar en donde se desarrolla el trabajo a distancia. En el caso de que se requiera la visita a su domicilio o de tercera persona, deberá someterse a consentimiento previo por parte de la persona trabajadora. Como se puede constatar, el sentido del redactado se asemeja a lo previsto en el AMET, no constituyendo ningún avance novedoso.

Así las cosas, siguen vigentes las respuestas aportadas por el estudio de la CEOE titulado “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”¹⁸⁴, en el cual los autores preconizaban la adopción de una Directiva, y la concreción del régimen jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales en un norma de Derecho interno, pues la Nota Técnica de Prevención 412 sobre Teletrabajo adoptada por el Instituto de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP 412 en 1996), son meras guías de buenas prácticas con un contenido un tanto desfasado.

Por todo lo anterior, ante las numerosas particularidades que presenta el teletrabajo y la gran conflictividad que generará habida cuenta de su implantación cada vez más generalizada en nuestro tejido empresarial, la negociación colectiva deberá jugar un papel muy importante, que hasta ahora no ha desempeñado¹⁸⁵. En esta misma línea se posiciona el citado informe de la CEOE, que ya en 2016 apuntaba que eran escasos los convenios colectivos que incluían alguna referencia a la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores que prestan servicios en régimen de teletrabajo¹⁸⁶. Así, conviene recordar las advertencias de la Profa. SANCHEZ-URÁN AZAÑA, quien aconseja a los negociadores

¹⁸²Code du Travail, art. L-1222-9 (modifié par LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018): “L’accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l’exercice de l’activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l’article L. 411-1 du code de la sécurité sociale”.

¹⁸³F. Moreno Romero, “Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 475.

¹⁸⁴M. Luque Parra y A. Ginés i Fabrellas, “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, CEOE, 2016, pp. 52 y 53 [https://contenidos.ceoe.es/PRL/var/pool/pdf/cms_content_documents-file-915-estudio-teletrabajo-y-prevencion-de-riesgos-laborales.pdf]

¹⁸⁵A. I. García Salas, “Reflexiones sobre...”, op. cit.

¹⁸⁶M. Luque Parra y A. Ginés i Fabrellas, “Teletrabajo y...”, op. cit. p. 60.

sociales que eviten “el mimetismo convencional”, así como el empleo de “cláusulas abiertas y vacuas”, que presentan escaso o nulo valor jurídico¹⁸⁷.

Incluso en la actualidad, tras la adopción de la nueva normativa del teletrabajo, observamos grandes diferencias en el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en el marco del teletrabajo por los convenios colectivos. Mientras que el *CC del Grupo Vodafone España*¹⁸⁸, en cuyo art. 30 se regula el trabajo remoto (Smart working) y la desconexión digital, solamente hace una sucinta alusión a la prevención de riesgos laborales, previendo que será obligatorio realizar una formación relacionada con el puesto de trabajo en casa, complementándose con una formación en materia de salud y seguridad, y que se compartirá previamente con la Comisión de Seguridad y Salud. Sorprende que en el art. 29, relativo a la protección de la Seguridad y Salud en la empresa, bastante prolijo y extenso, no haga mención en ningún momento al teletrabajo (o al Smart working).

En contraposición encontramos el *XII CC de Repsol Petróleo, S.A.*¹⁸⁹, que especifica que el lugar desde donde se ejecute el teletrabajo deberá contar con las condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. No sólo apunta a los requisitos técnicos, sino que añade que el espacio deberá cumplir las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Y finalmente, se establece que, para comprobar esas condiciones, la persona teletrabajadora se compromete a aceptar una visita de evaluación de los riesgos laborales (art. 85.3.C).

Sería positivo que los convenios colectivos empezaran a incluir cláusulas como las recogidas en el *CC general de la industria química*¹⁹⁰, donde se consagra un apartado entero (apartado e. del art. 10.bis titulado Teletrabajo) a las condiciones de seguridad en todo lo ligado al teletrabajo. A tal respecto, el desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador sólo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo¹⁹¹.

Por otro lado, cabe destacar el hecho de que en la mayor parte de los Convenios Colectivos se observa un compromiso por parte de las empresas para la adopción de medidas tendentes a prevenir el aislamiento que pueden padecer los teletrabajadores¹⁹². A tal efecto, se remite a los ATD para introducir mecanismos que faciliten la presencia de las personas trabajadoras en el centro. En este punto destaca el *CC de Grandes Almacenes*, cuyo art. 7 bis (apartado 4) aconseja que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el objeto de evitar precisamente el aislamiento.

Cabe lamentar que, por el momento, los Convenios Colectivos adoptados no reglen de manera más precisa y exacta la forma de evaluación de los riesgos laborales. No es

¹⁸⁷ M. Y. Sánchez-Urán Azaña, “Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 417 y 418.

¹⁸⁸BOE, núm. 34, de 9 de febrero de 2021 (II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España)

¹⁸⁹BOE, núm. 199, de 16 de mayo de 2018 (XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A.)

¹⁹⁰BOE, núm. 191, de 8 de agosto de 2018 (Convenio colectivo general de la Industria química).

¹⁹¹En los mismos términos se expresa el Convenio colectivo de Bureau Veritas

¹⁹²Vid. Convenios colectivos del sector de la banca, Bureau Veritas o Cajas y entidades financieras.

suficiente la mera remisión al art. 16.2 RDLTD¹⁹³. Sería conveniente que se insertaran cláusulas como las contenidas en el *CC de la Corporación RTVE*, donde se introduce la obligación periódica de realizar estudios y controles de salud “para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral”.

Sea como fuere, como contenido mínimo todos los Convenios Colectivos deberían incorporar una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluara y emitiera informes con propuestas preventivas y medidas de protección, trasladando posteriormente su conocimiento tanto al teletrabajador como al comité de salud laboral¹⁹⁴.

3.10. Teletrabajo y derechos digitales

Como es sabido, no se concibe el teletrabajo sin una utilización intensiva de las nuevas tecnologías, siendo precisamente este elemento el que le define y contrapone frente a otros conceptos más clásicos como el trabajo a domicilio o el trabajo a distancia.

En efecto, las nuevas tecnologías han transformando nuestro viejo modelo productivo, superando la tradicional conceptualización del sistema de trabajo basada en la fábrica como centro físico. En la actualidad, proliferan nuevas formas de organización y de trabajo más flexibles, a las que el Derecho del Trabajo debe atender y prestar atención.

En este sentido, hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales¹⁹⁵ (en adelante, LOPD), no se había abordado desde la perspectiva de las relaciones laborales la afectación de las nuevas tecnologías en los derechos de los trabajadores. La importancia de la LOPD es central, comprendiéndose así las constantes remisiones que realiza el RDLTD a esta legislación.

Así pues, en su Sección 5ª, que lleva por título “Derechos relacionados con el uso de los medios digitales”, regula, por un lado, el derecho a la desconexión digital y, por otro, el derecho a la intimidad y a la protección de datos. Sin embargo, el uso de las nuevas tecnologías no se detiene ahí; las TIC han planteado novedosos retos en lo que se refiere al control de la actividad del teletrabajador y a los límites al poder de dirección empresarial. Por este motivo, el Capítulo IV del RDLTD lleva por rúbrica las “Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia”.

3.10.1. Tiempo de trabajo y derecho a la desconexión digital

¹⁹³ M. Y. Sánchez-Urán Azaña, “Obligación empresarial...”, op. cit. p. 417. La autora señala que la negociación colectiva debería abordar con más detalle el acceso al domicilio y concretar el consentimiento del trabajador para la evaluación y posterior verificación

¹⁹⁴ Vid. Art. 27.7. p. 2º Convenio colectivo del sector de la banca.

¹⁹⁵ BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018

Con carácter liminar, se puede afirmar que la desconexión digital en el trabajo es un aspecto que va ligado al trabajo a distancia¹⁹⁶. Por esta razón, la consagración en el art. 18 RDLTD del derecho a la desconexión digital no es una novedad, sino más bien una declaración de intenciones del legislador, es decir, busca aportar una mayor seguridad jurídica a las partes de la relación laboral¹⁹⁷.

El derecho a la desconexión digital ya se encontraba regulado en el art. 88 LOPD, y por medio de la DF13ª de la LOPD también figuraba en el art. 20.bis del ET. De esta manera, el art. 18 RDLTD se enmarca en la línea de la normativa anterior.

La particularidad del derecho a la desconexión digital en el teletrabajo reside en la exposición constante del teletrabajador a los dispositivos tecnológicos, lo que sin duda hace más compleja la efectiva separación entre tiempo de trabajo y descanso, más aún si cabe cuando hablamos de la flexibilidad y la libertad organizativa de la que goza el trabajador.

No cabe perder de vista que, al fin y a la postre, “el hilo conductor del derecho a la desconexión digital es el tiempo de trabajo -jornada y descansos-”¹⁹⁸, esto es, en realidad estamos ante una institución laboral que está en los orígenes mismos del Derecho laboral. Y como no podía ser de otra manera, al teletrabajo se le aplica plenamente la normativa de tiempo de trabajo y descanso (arts. 34 a 38 ET) como tuvo la oportunidad de afirmar la STSJ de Castilla y León, Valladolid de 3 de febrero de 2016¹⁹⁹, según la cual el tiempo de trabajo a distancia es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del domicilio, y que se confirma tras la entrada en vigor del RDLTD²⁰⁰.

Conforme al art. 18 RDLTD, las personas teletrabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo, debiendo el empresario garantizar esta desconexión mediante una limitación en el 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. Queda claro que el tiempo de trabajo, la limitación en el uso de dispositivos tecnológicos y el teletrabajo son tres elementos que van de la mano.

A priori, algunos autores señalaban que el derecho a la desconexión digital ya existía, que la “legislación reconoce unos límites a la jornada diaria, semanal con descansos mínimos obligatorios entre jornadas”, y que fuera del horario de trabajo es claro que el trabajador

¹⁹⁶F. Trujillo Pons, “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi* núm. 8/2020, p.2.

¹⁹⁷F. Trujillo Pons, “Camino...”, op. cit.

¹⁹⁸E. Monreal Bringsvaerd, “El derecho a la desconexión digital del trabajo”, Coords. E. Monreal Bringsvaerd, X. Thibault Aranda, A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 618.

¹⁹⁹Recurso 229/2015

²⁰⁰J. Gil Plana, “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia”, Coords. F. Pérez de los Cobos Orihuel y X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 234-236. En efecto, el autor defiende esta afirmación no solamente sobre la base de la referencia prevenida en el art. 13 RDLTD, sino por dos previsiones que de forma indirecta apuntalan la aplicación al teletrabajo de la normativa estatutaria sobre jornada laboral: el art. 1 RDLTD (indica el ámbito subjetivo, esto es, el art. 1.1 ET) y la consagración de la igualdad entre trabajadores presenciales y teletrabajadores (art. 4 RDLTD).

no tiene ninguna obligación laboral²⁰¹. En cambio, el estadio anterior no presentaba un marco jurídico suficientemente claro y preciso para acoger las demandas de los trabajadores y sancionar administrativamente a los empresarios incumplidores²⁰².

De la lectura conjunta de los arts. 88 LOPD y 18 RDLTD se extrae la voluntad del legislador en ceder a la negociación colectiva un papel protagonista en la determinación del ejercicio del derecho a la desconexión digital. No obstante, resulta confusa²⁰³ la posibilidad de regular la modalidad de ejercicio de dicho de derecho por medio de una política interna adoptada unilateralmente por el empresario, bastando una (simple) previa audiencia de la representación legal de los trabajadores. En opinión de la Profa. CASAS BAAMONDE, la elaboración de la política empresarial interna ha de facilitar el ejercicio del derecho a la desconexión digital hasta que la negociación colectiva lo haga²⁰⁴.

Por su parte, otros autores defienden que no hay contradicción alguna en la ley, pues el art. 88 LOPD está abordando el asunto de la desconexión digital desde dos planos diferentes, el de la gestión de las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva, y desde la prevención de riesgos laborales, articulada vía política empresarial interna²⁰⁵. Esta postura, a mi juicio convincente a la luz de la LOPD, no encaja cómodamente con la redacción del art. 18 RDLTD, que en su segundo apartado prescribe que será la empresa la que, elaborando una política interna, definirá las modalidades de ejercicio del derecho en cuestión, situando su regulación por medio de negociación colectiva en una posibilidad en manos de los interlocutores sociales.

Por otro lado, es posible inferir a partir de la letra de los preceptos anteriormente analizados que el legislador no ha pensado en las pequeñas empresas, mayoritarias en nuestro tejido empresarial y que, de forma generalizada, no cuentan con representación unitaria²⁰⁶. Dicho de otra manera, se consagra un derecho a la desconexión digital, pero de eficacia limitada.

La solución podría hallarse en el registro de jornada, erigiéndose como una garantía frente al uso de dispositivos tecnológicos fuera del tiempo de trabajo. De esta manera, en palabras de la Profa. CRISTÓBAL RONCERO, “el derecho a la desconexión digital viene a ser una subespecie del derecho a la limitación de la jornada, ya recogido en la regulación del tiempo de trabajo”²⁰⁷.

²⁰¹A. Todolí Signes, “El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quién lo vulnere”, en el Blog *Argumentos en Derecho Laboral*, 29 de marzo de 2017 [<https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existe-nos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/>]

²⁰²A. Todolí Signes, “El derecho a la...”, op. cit.

²⁰³M. E. Casas Baamonde, “Tiempo de trabajo: formas de organización flexible del trabajo y derechos de las personas trabajadoras. Control del tiempo de trabajo y tiempo de vida privada”, en *Actum Social* n° 143 (Monográfico 2019; EDA 2019/513082).

²⁰⁴M. E. Casas Baamonde, “Tiempo de trabajo...”, op. cit.

²⁰⁵E. Monreal Bringsvaerd, “El derecho a la...”, op. cit.

²⁰⁶M. Martínez Aso, “Control de la jornada y derechos digitales: obligatoriedad del registro de la jornada laboral”. Derecho a la desconexión, a la intimidad, al secreto de comunicaciones, sistemas de localización y videovigilancia”, *Actum Social* n° 155 (Monográfico 2020; EDA 2020/649087).

²⁰⁷R. Cristóbal Roncero, “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo”, Coords. E. Monreal Bringsvaerd, J. Thibault Aranda, A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 612.

Según el art. 14 RDLTD, el sistema de registro horario regulado en el art. 34.9 ET - introducido por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo²⁰⁸- deberá reflejar fielmente el tiempo que el trabajador a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad laboral, incluyendo entre otros datos, el momento de inicio y finalización de la jornada. Y todo lo anterior, de conformidad con lo previsto en la negociación colectiva.

Así pues, se ha previsto un modelo de registro que se implementa mediante la negociación colectiva o acuerdos de empresa, y, en su defecto, por decisión del empresario previa consulta con la representación legal de los trabajadores. La negociación colectiva deviene el principal cauce para la ordenación del tiempo de trabajo y la gestión adecuada del registro horario, otorgando un papel central a los interlocutores sociales²⁰⁹.

Pese a todo, la empresa no está obligada a alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores, y nos enfrentamos a la misma problemática: la inexistencia de representación unitaria de los trabajadores en las microempresas.

Grandes empresas como *Axa* -primer grupo en reconocer el derecho a la desconexión digital en España-, no tienen inconveniente en incorporar este derecho a su Convenio Colectivo²¹⁰ y, por supuesto, concederle plena efectividad. La doctrina unánimemente coincide en la necesidad de acudir a la negociación colectiva en orden a regular las condiciones de trabajo y, sin género de dudas, es la vía idónea para adaptarse a los nuevos modelos de trabajo en los que la línea entre la vida laboral y personal es cada vez más difusa²¹¹. Para ello, es necesario dar un paso regulatorio más en el campo de la negociación colectiva²¹².

Mientras que en determinados Convenios Colectivos se establece simplemente la obligación de elaborar por parte de la empresa, previa audiencia de la RLT, un protocolo para completar aspectos como el derecho a la desconexión digital²¹³, señaladamente en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia; otros convenios, por el contrario, profundizan en los aspectos que debe contener la preceptiva política interna en cumplimiento de lo prevenido en el art. 88.3 LOPD.

Así, por ejemplo, el *CC de R. Cable (y Telecable)* prescribe que el Protocolo o Política interna que garantice el respeto del tiempo de descanso incluirá a quienes desarrollen su prestación de servicios a distancia, total o parcial, o de teletrabajo, incluyendo cuestiones como: los horarios en que las personas no están obligadas a responder las comunicaciones de la empresa, la concreción de este derecho (su ámbito de aplicación y las posibles excepciones al mismo), la forma adecuada de proceder en el caso de que fuera del tiempo de trabajo se produzca una comunicación empresarial en supuestos de motivo de urgencia o perjuicio empresarial, incluso de fuerza mayor, y sobre todo, la identificación de los riesgos laborales asociados a las TIC y a la digitalización del entorno laboral, y las

²⁰⁸BOE, núm. 61, de 12 de marzo de 2019

²⁰⁹R. Cristóbal Roncero, "Nuevas tecnologías...", op. cit., p. 609.

²¹⁰Art. 14 del Convenio colectivo del Grupo Axa, BOE núm. 344, de 10 de octubre de 2017.

²¹¹R. Cristóbal Roncero, "Nuevas tecnologías...", op. cit., p. 614.

²¹²J. Martínez Moya, "El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación on line", *Revista de jurisprudencia laboral* núm. 1/2021.

²¹³Art. 21 del Convenio colectivo del Grupo Cetelem

medidas preventivas tendentes a evitar tales riesgos y la sensibilización al personal sobre la importancia del derecho a la desconexión digital (art. 10).

El *CC sectorial para las Cajas y entidades financieras* da un paso adelante y es un buen punto de partida para la regulación de este derecho en el ámbito convencional. Se prevé expresamente que el ejercicio del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores “no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración”. Y quizá lo más relevante, el instrumento convencional reconoce, por un lado, medidas que tendrán el carácter de mínimas y, por otro lado, buenas prácticas para conseguir una mejor gestión del tiempo de trabajo. Por lo que se refiere a las medidas, se contempla el derecho de los trabajadores a no atender los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa fuera de su jornada laboral, salvo que se den situaciones de urgencia (casos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio). En relación con las buenas prácticas, se aconseja la simplificación de la información, la configuración de la opción de envío retardado (en los correos electrónicos que emitan las personas trabajadoras fuera de la jornada laboral), la programación de respuestas automáticas, la limitación de las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, etc., fuera de la jornada de trabajo, fijando con carácter general que las reuniones no finalizarán más tarde de las 19 horas, y debiéndose convocar con 48 horas mínimas de antelación.

A pesar de que su entrada en vigor fue anterior al RDLTD, el *CC de Telefónica*²¹⁴ continúa siendo una referencia en lo que respecta a la regulación de los derechos digitales. La política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de Telefónica descuella por el amplio abanico de medidas recogidas. Entre otras, cabe subrayar el consabido derecho a no responder ninguna comunicación una vez finalizada la jornada laboral; el uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, y en la medida de lo posible, evitar su empleo fuera de la jornada pactada; la convocatoria de reuniones de trabajo se realizará teniendo en cuenta su tiempo aproximado de duración (no pudiéndose extender más tarde de la finalización de la jornada); desconexión digital durante vacaciones, días de asuntos propios, etc., teniendo la obligación las personas trabajadoras de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención “ausente”; excepción a este derecho cuando concurren causas de fuerza mayor o que supongan un grave e inminente perjuicio empresarial; se excluye la aplicación de este derecho a aquellos trabajadores que permanezcan a disposición de la compañía y perciban precisamente por ello un complemento de “disponibilidad”; garantizar el derecho a la desconexión digital tanto para los trabajadores que realicen su prestación de forma presencial, como para aquellos que realicen total o parcialmente su prestación a distancia; la imposibilidad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores que ejerzan este derecho en los términos establecidos en esta política; y por último, se reconoce el derecho a la desconexión digital efectivamente como un derecho, aunque no como una obligación, esto es, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido podrán

²¹⁴Anexo XIII (“Acuerdo de desconexión digital”), II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU

hacerlo con total libertad. Otra cosa diferente es que deberán asumir que no recibirán respuesta hasta el día hábil posterior.

En definitiva, en vista de los Convenios Colectivos estudiados, se puede afirmar sin vacilaciones que la negociación colectiva disfruta de un gran margen de actuación a los efectos de disciplinar el régimen jurídico aplicable al derecho a la desconexión digital.

3.10.2. Derecho a la intimidad y protección de datos versus control de la actividad laboral del teletrabajador

El art. 17 RDLTD consagra el derecho a la intimidad y a la protección de datos, haciendo una remisión expresa a la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD). De esta manera, estos derechos explícitamente reconocidos a los teletrabajadores deben interpretarse de la mano de los arts. 87, 89 y 90 LOPD, así como los arts. 20.3 y 20.bis ET.

A la luz de los citados preceptos, es posible constatar que la vigente legislación, más que garantizar la protección de los derechos y libertades de los trabajadores, lo que fundamentalmente proporciona es un soporte legal para el ejercicio de las potestades empresariales de control de la prestación laboral²¹⁵. Y precisamente por este motivo, es imperioso incorporar al análisis los arts. 20, 21 y 22 RDLTD, y examinar el delicado equilibrio entre derecho a la intimidad y protección de datos versus dirección y control empresarial del teletrabajo, en donde la negociación colectiva, o por lo menos, la intervención de los representantes de los trabajadores gozará de un papel fundamental.

El art. 20 RDLTD dispone que los trabajadores a distancia deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de los trabajadores. El precepto transcrito se coherencia con lo contenido en el art. 7.j) RDLTD, conforme al cual deberá reflejarse obligatoriamente en el ATD las instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos, con la preceptiva participación de la representación legal de las personas trabajadoras. En ese sentido, confirmamos que la política de protección de datos se desarrolla unilateralmente por la empresa, con la única obligación de dar participación a la representación de los trabajadores.

Por su parte, el derecho a la intimidad se proclama en el art. 20.bis ET²¹⁶, cuyo tenor reza que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos fijados por la LOPD.

En consecuencia, el derecho a la intimidad incide de manera directa en tres supuestos distintos: 1) en el uso de dispositivos digitales, 2) frente al uso de dispositivos de videovigilancia, y 3) frente al uso de dispositivos de geolocalización.

²¹⁵ C. H. Preciado Domènech, “El control empresarial del uso de las tecnologías por las personas trabajadoras”, *Actum Social* n° 160 (EDA 2020/649075), junio 2020.

²¹⁶ Introducido por la Disposición Adicional 13ª de la LOPD

1°. Control en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral

Primeramente, en cuanto al control del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, el art. 22 del presente RDLTD no aporta ninguna novedad en su redacción, pues es sabido que la empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el teletrabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos. En esa dirección ya se había expresado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) en el Caso *Libert c. Francia*²¹⁷ apuntando que el empresario puede legítimamente pretender asegurarse de que sus trabajadores utilizan los equipos informáticos que pone a su disposición en orden a desempeñar sus funciones de acuerdo con sus obligaciones contractuales²¹⁸.

De conformidad con el art. 17.3 RDLTD, las empresas deben establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente, debiendo participar en su elaboración los representantes legales de los trabajadores. Esta redacción es calcada a la prevista en el art. 87.3 LOPD, en donde el legislador ha procedido a configurar gradualmente²¹⁹ el derecho a la intimidad, esto es, el empleador podrá admitir el uso de dispositivos digitales con fines privados sobre la base de criterios precisos y con plenas garantías de respeto a su intimidad, o, por el contrario, prohibir todo uso privativo de los dispositivos digitales puestos a su disposición, limitando su uso al exclusivo ámbito profesional.

En efecto, nos encontramos ante dos escenarios. El primero, en que el uso de los dispositivos digitales para fines privados está prohibido, y consiguientemente, el empresario deberá respetar los estándares mínimos de protección de la intimidad (de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente). Y el segundo, donde se permite el uso de los dispositivos digitales para fines privados, y como consecuencia, el empleador deberá especificar de modo preciso los criterios y garantías que permite al trabajador su utilización para otros fines distintos que a los laborales.

Si bien desde un análisis literal del tenor del art. 87.3 LOPD se podría pensar que en ausencia de autorización al trabajador (o teletrabajador) para un uso privativo de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, el control de la actividad de la persona trabajadora estaría plenamente justificado, pues las directrices aprobadas por el empresario proscriben una utilización distinta a la exclusivamente profesional. Sin embargo, a la luz de la jurisprudencia del TEDH (*Barbulescu II*²²⁰) que, corrigiendo su posición anterior²²¹, establece una exigencia adicional para el control de la actividad laboral en tanto en cuanto el empresario debería haber informado al trabajador de que la empresa se reservaba la posibilidad de controlar el uso de los dispositivos digitales, aun

²¹⁷Sentencia del TEDH (Sección 5ª) de 22 de febrero de 2018 (demanda 588/2013).

²¹⁸C. H. Preciado Domènech, “El control empresarial...”, op. cit.

²¹⁹M. López Balaguer y F. Ramos Moragues, “Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 402.

²²⁰STEDH (Gran Sala), de 5 de septiembre 2017, asunto *Barbulescu II*.

²²¹STEDH, (Sección 4ª), de 12 de enero 2016, asunto *Barbulescu I*.

constando la prohibición expresa de un uso privado de dichas herramientas informáticas²²².

Nuevamente es en este ámbito donde se observa el rol imprescindible de la negociación colectiva. En efecto, el párrafo segundo del apartado tercero del art. 17 insiste en que los convenios o acuerdos colectivos tendrán la posibilidad de especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras podrán hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por el empleador.

Así las cosas, será necesario que los interlocutores sociales aborden estas cuestiones vía negociación colectiva y esbocen una regulación precisa y detallada con el fin de minimizar la litigiosidad que planteará el difícil equilibrio²²³ entre los derechos fundamentales de los trabajadores (especialmente, intimidad y protección de datos) y el poder de dirección y organización de la producción del empresario (arts. 33 y 38 CE, y art. 20 ET, el cual reconoce expresamente la facultad del empleador de adoptar las medidas más oportunas para verificar el cumplimiento de la prestación laboral).

2°. Uso de dispositivos de videovigilancia como medida de control empresarial

El RDLTD no hace ninguna referencia al uso de dispositivos de videovigilancia por parte del empleador²²⁴. Parece lógico que no se aborde este extremo por parte de la presente normativa puesto que la mayor parte de los teletrabajadores prestarán su actividad laboral desde su domicilio, y, por ende, entra en juego la especial protección constitucional del domicilio otorgada por el art. 18.2 CE. Así pues, la instalación de cámaras de seguridad por cuestiones relacionadas con la protección de las instalaciones o de las personas queda claramente descartada en el caso de la ejecución del teletrabajo en el domicilio particular²²⁵.

3°. Uso de dispositivos de geolocalización como medida de control empresarial

La utilización de dispositivos de geolocalización se ha convertido en un eficiente instrumento de control de la actividad laboral, y desde una perspectiva teórica, el régimen jurídico actual resulta extensible para el supuesto del teletrabajo en la medida en que permite al empleador tener localizado al trabajador a distancia en todo momento²²⁶.

En este sentido, la utilización de los sistemas de geolocalización en el marco de una relación laboral de teletrabajo no aporta nada nuevo a la normativa general de los trabajadores que acoge el art. 90 LOPD.

²²²A, Desdentado Bonete y E. Desdentado Daroca, “La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador”, *Revista de Información Laboral*, núm. 1/2018, Ed. Aranzadi, 2018.

²²³A. Montoya Melgar, “Poder de dirección y videovigilancia laboral”, Coords. E. Monreal Bringsvaerd, J. Thibault Aranda, A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 193: “es evidente que, en su ejercicio, ese poder y esos derechos pueden colisionar, y de hecho colisionan en no pocas ocasiones; por ello resulta imprescindible la tarea de fijar sus respectivos contenidos y límites a fin de garantizar su pacífica coexistencia”.

²²⁴Remisión al régimen general aplicable a todas las personas trabajadoras previsto en el art. 89 LOPD.

²²⁵E. de Castro, “El control de la actividad laboral del teletrabajador”, Coords. E. Monreal Bringsvaerd, J. Thibault Aranda, A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 487.

²²⁶E. de Castro, “El control de...”, op. cit. pp. 493-496.

Por último, antes de concluir este apartado, es ineludible aludir a la cláusula recogida en el art. 91 LOPD, que versa sobre los derechos digitales en la negociación colectiva. Este precepto es sintomático de la función que desempeña la negociación colectiva en el ámbito de la regulación de los derechos digitales, y como no podía ser de otra manera, su capacidad de establecer garantías adicionales para la salvaguarda de éstos. En realidad, nos hallamos ante un artículo innecesario²²⁷, pues el convenio colectivo no precisa de habilitación o delegación legal, aunque es cierto que sirve para poner de relieve la apelación directa a la autonomía colectiva de las partes -reconociendo el legislador la necesidad de acudir a esta vía- para regular todas las cuestiones relacionadas con los derechos digitales.

A modo de conclusión de este vasto apartado donde se tratan temas que abarcan desde el derecho a la intimidad y la protección de datos hasta el control de la actividad del teletrabajador a través del uso de dispositivos digitales, de videovigilancia y de geolocalización, solamente cabe añadir que, a pesar de que el art. 91 LOPD es sintomático de la relevancia y trascendencia que tiene y debería tener la negociación colectiva en este punto, los instrumentos convencionales adolecen de una falta de ordenación sistemática de todas estas materias.

La mayoría de los Convenios Colectivos se ciñen única y exclusivamente a declaraciones generales, sin una regulación ulterior clara, nítida y pormenorizada. En términos genéricos, el *CC de la Corporación RTVE* declama que la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por el teletrabajador para fines profesionales. Asimismo, se establece que los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la empresa y no podrán ser utilizados para fines particulares²²⁸. No hallamos, sin embargo, ninguna referencia al control de la actividad del teletrabajador.

Con una redacción un poco más elaborada, el *CC del sector de la Banca*²²⁹ llama a la elaboración, con la participación de la RLT, de protocolos en los que se fijen los criterios de utilización de los dispositivos digitales, que en todo caso deberá garantizar la debida protección de la intimidad de los trabajadores. Se advierte de que por parte de la empresa se podrá acceder a los contenidos derivados del uso de dispositivos digitales (aportados por la empresa para el cumplimiento de su prestación laboral) a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales. Y, prosigue con el supuesto de que se permita por parte de las empresas el uso privado de estos dispositivos digitales, en cuyo caso deberán existir protocolos donde se especifiquen los tipos de usos autorizados y las garantías a la intimidad, de suerte que los trabajadores estén correcta y plenamente informados de los criterios de utilización. Por último, es novedosa la alusión al derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, grabación de sonidos y geolocalización en el ámbito laboral, cláusula que ciertamente no es frecuente en los convenios colectivos. Frente a lo peculiar de esta disposición, huelga decir que

²²⁷M. E. Casas Baamonde, “Tiempo de trabajo...”, op. cit.: la autora justifica su posición sobre la base de la STC 58/1985, FJ 3.

²²⁸Anexo 5 (“Teletrabajo”), condiciones de implantación del teletrabajo, letra h) equipos y comunicaciones, Convenio colectivo de la Corporación RTVE

²²⁹Art. 80 (Derechos digitales), puntos 2 y 3, Convenio colectivo del sector de la banca

prácticamente se limita a reproducir la legislación vigente y el estado actual de la jurisprudencia²³⁰.

En definitiva, los agentes sociales deberán rehuir las referencias genéricas al respecto de la legislación vigente, y abordar de manera decidida la regulación de los derechos digitales de los trabajadores, especialmente la normativa aplicable a la utilización de dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa²³¹.

4. EL PAPEL ESENCIAL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A lo largo del TFG se ha puesto de relieve la importancia de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo, tanto antes de la adopción del RDL 28/2020, como después de su aprobación.

Merced a la voluntad de los interlocutores sociales europeos se aprobó el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002), donde se elaboraban los principios básicos que iban a regir la configuración del teletrabajo. Fueron también las organizaciones empresariales y sindicales más representativas quienes instaron por medio del AINC del 2003 la recepción del teletrabajo en las empresas españolas, así como su acogida en los instrumentos que brinda la negociación colectiva.

Y más recientemente, el Acuerdo Europeo sobre la Digitalización rubricado el 22 de junio de 2020²³² por los agentes sociales europeos es otro ejemplo más de que la autonomía colectiva persigue hacer frente a los nuevos retos que plantean el auge de las nuevas tecnologías y adaptar las realidades de la empresa a los desafíos derivados de la digitalización en el mundo del trabajo.

No obstante, pese al empeño de los interlocutores sociales europeos y de las grandes confederaciones patronales y sindicales españolas, la incorporación del teletrabajo, tanto a nivel de sector como a nivel empresarial fue escasa. Solamente las grandes corporaciones, señaladamente en el ámbito de las nuevas tecnologías, dieron el paso y abordaron en el marco de la negociación colectiva el teletrabajo y el trabajo a distancia. Precisamente ese escaso interés mostrado por los negociadores sociales y la falta de

²³⁰Por un lado se dispone que la videovigilancia, grabación de sonidos, controles biométricos, controles sobre el ordenador o la geolocalización se realizarán conforme a la legislación vigente, debiendo cumplir las medidas el juicio o test de proporcionalidad (“dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales”). Por otro lado, en cuanto a las grabaciones de imágenes y sonidos, se establece una cautela: se procurará -verbo no muy conminatorio- establecer los medios necesarios para grabar aquellas imágenes y/o conversaciones consideradas como necesarias por la Empresa para garantizar la seguridad, y calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo.

²³¹Nuevamente, el Convenio de Telefónica España se erige como ejemplo, dedicando un precepto entero (art. 168) a la regulación de la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, y el acceso a internet.

²³² Firmado por Business Europe, SMunited, CEEP, CES y EUROCADRES/CEC (<https://www.ceoe.es/es/publicaciones/laboral/acuerdo-marco-de-los-interlocutores-sociales-europeos-sobre-digitalizacion>)

tradición negocial en esta materia explican las constantes apelaciones del RDLTD a la negociación colectiva, que busca -claramente- revertir esta situación²³³.

La Exposición de Motivos del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, es rotunda al afirmar que es preciso acudir “en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”. Así pues, se le atribuye a la negociación colectiva la función de complementar la presente legislación, aunque no es menos cierto que los principios generales o derechos básicos reconocidos por la actual legislación emanan de los propios acuerdos signados por los interlocutores sociales, particularmente del AMET. Dicho de otro modo, la actual regulación ex RDLTD no es fruto de una decisión original del legislador español²³⁴.

En efecto, cabría decir que los avances de la flamante norma reguladora del trabajo a distancia respecto de la legislación laboral contenida en el ET “descansan en la esperada o programada entrada en escena de la negociación colectiva y no es sus propias previsiones”²³⁵. A fin de lograr esta colaboración entre ley y convenio colectivo, la DA1^a habilita de manera general a la negociación colectiva para regular cuantas cuestiones se consideren necesarias, es decir, estaríamos ante una cláusula de carácter general con vistas a completar el marco general.

En esta misma DA1^a, su apartado primero enumera de forma no exhaustiva cuestiones que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, como la identificación de los puestos susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral, o su duración máxima. Igualmente, su segundo apartado dispone que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o período de referencia inferiores a los fijados en el RDL a los efectos de calificar como “regular” el teletrabajo, un porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos diferente al previsto en el RDL (siempre que no se celebren con menores de edad) y las circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Además de las anteriores previsiones, a lo largo del articulado del RDLTD podemos observar una pluralidad de llamadas a la negociación colectiva, de carácter más concreto y específico: voluntariedad del trabajo a distancia tanto para la parte empleadora como persona trabajadora, sin perjuicio de que la negociación colectiva pueda reconocer el trabajo a distancia (art. 5.1); ejercicio de la reversibilidad en los términos establecidos por la negociación colectiva (art. 5.3); flexibilidad en el horario de prestación de servicios de conformidad con la negociación colectiva (art. 13); implantación de un sistema de registro vía negociación colectiva que refleje el tiempo dedicado a la actividad laboral por parte del teletrabajador (art. 14); habilitación a la negociación colectiva para la fijación de condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de la personas teletrabajadoras (art. 19.1); y cumplimiento de las condiciones e instrucciones de uso y

²³³S. Rodríguez Escanciano, “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración de la autonomía colectiva”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11 (2020), pp. 88 y 95.

²³⁴D. M. Cairós Barreto, “El papel y el alcance...”, op. cit. p. 10

²³⁵J. García Murcia, “El nuevo marco...”, op. cit. p. 64.

conservación de los equipos por parte de los teletrabajadores, en los términos previstos en la negociación colectiva (art. 21).

Por otra parte, también encontramos referencias concretas a ámbitos expeditos a la regulación mediante convenio o acuerdo colectivo: contenido mínimo que deberá reflejarse en el acuerdo de trabajo a distancia conforme a las previsiones recogidas en los convenios o acuerdos colectivos de aplicación (art. 7); mecanismos, criterios y preferencias para el paso del trabajo presencial al trabajo a distancia o viceversa (art. 8.3); derecho de las personas teletrabajadoras a la dotación y mantenimiento de equipos y herramientas en los términos establecidos por el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (art. 11.1); fijación de mecanismos por parte de los convenios o acuerdos colectivos para la determinación, y compensación o abono de gastos (art. 12.2); especificación vía convenio o acuerdo colectivo 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 parte de la empresa (art. 17.3); y establecimiento por medio de convenios o acuerdos colectivos de los medios y medidas adecuadas para garantizar el efectivo derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia (art. 18.2).

De las remisiones efectuadas por el RDLTD se desprende que el legislador utiliza indistintamente los términos negociación colectiva y convenios o acuerdos colectivos²³⁶, esto es, ambas expresiones pretenden incluir todo posible fruto o producto resultante de la negociación entre los sujetos con legitimación para ello, abarcando incluso el convenio colectivo extraestatutario -con la matización de que únicamente los convenios o acuerdos colectivos estatutarios podrán ampliar el contenido mínimo que se deberá plasmar en el ATD individual, pues carecería de sentido que intervinieran en este punto pactos colectivos de eficacia personal limitada²³⁷-. En todo caso, como señala el Prof. GARCÍA MURCIA, no se debe perder de vista que el campo de actuación de la negociación colectiva no queda limitado o restringido a las correspondientes habilitaciones o previsiones legales, pues “el principio de autonomía colectiva debe entenderse como soporte bastante”²³⁸ para que las partes negociadoras aborden cuantas materias consideren oportunas, siempre dentro del respeto a la ley y al orden público.

En realidad, lo que se espera de la negociación colectiva es que cumpla con una de sus funciones principales, que no es otra que dar respuesta a los problemas novedosos en las relaciones laborales. Cuando aparece un nuevo problema laboral, se tiende a mirar a la negociación colectiva para que lo resuelva, función que suele calificarse como prelegislativa²³⁹.

En un contexto de crisis económica, de globalización y de profundos cambios tecnológicos, la legislación laboral no está en condiciones de producir respuestas al ritmo requerido y, en consecuencia, se recurre a normas heterónomas, producto de la autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y empresas, que se presentan como el

²³⁶D. M. Cairós Barreto, “El papel y alcance...”, op. cit.

²³⁷F. Pérez de los Cobos Orihuel, “La modificación de las condiciones...”, op. cit. p. 184.

²³⁸J. García Murcia, “El nuevo marco...”, op. cit. p. 65.

²³⁹M. Rodríguez-Piñero Royo, “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, OIT, *El futuro del trabajo Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, 2017 (intervención de su autor en la XXX Jornada de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017).

instrumento idóneo en orden a reaccionar ante las transformaciones que vive el mercado de trabajo²⁴⁰, y señaladamente, adaptar las condiciones particulares de la empresa a la realidad del momento.

En efecto, reactividad y adaptabilidad²⁴¹ son dos características que se predicán de los productos derivados de la negociación colectiva, y que los propios agentes sociales asumen como propias. Así, el III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2015, 2016 y 2017²⁴² proclama que “la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas (...)”.

Es claro que el teletrabajo participa de este proceso transformador del paradigma clásico de la organización del trabajo, y, por consiguiente, las empresas deberán tratar de adaptarse a este entorno digital y de presencia constante de las tecnologías de la información. No obstante, en función del sector económico y de la empresa, la organización de la actividad laboral se desplegará de manera diferente. Por tanto, parece que la intervención de la negociación colectiva debería desarrollarse en su nivel más descentralizado (empresa, centro de trabajo)²⁴³ en tanto en cuanto la futura norma paccionada deberá atender a la realidad específica de cada empresa.

La reflexión anterior se halla en consonancia con las últimas reformas emprendidas en nuestro mercado laboral, así como en otros países europeos²⁴⁴, que ciertamente han incidido en la descentralización de la estructura de la negociación colectiva, particularmente con la consagración de la preferencia aplicativa del convenio de empresa ex art. 84.2 ET. En esta dirección, la Exposición de Motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral²⁴⁵, apuntaba que la negociación colectiva debía ser “un instrumento, y no un obstáculo, para adaptar las condiciones laborales a las concretas circunstancias de la empresa”. Si bien en principio la descentralización respondía a la necesidad creciente de adecuar los niveles salariales al momento de depresión económica de la economía española, también este cambio estructural encontraba su razón de ser en una causa de índole organizativo, como es la acomodación de la organización del trabajo y de las condiciones laborales de la empresa a una nueva coyuntura laboral dominada por las nuevas tecnologías²⁴⁶.

²⁴⁰S. del Rey Guanter, “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, intervención de su autor en la XXX Jornada de estudio sobre la negociación colectiva de la CCNCC, celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017

²⁴¹M. Rodríguez-Piñero Royo, “El papel de la negociación...”, op. cit.

²⁴²BOE, núm. 147, de 20 de junio de 2015

²⁴³R. Tascón López, “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva”, Dir. J. J. Fernández Domínguez, *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Colección informes y estudios (Ministerio de Trabajo y Economía social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones), Serie Relaciones Laborales, Núm. 119, 2020, p. 609: “Es cierto que el convenio sectorial presenta algunas limitaciones estructurales en este campo, pues la decisión concreta de implementación del teletrabajo siempre habrán de tomarla los singulares trabajadores y empresarios afectados”.

²⁴⁴Especialmente entre los países periféricos de la Unión Europea, como señala J. Cruz Villalón, “Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa”, *Revista Derecho & Sociedad*, N° 53, Noviembre 2019, pp. 28 y 29.

²⁴⁵BOE, núm. 36, de 11 de febrero de 2012

²⁴⁶S. del Rey Guanter, “Nuevas tecnologías...”, op. cit.

El art. 84.2 ET establecía -y establece- la prioridad aplicativa del convenio de empresa²⁴⁷ en determinadas materias, como la cuantía del salario base y de los complementos salariales (a), el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo de turnos (b), el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turno y la planificación anual de las vacaciones (c), o las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal (f), sin que quepa acuerdo en contra por parte de los interlocutores sociales en convenio o acuerdo de ámbito superior (convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior).

Ahora bien, las materias respecto de las que se predica la preferencia del convenio de empresa se limitan a las previstas en la lista de materias del art. 84.2 ET²⁴⁸, y consecuentemente, por mor del principio de especialidad y de interpretación estricta²⁴⁹, las condiciones de realización del teletrabajo y trabajo a distancia no estarían cubiertas por el catálogo de materias que acoge el citado art. 84.2 ET.

A mi juicio, sería coherente con la vigente estructura de la negociación colectiva la incorporación del teletrabajo y del trabajo a distancia a lista de materias en las que el convenio de empresa goza de preferencia aplicativa sobre el convenio colectivo de ámbito superior.

Finalmente, conviene estar atentos a las nuevas regulaciones convencionales sobre teletrabajo, destacando muy recientemente, tal y como se ha señalado a lo largo de este trabajo, la nueva regulación que incorpora el CC sectorial de Grandes Almacenes publicado en el BOE el 11 de junio de 2020 a la fecha de cierre de este TFG.

5. REFLEXIÓN FINAL

El teletrabajo, modalidad de prestación laboral residual hasta hace bien poco, ha desempeñado un papel protagonista en estos tiempos marcados por la incidencia y presencia de la COVID-19, hasta el punto de que el Ejecutivo llegó a declarar su carácter preferente con el RDL 8/2020 en las actividades donde técnica y económicamente era posible su implantación. De manera repentina y drástica, las empresas y los trabajadores se vieron forzados a transitar la senda del teletrabajo, siendo conscientes de que éste se presentaba como la única alternativa a la paralización de la actividad económica.

Sin embargo, el marco jurídico para dar respuesta a este fenómeno era escaso. Lo que en su momento fue considerado un avance, esto es, la sustitución del término trabajo a domicilio por un concepto más adaptado a nuestros tiempos, como era el trabajo a distancia (reforma operada por la Ley 3/2012), y que indudablemente aportó aires frescos

²⁴⁷Precisar que se consagra la prioridad aplicativa del convenio de empresa, pero no del convenio de ámbito inferior a la empresa (STS de 22 de agosto de 2016, rec. 248/2015, que realiza una interpretación literal del art. 84.2 ET).

²⁴⁸G. Fabregat Monfort, “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, XXX Jornada anual de estudio de la negociación colectiva de la CCNCC.

²⁴⁹D. M. Cairós Barreto, “El papel y alcance...”, op. cit.

a nuestra norma estatutaria, resultaba claramente insuficiente ante la expansión (y normalización) del teletrabajo provocada por la pandemia.

Y fue precisamente la emergencia sanitaria la que empujó al Gobierno a aprobar el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, sobre la base de la necesidad de contar con una norma que -según la EM- ayudara a “trasladar el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad”, proporcionando una regulación “suficiente, transversal e integrada” tendente al equilibrio en el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena. Era preciso llenar el vacío normativo, y a tal efecto, se presentó el RDLTD como una norma fruto del diálogo social.

En ese sentido, si la coyuntura actual derivada del virus era la principal justificación que el Gobierno esgrimió para servirse del Real Decreto como instrumento normativo, sorprende, cuando menos, que a las situaciones anteriores a la entrada en vigor del RDLTD, en las que se había implantado excepcionalmente el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria -y mientras se mantengan-, les siga resultando de aplicación la normativa laboral “ordinaria” (Disposición Transitoria Tercera). A la vista de los hechos, las dudas sobre su adecuación al supuesto habilitante del art. 86 CE (extraordinaria y urgente necesidad) son más que fundadas²⁵⁰.

Tal y como se ha indicado a lo largo del TFG, en el articulado del RDLTD destacan particularmente las constantes llamadas a la negociación colectiva, aspecto que escenifica la importancia que se otorga a los productos normativos fruto de la autonomía colectiva en la ordenación de las condiciones laborales del teletrabajo. Resulta evidente que la nueva regulación del teletrabajo no se puede entender sin el complemento necesario de la negociación colectiva.

No obstante, habrá que esperar varios meses, incluso años para valorar la efectividad de la nueva normativa. Pese a su declarado carácter de urgencia, el RDLTD aborda una materia que es indubitablemente estructural. Con el tiempo comprobaremos si el teletrabajo fue una solución temporal frente a la emergencia sanitaria, o perdura a lo largo del tiempo. Habrá que verificar el grado de implantación en el tejido empresarial español, la conflictividad en los tribunales y la cantidad de convenios o acuerdos colectivos que contienen previsiones sobre el teletrabajo.

Una parte significativa de la doctrina considera que el RDLTD se ha aprobado con demasiada premura y precipitación. Y sintomático de esta sensación es el Dictamen del Consejo Económico y Social de Ley de Trabajo a distancia²⁵¹, que además de poner en tela de juicio el procedimiento legislativo empleado, sostiene que el marco jurídico debe “basarse en un consenso social amplio y sólido”. Igualmente, el CES añade que la intervención normativa “debería apostar por el máximo respeto al espíritu y al fondo del Acuerdo marco europeo de referencia”. Aunque el AMET ha sido una fuente de inspiración clave del RDLTD, se observan importantes diferencias entre ambos: mientras que el AMET presenta un contenido poco ambicioso, “el RDLTD incurre en un exceso de regulación”²⁵².

²⁵⁰ Vid. 3.1. (Breve referencia a la tramitación parlamentaria)

²⁵¹ Dictamen 2/2020, Sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia, Sesión Ordinaria del Pleno de 22 de julio de 2020, CES, 2020 [<http://www.ces.es/documents/10180/5231798/Dic022020.pdf/6c4cdb39-3683-7563-f6a4-850ce34bb790>]

²⁵² N. P. García Piñeiro, “El trabajo a distancia en el...”, op. cit. p. 97.

El éxito de la digitalización de nuestra economía dependerá indefectiblemente de la capacidad de nuestro país de adaptarse a las transformaciones tecnológicas, y señaladamente, del nivel de implantación de nuevas formas de prestación de la actividad laboral, entre las que cabe mentar el teletrabajo. Si la nueva regulación no resulta atractiva para los operadores económicos, puede que estemos ante una oportunidad perdida.

A lo largo de este trabajo se ha podido constatar la capacidad de las grandes empresas para ordenar el teletrabajo en su organización productiva. En ese sentido, es claro que la nueva normativa no afectará prácticamente -o de manera residual- a las grandes compañías tecnológicas. Pero no debemos perder de vista que la mayor parte del tejido empresarial español está compuesto por pequeñas y medianas empresas, sobre las que el RDLTD tendrá plenos efectos. En consecuencia, el exceso regulatorio del RDLTD y la imputación de una pléyade de cargas al empresario pueden desembocar en un desinterés por parte de las empresas en esta no tan nueva forma de prestación laboral. Hubiera sido interesante atribuir a los agentes sociales mayor libertad negocial a los efectos de disciplinar el teletrabajo, especialmente a nivel de empresa, en donde las partes conocen de manera más detallada la realidad de la empresa.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera Izquierdo, R., “Los derechos económicos de los trabajadores a distancia: retribución y compensación de gastos”, Dir. F. Pérez de los Cobos; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 274-280.
- Anghel, B.; Cozzolino, M.; Lacuesta, A., “El teletrabajo en España”, Artículos analíticos, *Boletín Económico del Banco de España*, Madrid, 2020
- Beltrán de Heredia Ruíz, I., “RD Ley 28/2020, comentario de urgencia al trabajo a distancia”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 23 de septiembre 2020
- Beltrán de Heredia Ruíz, I., “La extinción del contrato en el marco de la pandemia: reacciones judiciales al art. 2 RD Ley 9/2020 y despidos colectivos en tránsito ERTE a ERE”, Blog *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 16 de diciembre 2020
- Cairós Barreto, D. M., “El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho* 75/2021, Wolters Kluwer, n° 75, 1 de marzo 2021
- Casas Baamonde, M. E., “Tiempo de trabajo: formas de organización flexible del trabajo y derechos de las personas trabajadoras. Control del tiempo de trabajo y tiempo de vida privada”, *Actum Social* n° 143 (EDA 2019/513082), 2019

- Cristóbal Roncero, R., “Nuevas tecnologías y tiempo de trabajo”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 609-614.
- Cruz Villalón, J., “Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa”, *Revista Derecho & Sociedad*, N° 53, noviembre 2019, pp. 28-29.
- Cruz Villalón, J., “Del Coronavirus al contagio del teletrabajo”, Blog *Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*, 20 de marzo de 2020.
- Cruz Villalón, J., “Teletrabajo: aspectos prácticos de la nueva regulación”, Blog *Reflexiones y comentarios de cuestiones sociales y laborales de actualidad*, 17 febrero de 2021
- Danon, J., “Luces y sombras de la nueva ley del teletrabajo”, *Diario La Ley*, n° 9708, 2 de octubre 2020
- De Castro Marín, E., “El control de la actividad laboral del teletrabajador”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 487-496.
- De Nieves Nieto, N., “El espacio de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 614-626.
- Del Rey Guanter, S., “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, XXX Jornada de Estudio sobre la negociación colectiva de la CCNCC, Madrid, 26 de octubre de 2017
- Desdentado Bonete, A.; Desdentado Daroca, E., “La segunda sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el caso Barbulescu y sus consecuencias sobre el control del uso laboral del ordenador”, *Revista de Información Laboral*, Núm. 1/2018, Aranzadi, 2018
- Espín Sáez, M., “El trabajo a distancia: ¿flexibilidad o difuminación de las fronteras del derecho del trabajo, en AAVV, *Las reformas del derecho del trabajo en el*

contexto de la crisis económica. La reforma laboral de 2012, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013

- Fabregat Monfort, G., “Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro”, XXX Jornada anual de estudio de la negociación colectiva de la CCNCC
- Fernández Nieto, L. A., “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”, *Diario La Ley*, nº 9703, 24 de septiembre 2020
- García González, G., “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, *Revista La Ley* (14180/2020), 2020
- García-Escudero Márquez, P., “Sinopsis artículo 86”, Web *Congreso de los Diputados*, Junio, 2005.
- García Murcia, J., “El nuevo marco legal del trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 29-70
- García Piñeiro, N. P., “El trabajo a distancia en el contexto internacional, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 73-98.
- García Salas, A. I., “Reflexiones sobre la regulación de la prevención de riesgos en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia”, Blog *El Foro de Labos*, 15 de octubre 2020
- Gil Plana, J., “El tiempo de trabajo en el trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 223-251.
- Gómez Abelleira, F. J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020
- Gómez Abelleira, F. J., “El lugar de trabajo en el teletrabajo transnacional”, Blog *El Foro de Labos*, 18 de noviembre de 2020
- Herrera Duque, M. J., “Una mirada crítica al nuevo marco regulador del trabajo a distancia, *web oficial de la Abogacía Española*, 26 de noviembre 2020

- Lahera Forteza, J., “Obligaciones formales y contenido del acuerdo de trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 159-178.
- Llano Sánchez, M., “Tratamiento convencional del teletrabajo en España”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 508-510.
- Llompарт Bennàssar, M., “El impacto del trabajo a distancia en la representación y participación de los trabajadores en la empresa”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 567-574.
- López Balaguer M. y Ramos Moragues, F., “Derecho a la intimidad y a la protección de datos y licitud de la prueba en el proceso laboral”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 387-424.
- López Balaguer, M., “La voluntariedad del trabajo a distancia en el RDL 28/2020: ¿es el derecho al trabajo a distancia por conciliación una excepción?”, Blog *El Foro de Labos*, 19 de octubre 2020
- Luque Parra, M., y Ginés i Fabrellas, A., “Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales”, CEOE, 2016
- Martínez Aso, M., “Control de la jornada y derechos digitales: obligatoriedad del registro de la jornada laboral. Derecho a la desconexión, a la intimidad, al secreto de comunicaciones, sistemas de localización y videovigilancia”, *Actum Social* nº 155 (EDA 2020/649087)
- Martínez Moya, J., “El derecho a la desconexión digital: contenido, límites y limitaciones. Confirmación judicial de sanción impuesta a un controlador aéreo por negarse a realizar un curso de formación online”, *Revista de jurisprudencia laboral* núm. 1/2021

- Mercader Uguina, J.R., “Protección de datos y garantía de los derechos digitales en las relaciones laborales”, Francis Lefebvre, *Clases Prácticas*, Madrid, 2019
- Monreal Bringsvaerd, E., “El derecho a la desconexión digital del trabajo”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 615-645.
- Monreal Bringsvaerd, E., “La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 125-156.
- Montoya Melgar, A., “Poder de dirección y videovigilancia laboral”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 189-208.
- Moreno Romero, F., “Accidente trabajo y sus elementos de presunción en el teletrabajo”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 475.
- Muñoz Ruíz, A. B., “¿Regulamos el accidente laboral en el teletrabajo?”, Blog *El Foro de Labos*, 23 de octubre 2020
- Nieto Rojas, P., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia: ¿pueden enviarme información sindical? ¿Cómo y dónde voto?”, Blog *El Foro de Labos*, 8 de septiembre 2020
- Nilles, J., “The Telecommunications-transportation Trade off: Options for Tomorrow”, *Jade International*, California, 1973
- Pérez Agulla, S., “El teletrabajo en la era digital”, Coord. E. Monreal Bringsvaerd; X. Thibault Aranda; A. Jurado Segovia, *Derecho del Trabajo y Nuevas Tecnologías. Estudios en Homenaje al Profesor Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º aniversario como catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 434-465.

- Pérez Agulla, S., “El trabajo a distancia desde una perspectiva de género”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 529-530.
- Pérez de los Cobos Orihuel F.; Thibault Aranda, X., *El teletrabajo en España. Perspectiva Jurídico-Laboral*, MTAS, Madrid, 2001
- Pérez de los Cobos Orihuel, F., “La modificación de las condiciones de trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 181-195.
- Pollos Calvo, C., “El teletrabajo debe quedarse para siempre”, *Diario La Ley*, nº 9655, Sección Tribuna, 17 de junio de 2020
- Preciado Domènech, C. H., “El control empresarial del uso de las tecnologías por las personas trabajadoras”, *Actum Social* núm. 160 (EDA 2020/649075), junio 2020
- Quintanilla Navarro, R. Y., “El Teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano: Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019)*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Vol. II, Madrid, 2017, pp. 107-122.
- Rodríguez Escanciano, S., “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración de la autonomía colectiva”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11 (2020), pp. 88-95.
- Rodríguez Piñero-Royo, M. (Dir.), “Nuevas Actividades y Sectores Emergentes: El Papel de la Negociación Colectiva”, *Colección de Informes y Estudios del Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Informe encargado por la CCNCC, 2006
- Rodríguez Piñero-Royo, M., “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, OIT, *El futuro del trabajo Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2017 (XXX Jornada de Estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC, Madrid, 26 de octubre 2017)*

- Rojo Torrecilla, E., “Acuerdo sobre la regulación del teletrabajo. Texto comparado y anotaciones del anteproyecto de ley, la versión de 1 de septiembre, y el acuerdo alcanzado en la Mesa de Diálogo Social el 21 de septiembre”, Blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas relaciones laborales*, 22 septiembre 2020
- Sánchez-Urán Azaña, M. Y., “Obligación empresarial de protección de la salud en el trabajo a distancia”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 415-418.
- Schwab, K., *La cuarta revolución industrial*, Debate, Barcelona, 2016
- Sierra Benítez, E. M., “El Derecho del Trabajo en el nuevo trabajo a distancia”, *XXXI Jornadas Universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Constitución española y relaciones laborales ante el actual escenario social y económico*, Cádiz, 13 y 14 diciembre 2012
- Sierra Benítez, E. M., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 1, núm. 1, enero-marzo, 2013
- Tascón López, R., “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias de la negociación colectiva”, Dir. J. J. Fernández Domínguez, *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva, Colección informes y estudios (Ministerio de Trabajo y Economía social, Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones)*, Serie Relaciones Laborales, Núm. 119, 2020, 575-609.
- Thibault Aranda, X., *El teletrabajo: análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2000
- Thibault Aranda, X., “Ámbito de aplicación de la nueva ley del trabajo a distancia: definición y calificación jurídica”, Dir. F. Pérez de los Cobos Orihuel; X. Thibault Aranda, *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 101-122.
- Todolí Signes, A., “El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quién lo vulnere”, Blog *Argumentos en Derecho Laboral*, 29 de marzo 2017

- Trujillo Pons, F., “Camino a una nueva ley sobre el trabajo a distancia (teletrabajo) y el derecho a la desconexión digital en el trabajo”, *Revista Aranzadi* núm. 8/2020
- Ushakova, T., “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, México, 2015

7. DOCUMENTOS

- Boletín de Igualdad en el Empleo, “Teletrabajo”, *Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado*, julio 2020
- Consejo Económico y Social, Dictamen 2/2020, Sobre el anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia, Sesión Ordinaria del Pleno de 22 de julio de 2020, CES, 2020
- Libro Blanco del Teletrabajo en España, “Del trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad empresarial, la movilidad y el trabajo en remoto”, Junio 2012
- Libro Blanco del Teletrabajo, “Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible del trabajo, Madrid, Febrero 2019
- Libro Blanco del Teletrabajo en Repsol, 2014

8. CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS²⁵³

1. Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE Núm. 120, 1 de junio de 2017).
2. Convenio Colectivo del Grupo Axa (BOE Núm. 244, 10 de octubre de 2017)
3. Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE Núm. 52, 28 de febrero 2018)
4. Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE Núm. 119, 16 de mayo de 2018)
5. Convenio Colectivo general de la industria química (BOE Núm. 191, 8 de agosto de 2018)

²⁵³ Véase el análisis detallado de los Convenios Colectivos consultados en el Anexo que acompaña el TFG

6. Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (BOE Núm. 199, 20 de agosto de 2019)
7. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM Núm. 255, 26 de octubre de 2019)
8. Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA (BOE Núm. 251, 28 de octubre de 2019)
9. Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica de Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE Núm. 273, 13 de noviembre de 2019)
10. V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (BOE Núm. 169, 17 de junio de 2020).
11. Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, 3 de diciembre de 2020)
12. III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S. M. E., SA.
13. Convenio Colectivo de Schweppes, SA. (BOE Núm. 16, 19 de enero de 2021)
14. Convenio Colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (BOE Núm. 131, 5 de febrero de 2021)
15. Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España (BOE Núm. 34, 9 de febrero de 2021)
16. Convenio Colectivo del Grupo Cetelem (BOE Núm. 42, 18 de febrero de 2021)
17. Convenio Colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE Núm. 43, 19 de febrero de 2021)
18. Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE Núm. 52, 2 de marzo de 2021)
19. Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE Núm. 59, 10 de marzo de 2021)
20. XXIV Convenio Colectivo del sector de la banca (BOE Núm. 76, 30 de marzo de 2021)
21. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia (BOPSG Núm. 54, 5 de mayo 2021)
22. Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE, Núm. 131, 11 de junio de 2021)
23. Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE Núm. 108, 6 de mayo de 2021)

24. Convenio Colectivo de Fundació Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona "La Caixa" (BOE, Núm. 108, 6 de mayo de 2021)
25. Convenio Colectivo de Frit Ravich, SL (BOE Núm. 114, de 13 de mayo de 2021)
26. VI Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE, Núm. 118, 18 de mayo de 2021)

9. ANEXO BREVE ANÁLISIS CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS

ÍNDICE

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE Núm. 120, 1 de junio de 2017). | 84 |
| 1.1. Transcripción | 84 |
| 1.2. Análisis..... | 84 |
| 2. Convenio Colectivo del Grupo Axa (BOE Núm. 244, 10 de octubre de 2017)..... | 85 |
| 2.1. Transcripción | 85 |
| 2.2. Análisis..... | 86 |
| 3. Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE Núm. 52, 28 de febrero 2018)..... | 87 |
| 3.1. Transcripción | 87 |
| 3.2. Análisis..... | 87 |
| 4. XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE Núm. 119, 16 de mayo de 2018)..... | 88 |
| 4.1. Transcripción | 88 |
| 4.2. Análisis..... | 91 |
| 5. Convenio Colectivo general de la industria química (BOE Núm. 191, 8 de agosto de 2018).92 | |
| 5.1. Transcripción | 93 |
| 5.2. Análisis..... | 95 |
| 6. Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (BOE Núm. 199, 20 de agosto de 2019).95 | |
| 6.1. Transcripción | 95 |
| 6.2. Análisis..... | 97 |
| 7. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM Núm. 255, 26 de octubre de 2019)..... | 97 |
| 7.1. Transcripción | 97 |
| 7.2. Análisis..... | 97 |
| 8. Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA (BOE Núm. 251, 18 de octubre de 2019)..... | 98 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 8.1. Transcripción | 98 |
| 8.2. Análisis..... | 100 |
| 9. Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica de Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE Núm. 273, 13 de noviembre de 2019) | 101 |
| 9.1. Transcripción | 101 |
| 9.2. Análisis..... | 105 |
| 10. V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (BOE Núm. 169, 17 de junio de 2020)... | 106 |
| 10.1. Transcripción | 106 |
| 10.2. Análisis..... | 107 |
| 11. Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, 3 de diciembre de 2020)..... | 108 |
| 11.1. Transcripción | 108 |
| 11.2. Análisis..... | 110 |
| 12. III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S. M. E., SA.... | 111 |
| 12.1. Transcripción | 111 |
| 12.2. Análisis..... | 117 |
| 13. Convenio Colectivo de Schweppes, SA. (BOE Núm. 16, 19 de enero de 2021)..... | 118 |
| 13.1. Transcripción | 118 |
| 13.2. Análisis..... | 119 |
| 14. Convenio Colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (BOE Núm. 131, 5 de febrero de 2021) | 120 |
| 14.1. Transcripción | 120 |
| 14.2. Análisis..... | 120 |
| 15. Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España (BOE Núm. 34, 9 de febrero de 2021) . | 120 |
| 15.1. Transcripción | 121 |
| 15.2. Análisis..... | 122 |
| 16. Convenio Colectivo del Grupo Cetelem (BOE Núm. 42, 18 de febrero de 2021) | 123 |
| 16.1. Transcripción | 123 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 16.2. Análisis..... | 124 |
| 17. Convenio Colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE Núm. 43, 19 de febrero de 2021) | 124 |
| 17.1. Transcripción | 124 |
| 17.2. Análisis..... | 125 |
| 18. Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE Núm. 52, 2 de marzo de 2021)..... | 125 |
| 18.1. Transcripción | 125 |
| 18.2. Análisis..... | 126 |
| 19. Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE Núm. 59, 10 de marzo de 2021)..... | 127 |
| 19.1. Transcripción | 127 |
| 19.2. Análisis..... | 129 |
| 20. XXIV Convenio Colectivo del sector de la banca (BOE Núm. 76, 30 de marzo de 2021).130 | |
| 20.1. Transcripción | 130 |
| 20.2. Análisis..... | 134 |
| 21. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia (BOPSG Núm. 54, 5 de mayo de 2021)..... | 136 |
| 21.1. Transcripción | 136 |
| 21.2. Análisis..... | 137 |
| 22. Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE, Núm. 139, 11 de junio de 2021) | 137 |
| 22.1. Transcripción | 137 |
| 22.2. Análisis..... | 139 |
| 23. Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE Núm. 108, 6 de mayo de 2021) | 140 |
| 23.1. Transcripción | 140 |
| 23.2. Análisis..... | 142 |
| 24. Convenio Colectivo de Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE, Núm. 108, 6 de mayo de 2021) | 143 |
| 24.1. Transcripción | 143 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 24.2. Análisis..... | 144 |
| 25. Convenio Colectivo de Frit Ravich, SL (BOE Núm. 114, de 13 de mayo de 2021) | 144 |
| 25.1. Transcripción | 144 |
| 25.2. Análisis..... | 144 |
| 26. VI Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE, Núm. 118, 18 de mayo de 2021)..... | 145 |
| 26.1 Transcripción | 145 |
| 26.2. Análisis..... | 145 |

1. Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE Núm. 120, 1 de junio de 2017).

1.1. Transcripción

Artículo 20. Teletrabajo.

Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia, se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa, resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

El carácter voluntario y reversible del teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa.

La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa.

La conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.

En orden a la consideración y desarrollo de estos criterios, las partes coinciden en tener como referencia a estos efectos los contenidos que integran la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015.

1.2. Análisis

El art. 20 del Convenio prevé la figura del teletrabajo, como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral fruto del avance de las nuevas tecnologías y que debe regirse por los siguientes criterios: voluntariedad (y reversibilidad), igualdad de derechos -legales y convencionales- de los teletrabajadores respecto a los trabajadores que ejecutan la prestación en las instalaciones de la empresa y, por último, la necesidad de regulación de aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones o la formación.

Es interesante que este convenio de ámbito estatal se remite a la “Declaración relativa al Teletrabajo”²⁵⁴ adoptada por los interlocutores sociales europeos del sector seguros, que

²⁵⁴Acuerdo alcanzado entre UNI Europa Finance, Insurance Europe, Amice y Bipar, en Bruselas el 10 de febrero de 2015 (accesible desde este [enlace](#))

servirá de base para el desarrollo de los criterios anteriormente referidos. En esta Declaración, los interlocutores sociales toman como punto de partida el Acuerdo Marco Europeo suscrito por los representantes de los trabajadores y empresarios europeos suscrito el 16 de julio de 2002, y observan las ventajas que esta forma de prestación de trabajo ofrece tanto a empresas como trabajadores.

A lo largo del texto, se van reiterando aspectos que ya estaban contenidos en el AMET, haciéndose especial hincapié en una serie de factores relevantes en orden a implantar el teletrabajo en las empresas. Primeramente, se menciona su carácter voluntario y la utilidad de definir de antemano en qué condiciones los empleados podrán trabajar a distancia. En segundo lugar, las particularidades propias del teletrabajo tienen como consecuencia que, antes de iniciarse, un acuerdo colectivo o acuerdos individuales deben prever una pluralidad de elementos, como puede ser su frecuencia (los días que se realizará, los días y horas de presencia en el centro de trabajo o los períodos en que los teletrabajadores deben permanecer contactables), la salud y seguridad (conforme a la Directiva 89/391), la protección de datos, el derecho de acceso al lugar de trabajo (salvo que se trate del domicilio, en cuyo caso será necesaria la notificación previa y la anuencia del trabajador), la provisión de equipos (siendo la regla general la responsabilidad de la empresa de proporcionar, instalar y mantener el equipo que se requiera para el teletrabajo regular, a menos que el teletrabajador utilice el suyo propio; llamativa es la asunción por el trabajador de los gastos cuando el teletrabajo se ponga en marcha por iniciativa del empleado, cláusula que no es acorde al espíritu del AMET, ni con la regulación vigente del RDL 28/2020), averías, reversibilidad, formación y, finalmente, la consagración de la igualdad de derechos recogidos en la legislación y en los convenios aplicables al igual que los trabajadores que trabajan de manera presencial. Por último, se hace mención a la cobertura del seguro por accidente y a cuestiones relativas a los derechos colectivos.

Básicamente se podría decir que el RDLTD ha incorporado la mayor parte de estas previsiones particulares a la legislación laboral.

2. Convenio Colectivo del Grupo Axa (BOE Núm. 244, 10 de octubre de 2017)

2.1. Transcripción

Artículo 13. 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 de acuerdo con los criterios rectores contenidos en la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por los interlocutores sociales europeos del sector asegurador el 10 de febrero de 2015, las partes negociadoras convienen en reconocer el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral en AXA que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal bajo los siguientes principios y criterios:

- Principio de voluntariedad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Principio de reversibilidad, tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Principio de igualdad respecto a los trabajadores 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 de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo.

Corresponderá a AXA 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 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, AXA procurará 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.

2.2. Análisis

Dentro del Capítulo III relativo a la organización del trabajo y nuevas tecnologías, el Convenio colectivo del Grupo Axa reglamenta en el art. 13 el teletrabajo.

Nuevamente se inicia el precepto con la alusión a las nuevas tecnologías y los cambios que han traído consigo, así como a la “Declaración relativa al teletrabajo”. Seguidamente, los interlocutores sociales reconocen el teletrabajo como una forma de realización de la actividad laboral que facilita la conciliación de la vida laboral y personal.

El teletrabajo, según el art. 13, debe gobernarse por una pluralidad de principios y criterios, véanse los el principio de voluntariedad, de reversibilidad y de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa, y los criterios de adecuación a la función (que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo) y de idoneidad (que los trabajadores cumplan los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo).

En este sentido, AXA se reserva el derecho de ofrecer esta modalidad de prestación del trabajo al personal que cumplan los requisitos de idoneidad (aptitudes, nivel de desempeño, etc.). Igualmente, en el propio ofrecimiento AXA determinará la frecuencia del teletrabajo.

Finalmente, respecto a los trabajadores con problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad (acreditada) de atender familiares de primer grado de consanguinidad por enfermedad, AXA procurará ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el

teletrabajo, o conceder excepcionalmente la posibilidad de teletrabajo (siempre y cuando la actividad lo permita).

El Convenio colectivo de AXA fue uno de los pioneros en recoger en su seno el derecho a la desconexión digital de los trabajadores (art. 14).

3. Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE Núm. 52, 28 de febrero 2018)

3.1. Transcripción

Artículo 68. Teletrabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio apuestan por la conciliación como parte de la cultura de la Empresa. Por ello, consideran positivo seguir promoviendo el acceso al teletrabajo en el ámbito del presente Convenio en los términos y condiciones actuales.

En el ámbito de la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo la Empresa presentará el procedimiento que recoja los requisitos de acceso, características, condiciones, frecuencia y duración, entre otros. La Representación de los Trabajadores podrá realizar las consideraciones oportunas, las cuales serán valoradas por la Empresa. Las partes integrantes de la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo definirán cuál es el mejor mecanismo de comunicación e información a la plantilla.

De la misma manera, será en la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo donde la Empresa informará sobre el desarrollo y seguimiento de las campañas de acceso al Teletrabajo y donde la Representación de los Trabajadores podrá presentar las disconformidades que pudieran existir en esta materia.

3.2. Análisis

Regulado en el art. 68 (y con la habitual proclamación de sus ventajas en cuanto a la conciliación), este Convenio desplaza al ámbito de la Comisión Técnica de Tiempo de Trabajo la presentación por parte de la empresa del procedimiento que recoja los requisitos de acceso, características, condiciones, frecuencia y duración, entre otro, del teletrabajo. Por consiguiente, la función de la representación de los trabajadores se limita a emitir las consideraciones oportunas, que serán valoradas por la Empresa.

Es interesante la distinción a la que procede este Convenio entre el teletrabajo y el trabajo en remoto (art. 9, ap. 1.6), consistiendo este último en la posibilidad de trabajar en remoto desde el domicilio particular 8 días, previa autorización en los supuestos de cuidado de

un familiar (hasta el 2º grado), festivos escolares de los menores de 12 años y circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo (por ejemplo, huelgas).

Se aclara que los mencionados supuestos no limitarán la potestad de un acuerdo entre el mando y el empleado para la realización de trabajo en remoto, cuando así lo consideren y lo pacten, siempre y cuando no pueda considerarse trabajo a distancia. Dicho de otro modo, el límite del acuerdo para el trabajo en remoto es su eventual consideración como trabajo a distancia (o teletrabajo).

4. XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE Núm. 119, 16 de mayo de 2018)

4.1. Transcripción

Artículo 85. Acuerdo de teletrabajo.

1. Antecedentes, objeto y condicionantes básicos del acuerdo:

Al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo el 16 de julio de 2002 e inspirado en sus principios, la Dirección de la Empresa y los sindicatos que ostentaban la condición de más representativos, CC. OO. y UGT, a propuesta de la Mesa Técnica de Igualdad del Grupo Repsol, firmaron el acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo en fecha 8 de mayo de 2009.

Las partes firmantes del Acuerdo Marco pretenden seguir avanzando de modo progresivo y desde el seno de esta Comisión, en esta medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, por entender que contribuye además a la mejora del clima laboral de la compañía y de la motivación de las personas que trabajan en el Grupo Repsol, además de posibilitar el ahorro de tiempos, costes y desplazamientos a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá extinguir la/s situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador.

Las partes se comprometen a adaptar este acuerdo a las disposiciones normativas vigentes en cada momento.

2. Definición, enfoque y modalidades:

A los efectos del presente documento, se entiende por teletrabajo como criterio general la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos. Todo ello siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección

de la Empresa. A este fin, la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina.

El/la empleado/a se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento. Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes –Jefe y colaborador/a-, la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de 15 días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.

Se definen 5 modalidades de teletrabajo:

1 día/semana.

2 días/semana.

3 días/semana.

20% de la jornada diaria.

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

El/la empleado/a 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, 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.

3. Requisitos básicos para acceder al teletrabajo:

A) Organizativos/puesto de trabajo: Se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la Empresa.

B) Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:

– 2 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 (1 año mínimo en 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.

C) 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.

4. Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja.

La persona que se acoja a la situación de teletrabajo deberá firmar el acuerdo individual de teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que ésta dé comienzo, en la que por otro lado mantiene sus derechos y obligaciones laborales, (mismo puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, condiciones salariales y de jornada, mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional (de promoción y ascensos) en la empresa, mismos derechos colectivos de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores/trabajadoras, misma carga de trabajo, y exigencia en el nivel de productividad, mismos derechos de prevención de la Salud y Seguridad Social, mismas coberturas de las contingencias de enfermedad profesional y de accidente, etc.) A fin de hacer efectivos estos derechos frente a los organismos de la Seguridad Social y Mutuas, siempre que le sea requerida por la persona empleada o por sus representantes legales, la empresa emitirá certificación acreditativa del horario desempeñado en la situación de teletrabajo.

Por otro lado, la persona que teletrabaja mantiene la obligación de comunicar por el sistema habitual las incidencias de vacaciones o incapacidad temporal, o cualquier otra de la que deba tener conocimiento la Dirección de la Empresa según el sistema de incidencias. A futuro, la persona que teletrabaja se someterá a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y claridad y que respetarán en todo caso su intimidad.

Además, la persona que teletrabaja deberá tener flexibilidad de cambio de los días/ tardes aquí señaladas por otro/as en la misma semana, si ello fuera necesario por necesidad 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.

5. Otras cláusulas adicionales relativas al régimen de teletrabajo.

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. Tales medios podrán ser sustituidos en cualquier momento, o suprimidos total o parcialmente por decisión unilateral del empleador, cuando los mismos no resulten necesarios para la prestación del trabajo contratado a la persona que teletrabaja, y serán costeados por el empleador, viniendo obligada la persona que teletrabaja a conservarlos y custodiarlos con la debida diligencia, e impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo, a personal ajeno a la plantilla del empleador. El empleador ha de prestar a la persona que teletrabaja el adecuado apoyo técnico para el correcto funcionamiento de los medios materiales facilitados por aquél.

Protección de datos y uso internet: En lo relativo a protección de datos, la persona que teletrabaja debe conocer y cumplir la normativa interna publicada en Intranet al respecto y se compromete a adoptar las medidas adecuadas para garantizar la protección de los datos de carácter personal a los que, con ocasión de su prestación laboral, tenga acceso por cuenta del empleador. Por otro lado, la persona que teletrabaja se compromete a no recoger ni difundir material ilícito mediante Internet a través de los medios materiales facilitados por el empleador para la prestación de su trabajo.

6. Seguimiento de teletrabajo:

La Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

La Mesa Técnica de Igualdad impulsará, mediante las iniciativas que se acuerden, la implantación homogénea del teletrabajo para que esta figura sea la misma realidad en todos los negocios y complejos industriales realizando un seguimiento cuyas conclusiones se recogerán en la Mesa de Igualdad.

4.2. Análisis

Los sucesivos Convenios colectivos de Repsol cuentan con una larga tradición en la promoción y reconocimiento del teletrabajo como la modalidad de prestación adecuada para la mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ya en fecha de 8 de mayo de 2009, los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y la Dirección de la Empresa firmaron un acuerdo de implantación progresiva de teletrabajo.

Ya desde el primer momento se introduce la posibilidad de que la Dirección de la Empresa pueda extinguir las situaciones de teletrabajo en cualquier momento, debiendo los trabajadores volver a los locales del empleador.

La definición de teletrabajo dada en el Convenio (art. 85.2) es la clásica, si bien se integra la en la definición que cuando se desarrolle una parte de la jornada en un sistema no presencial, en el puesto de trabajo se deben garantizar condiciones en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de datos. Se desprende de este precepto que el teletrabajador va a desarrollarse en el domicilio del propio trabajador, pues se hace referencia a que el teletrabajador debe destinar un espacio suficiente de su domicilio particular al uso de oficina.

Seguidamente, se reproduce el procedimiento a partir del cual se puede implementar esta modalidad de trabajo, enfatizando en sus caracteres de voluntariedad y reversibilidad. Más adelante, se definen cinco modalidades de teletrabajo: 1) 1 día/semana; 2) 2 días/semana; 3 días/semana; 20% de la jornada diaria; y, 2 tardes/semana y la jornada del viernes de teletrabajo. La elección de una de estas modalidades debe consensuarse, como no podría ser de otra manera, con su superior jerárquico.

A continuación, se citan los requisitos básicos para acceder al trabajo, tanto organizativos y del puesto de trabajo, como el perfil profesional y personal del futuro teletrabajador (con la exigencia de 2 años de antigüedad y estar a jornada completa, salvo reducción por motivos familiares; y la necesidad de acreditar una serie de competencias).

En el apartado de requisitos técnicos, a diferencia del párrafo anterior, parece que deja en manos del trabajador la elección del lugar de prestación laboral, siempre y cuando cumpla unos requisitos mínimos (entorno adecuado y con conexión). Curiosa es el compromiso que debe aceptar el teletrabajador de que, al acceder a la modalidad de teletrabajo, la empresa realizará una visita de evaluación de riesgos.

En la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, la Dirección de la Empresa presentará a la parte social un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.

Por último, cabe destacar que el Grupo Repsol ha sido una de las empresas punteras en la implantación y desarrollo del teletrabajo como modalidad de prestación laboral alternativa, de ahí que de su experiencia a lo largo del tiempo haya nacido un Libro Blanco del Teletrabajo²⁵⁵, en donde se precisan todos y cada uno de los detalles que lleva aparejado el teletrabajo.

5. Convenio Colectivo general de la industria química (BOE Núm. 191, 8 de agosto de 2018)

²⁵⁵Libro Blanco del Teletrabajo Repsol presentado el 23 de enero de 2013 (<https://www.repsol.es/es/sala-prensa/notas-prensa/2013/01/23/repsol-presenta-libro-blanco-teletrabajo.cshtml>) (accesible el documento desde este [enlace](#))

5.1. Transcripción

Artículo 10 bis. Teletrabajo.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

a) Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado 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.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

b) Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales de la empresa a petición del trabajador o de la empresa. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

c) Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado, así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

d) Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán 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.

e) Condiciones de seguridad: La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

La empresa informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

f) Derechos colectivos. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

g) Equipamientos de trabajo: 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 el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la empresa cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico.

5.2. Análisis

El Convenio colectivo general de la industria química fue uno de los primeros convenios sectoriales en prever la posibilidad de teletrabajar. Es necesario subrayar que no es habitual que un convenio colectivo de ámbito general y estatal, como el presente, regule de manera profusa la figura del teletrabajo, desmarcándose de esta forma de otros convenios colectivos en donde los interlocutores sociales se limitan a hacer una sucinta referencia al Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo de 2002.

De esta manera, el art. 10.bis aborda el teletrabajo, y regula sus aspectos más clásicos: desde su definición (con la utilización del término preponderante tal y como señalaba la regulación fruto de la reforma laboral de 2012, siendo el lugar de trabajo libremente elegido por el trabajador), carácter voluntario, derecho a la información, condiciones de empleo (igualdad con los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa), condiciones de seguridad (sólo pudiendo entrar la empresa en el domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último), derechos colectivos (adscripción al centro de trabajo más cercano a su domicilio) y equipamientos de trabajo (cuando el teletrabajo es realizado de manera regular, la empresa cubrirá los costos originados directamente por este trabajo, dotando al teletrabajador de apoyo técnico).

6. Convenio Colectivo estatal de perfumería y afines (BOE Núm. 199, 20 de agosto de 2019)

6.1. Transcripción

Artículo 15. Teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organizar y/o realizar el trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que el trabajo, que también pudiera ser realizado en los locales de la empresa, se realiza de forma preponderante en el domicilio de la persona trabajadora de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de

trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse adecuadamente.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, la persona trabajadora puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si la persona trabajadora expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar la petición.

Corresponde a la empresa definir los puestos de trabajo y personas trabajadoras bajo esta modalidad de Teletrabajo. En el proceso de definición de los puestos de trabajo afectados por esta modalidad, la empresa recabará, en todo caso, la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras, que no será vinculante para la empresa.

La decisión sobre la afectación de un puesto o de una persona trabajadora bajo esta modalidad será reversible en todo momento.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona trabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

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.

El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de visualización. La persona teletrabajadora aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo. El empresario es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras solo podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora previa notificación y consentimiento de esta última.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con otras personas trabajadoras de la empresa.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos que el resto de las personas trabajadoras en la empresa y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras.

6.2. Análisis

Al igual que convenio anterior, el Convenio colectivo estatal de perfumería y afines no escatima a la hora de reglar el teletrabajo y dedica un precepto denso a los caracteres centrales del teletrabajo (art. 15).

Parte de la definición, para pasar a su carácter voluntario (en donde corresponde a la empresa definir los puestos de trabajo susceptibles de desempeñarse bajo esta modalidad, así como los perfiles de las personas que pueden acceder al teletrabajo; en este ámbito la representación legal de los trabajadores sólo emitirá opiniones no vinculantes), exigencias de salud y seguridad en el trabajo (más aun cuando se ejecute la prestación en el domicilio, al que no podrá acceder el empresario sin previa notificación y consentimiento del teletrabajador), igualdad de derechos, derecho de información y provisión de equipos (responsabilidad que recaerá sobre la empresa, salvo que por acuerdo se establezca que la persona teletrabajadora utilizará el suyo propio; siendo el teletrabajo regular, el empresario cubrirá todos los costos originados directamente).

7. Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM Núm. 255, 26 de octubre de 2019)

7.1. Transcripción

Art. 43º.- TELETRABAJO.

Con el fin de impulsar el desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, la empresa puede facilitar a las personas trabajadoras de la empresa la opción del teletrabajo, regulando siempre la definición del trabajo en remoto, protección de datos empresariales y de RGPD, y todo lo relativo con salud, prevención y accidentes laborales.

Puede impulsarse en el seno de la empresa, la concreción de acuerdos con el comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales sobre la regularización del teletrabajo cumpliendo siempre los siguientes principios: deberá ser voluntario, reversible e igualitario.

Se deberá comunicar al comité aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.

7.2. Análisis

Cambiamos de ámbito territorial y personal, y abordamos el Convenio colectivo del Sector de Oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid, en donde esta vez sí constatamos la tendencia de la negociación colectiva de remitirse a otros instrumentos normativos, en este caso, al Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

En efecto, el art. 43 (teletrabajo), incardinado en el Capítulo IX, que lleva por título el Teletrabajo se limita a recordar que las empresas pueden facilitar esta opción regulando la definición de trabajo en remoto, la protección de datos conforme el RGPD, y sobre todo lo relativo a salud, prevención y accidentes de trabajo.

La labor de implementación del teletrabajo se atribuye a nivel empresarial, ámbito en que las empresas podrán concretar acuerdos con los comités de empresa, delegados de personal o secciones sindicales, siempre cumpliendo los siguientes principios: voluntariedad, reversibilidad e igualdad. Los acuerdos alcanzados deberán comunicarse al comité de empresa.

8. Convenio Colectivo de Nokia Spain, SA (BOE Núm. 251, 18 de octubre de 2019)

8.1. Transcripción

Artículo 43. Teletrabajo.

Las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo son las siguientes:

La participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario y, previo acuerdo entre empleado y supervisor, se formalizará en un anexo al contrato de trabajo en el marco de la Carta Social de Teletrabajo de la corporación.

Las actividades a desarrollar bajo el régimen de teletrabajo serán las mismas que cada empleado desempeña en cumplimiento de su puesto de trabajo, por lo que su participación en dicho régimen no supone variación en las condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su integración en el mismo, que continuarán rigiéndose por el marco laboral establecido.

No se abonará compensación alguna por la participación en el régimen de Teletrabajo ni por la manutención correspondiente a los días de teletrabajo.

La distribución durante la semana de las jornadas a trabajar en el domicilio y en la Empresa se establecerá 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 trabajo.

El empleado acudirá a su puesto de trabajo en su centro de Trabajo los días restantes con el régimen de jornada habitual.

El empleado podrá ser requerido para asistir al centro de trabajo habitual en cualquier momento que las necesidades de la Empresa así lo determinen.

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 vigentes. Para las funciones de asistencia técnica a clientes, soporte IT u otras que requieran la prestación de un servicio en un horario determinado, éste deberá cumplirse.

Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que los empleados que trabajan en los locales de la Empresa y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de los empleados.

Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que el resto de empleados de la Empresa. No es obstáculo para la comunicación con los Representantes de los Trabajadores.

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 relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y/o el acceso a datos personales, los empleados declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos en la Empresa, las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 15/1999 de protección de datos de carácter personal y el Reglamento de medidas de seguridad que se establecen en la normativa interna así como la I.G. H-05.01 sobre gestión integral de equipos de tecnologías de la información y la I.G. H-02 sobre acceso a internet.

En materia de seguridad y salud laboral, se dará cumplimiento a la Ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa que la desarrolle en cada momento.

Se mantendrá la cobertura por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Tanto la Dirección como el empleado podrán, en cualquier momento, dar por finalizada su participación en este programa, comunicando dicha decisión a la

otra parte con una antelación de 48 horas, debiendo el empleado reincorporarse en dicho momento a su puesto de trabajo en su centro de trabajo.

Los trabajadores a los que era de aplicación el XXII Convenio Colectivo de la empresa Alcatel-Lucent España S.A.U. y que tenían según la redacción de dicho convenio tenían derecho a la instalación de una línea ADSL, percibirán una compensación económica mensual, no absorbible, de 50 euros mensuales brutos en un concepto de nómina denominado «Complemento Personal T». Dada la naturaleza del beneficio que cancela, este complemento no tiene naturaleza retributiva, ni es base de cálculo para ningún otro tipo de remuneración. No obstante lo anterior, aquellos empleados a los que, como consecuencia de su actividad fuera de la jornada de trabajo ordinaria diaria, o por cualquier otro motivo, la Empresa les asigne algún tipo de conexión o línea de acceso de datos dejarán de percibir este complemento personal mientras dure esta asignación.

Artículo 44. Trabajo a distancia.

En el caso de empleados que realizan su trabajo bajo el régimen permanente de trabajo en su domicilio o en el lugar libremente elegido por éstos, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la Empresa, por inexistencia de un centro de trabajo de la Empresa en la localidad donde tienen localizado su contrato de trabajo, percibirán una compensación adicional a partir del año 2018 por importe de 57,77 euros brutos al mes, en 12 mensualidades al año, y de 58,93 euros en el año 2019.

8.2. Análisis

En su art. 43, se establecen las condiciones generales de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Volvemos a encontrar las notas típicas que caracterizan esta modalidad: su carácter voluntario (se formaliza en un anexo al contrato de trabajo en el marco de la Carta Social de Teletrabajo de la corporación), mantenimiento de las mismas condiciones económicas y laborales que tenía con anterioridad a su acceso al teletrabajo, distribución durante la semana de las jornadas a trabajar en el domicilio de mutuo acuerdo con la Empresa (si bien podrá ser requerido para asistir al centro de trabajo habitual en cualquier momento por necesidades de la Empresa), flexibilidad en el horario de teletrabajo (se prima la actividad y los compromisos profesionales, siempre previo acuerdo del teletrabajador con su supervisor), acceso a la formación y al desarrollo de la carrera profesional, igualdad en derechos colectivos, plena aplicación de la LPR, protección de datos y confidencialidad en consonancia con el RGPD y, por último, se consagra la obligación del empresario de poner a disposición del empleado del equipo necesario para la realización de su trabajo, así como el mantenimiento, comprometiéndose, por su parte, el empleado a realizar un uso profesional, así como a su cuidado y conservación, responsabilizándose de los daños derivados de un uso incorrecto.

Por otro lado, también hay una mención al trabajo a distancia en el art. 44 del Convenio colectivo, cuya regulación consiste en la percepción de una compensación adicional por la inexistencia de un centro de trabajo de la Empresa en la localidad donde tienen localizado su contrato de trabajo.

9. Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica de Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE Núm. 273, 13 de noviembre de 2019)

9.1. Transcripción

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.

Durante este tiempo, desde su implantación fruto de los acuerdos de negociación colectiva para su regulación en cada una de las tres Empresas, considerando la actividad y el perfil de las personas trabajadoras, hemos avanzado en la extensión de esta modalidad ampliando las actividades teletrabajables y el número de personas trabajadoras que se han incorporado a esta modalidad.

Además se ha progresado en la dotación de las herramientas de comunicación y de medios para el teletrabajo, habiéndose obtenido una mejora del compromiso y la motivación con una mayor participación e implicación.

Actualmente, la incorporación de las nuevas tecnologías es una realidad indudable que se ha ampliado con el desarrollo de las nuevas redes sociales que han permitido evolucionar el mundo de la información y comunicación. Con ello hemos construido una gestión basada en la confianza mediante una relación más ágil y directa, que ha reportado mayores ventajas tanto para la organización como para las personas teletrabajadoras, con nuevas formas de hacer que están consolidando una cultura más innovadora. En este contexto, consideramos necesario seguir avanzando en línea con un compromiso mutuo de mejora en la calidad y la productividad que reporte ventajas para todos, así como lograr un incremento porcentual del número de personas trabajadoras que disfruten de esta modalidad de trabajo.

En el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas trabajadoras que cumplan con los requisitos referido en el anexo V del presente Convenio, especialmente los referidos a la actividad.

A lo largo del año 2020, la Empresa desarrollará un sistema informático que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales procedimientos en cada una de las Empresas. De todas las fases del procedimiento (solicitud, concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RRTT.

Se acuerda incorporar como anexo V una regulación común del teletrabajo para aplicar a los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

Se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente.

Flexwork. En igual sentido, ambas partes reconocen que el trabajo remoto y flexible por parte de las personas trabajadoras es una realidad emergente imparable en las Empresas. En este sentido, es necesario progresar en la implantación de nuevas formas de trabajar que, aprovechando el auge de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permitan realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, y, además, conciliar la vida profesional con la personal.

El trabajo en movilidad o flexwork no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo.

Este sistema pretende ser un paso más en el modelo actual, incorporando la posibilidad de desempeñar las funciones en el centro de trabajo y otros lugares más adecuados, mayoritariamente en el domicilio particular de la persona trabajadora, con flexibilidad horaria y con uso de dispositivos digitales y dónde prima el rendimiento y los objetivos.

Esta nueva forma de trabajo, basado en la flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar que requiere una evolución y adaptación en las personas trabajadoras y en la organización:

- Del lado de la Empresa: el reconocimiento de flexibilidad en los espacios de trabajo y en los tiempos de trabajo, la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad en la organización del trabajo y en la gestión de recursos humanos y materiales con la optimización del uso de las tecnologías de información.*
- Del lado de la persona trabajadora: Autonomía para la decisión del lugar y horario de trabajo, aunque sujeta a los condicionantes de la actividad, así como*

el disfrute de los beneficios vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal.

– Del lado de la cultura y estilos de dirección: Mayores márgenes de autonomía para la plantilla, que presta sus servicios en ecosistemas laborales ágiles, abiertos y flexibles, más motivadores y donde prima una cultura basada en el cumplimiento de los objetivos y un estilo de liderazgo basado en la confianza. La Empresa cuenta con las herramientas digitales de comunicación y colaboración necesarias que dan soporte a esta forma de trabajo.

Derivado de esta realidad, es necesario establecer una serie de premisas o condiciones que se deben cumplir en relación al flex-work, 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.

Perfil. Esta nueva forma de trabajo más flexible requiere un perfil que detallamos a continuación:

– Competencias intrapersonales: Profesional autónomo, orientado a objetivos, comprometido y con mentalidad de aprendizaje. Son relevantes las habilidades sociales y digitales que permitan una interacción fluida con sus interlocutores en el día a día.

– Competencias propias de la interacción con el puesto: Es recomendable la experiencia en el puesto (que permita poner en práctica los conocimientos adquiridos y desarrollar las habilidades necesarias) y capacidad de organización y planificación de la actividad. También es aconsejable un buen conocimiento de la organización para un rendimiento óptimo.

– Colectivos: Profesionales que pertenezcan a colectivos de perfiles críticos en el mercado, equipos que trabajan en ecosistemas agile y en general puestos que requieren mayor movilidad.

Actividad:

– A evaluar por cada departamento si la actividad es compatible con esta nueva forma de trabajar y con impacto positivo en el negocio.

– La actividad a realizar debe estar referida a proyectos específicos, donde la movilidad y la flexibilidad sea acorde a las necesidades cambiantes de cada cliente o negocio. No se trata de un tipo de actividad de carácter repetitivo, sino de proyectos y actividades que requieren soluciones complejas que exigen la interrelación con otras áreas de la compañía y cuya dificultad de ejecución es alta o muy alta.

Con las especialidades aquí referidas el flexwork se regirá por las mismas condiciones que el teletrabajo, si bien se adaptarán los contratos individuales a los condicionantes aquí referidos, adquiriendo una importancia especial tanto la vinculación a proyectos específicos, la orientación a resultados y la consecución de objetivos por lo que deberá orientarse su solicitud y concesión a este tipo de

proyectos aceleradores, relacionando la vigencia y el tiempo de flexwork a la duración del proyecto aplicable en cada caso.

El resto de condiciones se regirán por las mismas condiciones que 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 este escenario, se hace imprescindible una cultura basada en la confianza entre las personas, por cuanto se crean espacios de encuentro donde se acuerdan objetivos, proyectos de trabajo y plazos a cumplir.

En relación con las herramientas a utilizar, al igual que en el teletrabajo, será necesario que la persona trabajadora disponga de la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para trabajar de manera colaborativa en remoto, implantando la Compañía cuantas medidas de seguridad sean necesarias para proteger sus sistemas e información.

Requisitos específicos a los referidos para el flexwork:

- Se recomienda un máximo del 50 % de la jornada semanal para garantizar la vinculación con el entorno habitual de trabajo, que se ajustarán con flexibilidad horaria máxima, según necesidades del negocio y acordado con la persona responsable.*
- Al igual que en el teletrabajo, el trabajador/a se compromete a acudir a cuantas reuniones o a incorporarse a su puesto físico de trabajo si fuera necesario, tan pronto como sea posible.*
- Se recomienda que el trabajador/a tenga una antigüedad mínima en la Empresa de doce meses.*

Recomendaciones específicas en materia de Prevención y Salud Laboral: Al inicio del contrato de Flexwork, se recibirá:

- 1. Formación adecuada y específica: Una formación adecuada y específica acorde a este nuevo modelo de organización laboral que incluya entre otros: trabajos en pantallas de visualización de datos.*
- 2. Información de riesgos y medidas preventivas: se recibirá información relativa a los riesgos y medidas preventivas complementarias a lo dispuesto en la ER General por puestos.*
- 3. Cuestionario autocomprobación del lugar de trabajo: Cuyo contenido se determinará en el contrato individual.*
- 4. Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos al efecto publicados en la Intranet Corporativa.*

9.2. Análisis

La compañía Telefónica siempre se ha erigido como un ejemplo a seguir en cuanto al empleo temprano del teletrabajo, contando en todo momento con un régimen jurídico claro y preciso para la implantación del teletrabajo y de las condiciones laborales de los teletrabajadores.

En el Convenio de Telefónica, encontramos regulado el teletrabajo en dos ubicaciones distintas. Primeramente, en el art. 89, en donde de manera reiterada se insiste en los efectos beneficiosos derivados de la utilización del teletrabajo como modalidad de ejecución de la prestación laboral, y avanzando que a lo largo del año 2020, la Empresa desarrollará un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación y formalización (y en su caso, acuerdo individual), así como las prórrogas y el control de los teletrabajadores, con el fin de que este nuevo proceso sustituya a los actuales. Seguidamente, se hace referencia al Flexwork, que profundiza en las nuevas formas de trabajar y que, gracias al auge de las TIC, se proceda a realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de una manera muy flexible, conciliando la vida profesional con la personal. Esto es, no estamos ante un sustituto del teletrabajo, sino una modalidad complementaria que facilite aún más si cabe la flexibilidad a la hora de trabajar. Se trataría, en definitiva, de un paso más en el modelo actual, basado en los principios de flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar. Para su implantación, se requiere un cambio tanto por parte de la empresa (un cambio en la gestión de los recursos humanos y organización del trabajo), así como por parte de la persona trabajadora (competencias tales como su autonomía, a parte de una experiencia previa en la organización y planificación de la actividad, y que, en todo caso, se valore si la actividad es susceptible de desarrollarse bajo esta modalidad).

En segundo lugar, tanto el régimen jurídico del teletrabajo como del flexwork se encuentra desarrollado en el Anexo V del mismo Convenio. En este anexo se detallan los criterios que servirán de base para la implantación del teletrabajo. Se comienza con un ámbito objetivo (perfil de actividades) y un ámbito personal (perfil de la persona teletrabajadora). Seguidamente, se dispone que en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo se analizará la posibilidad de establecer un día de teletrabajo para todas aquellas personas que cumplan con los requisitos fijados en este Anexo.

Para su implantación, se sigue la estela del AMET, y se reitera su carácter voluntario, carácter reversible, su vigencia anual (con posibilidad de prórroga tras la valoración de la persona trabajadora, bajo criterios de productividad), tiempo de teletrabajo, que deberá hallarse entre 1 y cuatro días semanales (determinándose su duración de común acuerdo entre ambas partes), formación adecuada, protección y confidencialidad de datos y equipos y comunicaciones, donde destacar que 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., correrá por cuenta del empleado, regla que se opone al espíritu del actual RDL 28/2020.

En cuanto a las condiciones económicas y laborales de las personas teletrabajadoras, éstas no pueden sufrir ningún tipo de discriminación. El Acuerdo Individual de Teletrabajo será

el documento en donde se reflejen las horas de teletrabajo semanas y los días en que se teletrabajarán, siempre respetando la jornada establecida en Convenio Colectivo (y compaginándolo con una cierta flexibilidad para realizar el trabajo). Por consiguiente, el teletrabajo fuera del horario habitual podrá ser admitido con carácter excepcional (si el tipo de trabajo desempeñado lo permite), debiendo quedar reflejados estos cambios por escritos y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo.

Por último, se garantizar los derechos sindicales de los teletrabajadores (cuya concreción y aplicación deberá ser objeto de análisis y desarrollo por la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo) y de formación (el teletrabajo no debe suponer un menoscabo), y se elabora una lista de recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral, tanto referidas a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, como para los puestos de flexwork). Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, pero no pudiendo acceder al domicilio de la persona teletrabajadora a menos que se haya realizado una notificación previa y se cuenta con la autorización de ésta última.

10. V Convenio Colectivo marco del Grupo Endesa (BOE Núm. 169, 17 de junio de 2020)

10.1. Transcripción

Art. 41. Adaptación de la jornada de trabajo.

Al objeto de hacer efectivo y dar cumplimiento al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, 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, por tales motivos las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

[...]

5.º Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia

En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, ya sean de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por la persona trabajadora y reversible por cualquiera de las partes de un acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia por escrito, en el que

se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de personas trabajadoras, el derecho de éstas a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estas personas trabajadoras deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.

4. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia, se implantarán, previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

En caso de discrepancia entre el solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes en el seno de la Comisión de Igualdad.

10.2. Análisis

En el marco de la Sección II de este Convenio, de medidas relativas a la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, en el art. 41, que lleva por título adaptación de la jornada de trabajo, en su epígrafe 5º se aborda el trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia.

La previsión del régimen jurídico del trabajo a distancia es bastante sencilla. Se advierte, primeramente, que estas experiencias de trabajo fuera de la oficina, ya sean de carácter individual o colectivo, se propiciarán en aquellas actividades que por su naturaleza se adecúen a este tipo de modalidad de trabajo. Seguidamente, se menciona su carácter voluntario y reversible, la igualdad de derechos y oportunidades, la adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la LPR y el mantenimiento de las condiciones económicas de los teletrabajadores. La empresa se encargará de satisfacer los medios necesarios para asegurar su constante formación (y no impedir su promoción profesional), debiendo estar adscritos los trabajadores a distancia a un centro de trabajo concreto a los efectos de poder ejercer sus derechos colectivos.

Finalmente se concluye que tanto las iniciativas en esta materia, como el contenido del modelo del acuerdo individual de trabajo se implantarán previa negociación con la Representación Social, en el seno de la Comisión de Igualdad.

11. Convenio Colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, 3 de diciembre de 2020)

11.1. Transcripción

Artículo 14. Trabajo a distancia y Teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

– Ordenador, Tablet, SmartPc o similar.

– Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 Euros, los siguiente medios y herramientas:

- Teclado.

- Ratón.

- Pantalla.

En el caso de que la empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Durante la vigencia del presente Convenio la citada cantidad de 55 Euros se incrementará en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

7. Derechos de información y participación.

Las empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.

- Entregarán mensualmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

8. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

9. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

11.2. Análisis

Estamos ante uno de los primeros convenios adoptados después de la entrada en vigor del RDL 28/2020, al cual hace referencia expresa en su art. 14 (que versa sobre el trabajo a distancia y Teletrabajo).

De conformidad con su primer apartado, se reconoce el trabajo a distancia y teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral fruto del avance de las nuevas tecnologías, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el art. 13 ET, el RDL 28/2020, y por supuesto, en el articulado objeto de estudio.

Primeramente, se toma el guante de la actual legislación, recalcando que el teletrabajo es voluntario para ambas partes, siendo necesaria su documentación por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo.

Igualmente, se ratifica el carácter reversible de esta modalidad de prestación laboral, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

Y resulta sugestiva la recomendación del mantenimiento del vínculo presencial del teletrabajador con su unidad de trabajo y con la empresa, a fin de evitar el aislamiento. Dicho de otra manera, las partes consideran conveniente que en el acuerdo individual de

teletrabajo se introduzcan mecanismos que garanticen una cierta presencial del teletrabajador en el centro de trabajo.

Sobre uno de los aspectos más polémicos previstos en el RDLTD, se aborda la dotación de medios y compensación de gastos, dando cumplimiento a lo dispuesto en los arts. 11 y 12 del susodicho RDL y, en consecuencia, las partes teletrabajadoras tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de ordenador, Tablet, SmartPC, teléfono móvil con línea y datos necesarios, y silla ergonómica homologada (a petición del trabajador), siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. Adicionalmente, y a elección de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de 130€, el teclado, ratón y pantalla. En caso de que la empresa opte por la compensación, la persona teletrabajadora deberá acreditar los gastos mediante facturas debidamente emitidas. Y por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener el teletrabajador, éste percibirá una cantidad máxima de 55 € mensuales, que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Por otro lado, se garantizan los derechos de información y participación, debiendo las empresas identificar de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas teletrabajadoras, entregar mensualmente a la RLT la relación de las personas, debidamente identificadas, que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo, dar a conocer a los teletrabajadores los procedimientos, métodos y protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implantación del teletrabajo.

Se prevé una cláusula que permite la aplicación del teletrabajo como solución para resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo. Y en cuanto a la seguridad y salud laboral, el convenio se remite a art. 16.2 del RDLTD.

Por último, por lo que hace a los derechos colectivos y sindicales, se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad. A tal efecto las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa. Asimismo, se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla teletrabajadora en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

12. III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S. M. E., SA.

12.1. Transcripción

Artículo 62. Teletrabajo o trabajo a distancia.

En virtud de lo establecido en el artículo 34.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se regulan en el Anexo 5 las condiciones del teletrabajo.

ANEXO 5

Teletrabajo

En virtud de lo establecido en el artículo 34.8 del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes criterios en materia de teletrabajo o trabajo a distancia.

Ámbito de implantación:

Definiremos el teletrabajo, en el ámbito del convenio de la Corporación RTVE, como «una forma flexible de realización de la actividad laboral desde el domicilio fijado por la persona teletrabajadora utilizando medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación, una herramienta estratégica en nuestra organización».

Ámbito objetivo:

Perfil de las actividades: se implantará con carácter general en las unidades en las que las actividades que se realizan sean susceptibles de esta modalidad. Para ello, en el seno del Comité Intercentros se informará de las actividades susceptibles de teletrabajar, así como, de la incorporación paulatina de otras actividades, efectuará el seguimiento de estas nuevas actividades y de los empleados a los que afecta la realización del teletrabajo y han aceptado esta modalidad.

En los supuestos de personas trabajadoras 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 y/o dependencia, la Corporación RTVE procurará adaptar 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.

Ámbito personal:

Perfil de persona teletrabajadora: este aspecto deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto. La Empresa se compromete a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo.

Condiciones de implantación del teletrabajo.

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia obligada el Acuerdo Marco Europeo de teletrabajo. La modalidad de teletrabajo no puede generar situaciones de discriminación y a tal efecto, se considera:

a) Efectividad: a partir de la aprobación del III Convenio Colectivo, potenciando su desarrollo y teniendo en cuenta las particularidades que puedan derivarse de

los propios centros de trabajo y conexiones de acceso remoto, y la disponibilidad real de los medios y herramientas.

b) Carácter voluntario: tendrá siempre carácter voluntario tanto para la empresa como para la persona interesada, formalizándose mediante un Acuerdo Individual de Teletrabajo. Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica, dicho acuerdo tendría una duración de un año.

Transcurrido un año desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de un mes de antelación, a través de la persona responsable inmediata y comunicación a la Dirección de RRHH.

c) Carácter reversible: este principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los 2 primeros meses, transcurrido el cual la persona trabajadora quedaría sometida al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del acuerdo individual.

En cuanto a la reversibilidad, esta puede ser tanto a iniciativa de la persona teletrabajadora como de la Empresa:

– A iniciativa de la Empresa, en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la RLT, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

– A instancia de la persona teletrabajadora que podrá tener lugar durante los 2 primeros meses o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por la Dirección de RRHH en coordinación con su unidad de pertenencia.

En ambos casos el plazo de preaviso será de 15 días.

De estas situaciones de reversibilidad se informará a la RLT.

d) Vigencia.

Como regla general la condición de persona teletrabajadora tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice la valoración del período bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas. No obstante, la continuidad en el mismo estará supeditada a los posibles porcentajes de personas teletrabajadoras que se puedan establecer en las unidades y la posibilidad de que otras personas adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos, y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, puedan acceder también al mismo.

e) Tiempo de teletrabajo.

El tiempo será entre uno y cuatro días semanales. Su duración se determinará de común acuerdo por ambas partes, persona teletrabajadora y persona

responsable inmediata. Podrá realizarse también en tiempo de jornada equivalente que no debe suponer situaciones diferenciales entre las personas que realicen teletrabajo.

En el contrato a suscribir será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo.

Por último, para favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con las personas colaboradoras o con la persona responsable directa. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

f) Formación.

Recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral.

g) Protección y confidencialidad de datos.

Las personas teletrabajadoras seguirán vinculadas a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual.

Por otra parte, la empresa adoptará las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.

h) Equipos y comunicaciones.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y 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 la Dirección de Sistemas.

La persona teletrabajadora deberá 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 de la persona teletrabajadora.

La persona teletrabajadora tendrá acceso a la red de la Corporación de RTVE, a los efectos de acceso a carpetas compartidas, Intranet, correo electrónico, etc. mediante una conexión VPN o la que corresponda en cada momento.

Condiciones laborales de las personas teletrabajadoras.

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras.

a) Jornada y horarios.

La jornada es la establecida en el convenio colectivo. 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.

Por otro lado es preciso compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de personas del mismo equipo de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad, por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo.

Por todo ello, los días y horarios pactados en el acuerdo individual actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad.

En el acuerdo individual se reflejarán horas de teletrabajo semanales y los días en los que, como regla general, se teletrabaja.

En los trabajos que no permitan flexibilidad alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios.

Teletrabajo fuera del horario habitual.

Será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y podrá admitirlo su unidad con carácter excepcional si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la Empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de compañeros. Estos cambios deberán constar por escrito, y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo, con respeto al vigente convenio colectivo sobre duración de jornada, descanso entre jornada, duración máxima de la jornada diaria, pausas de descanso y descanso semanal.

Las personas trabajadoras acogidos a este sistema de trabajo tendrán igualmente derecho a la desconexión digital en los mismos términos redactados en el vigente convenio colectivo.

En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

Trabajo a Turnos.

Cuando un puesto de trabajo sometido a turnos se realice mediante teletrabajo, el régimen de turnos no experimentará variación por realizar la actividad en régimen de teletrabajo.

a) Condiciones económicas.

La retribución de la persona teletrabajadora 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 condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción. Este mismo criterio regirá para las retribuciones en especie.

Los cambios de 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.

b) Recomendaciones en materia de prevención y salud laboral.

La Dirección de Prevención será la encargada de dar las líneas generales en esta materia que deberán ser observadas por las personas integradas en este proyecto.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral. Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia. De todo esto se informará trimestralmente al CGSSL.

c) Derechos sindicales.

El teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales de la persona teletrabajadora, rigiéndose las comunicaciones con sus representantes conforme a lo pactado en el convenio colectivo y la normativa laboral. Estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de las personas trabajadoras. A estos efectos, y al objeto de garantizar la aplicación efectiva del derecho de información y participación sindical de la persona teletrabajadora, en caso necesario se arbitrarán las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por la persona teletrabajadora, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad.

d) Formación.

El teletrabajo no debe suponer menoscabo en su formación, y además debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para la persona teletrabajadora, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación. El objetivo de este plan formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona teletrabajadora para el uso de las herramientas básicas, haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo corporativos y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral.

Procedimiento.

El procedimiento para la tramitación de la novación contractual individual de teletrabajo se iniciará a instancia de la Corporación RTVE, para cuyo registro y seguimiento se habilitarán durante la vigencia de este convenio colectivo los desarrollos informáticos correspondientes, que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, del acuerdo individual, así como las sucesivas prórrogas y el control de las personas teletrabajadora. De todas las fases del procedimiento (concesión y denegación y sus causas) se dará información a la RLT.

Efectividad.

La efectividad del presente anexo se producirá a partir de la entrada en vigor del III Convenio de la Corporación RTVE.

Con carácter transitorio, se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente anexo y dentro del ámbito de implantación del mismo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se registrará en todo por el presente anexo.

12.2. Análisis

Sin duda estamos ante uno de los flamantes convenios de empresa que se han registrado tras la aprobación del RDL 28/2020.

Uno de los primeros aspectos a reseñar es la conexión entre el teletrabajo o trabajo a distancia y el derecho a solicitar adaptaciones a la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, que prevé el art. 34.8 ET. Del art. 62 del citado Convenio se extrae la conclusión de que el teletrabajo (o trabajo a distancia) es una suerte de medida de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y no una forma de prestación del trabajo alternativa a la ejecución de la prestación laboral de manera presencial en el centro de trabajo.

Sea como fuere, se dice que en el Anexo 5 se regulan las condiciones del teletrabajo. Se parte de su definición, y se fijan los ámbitos objetivos (aquellas actividades susceptibles de ser desempeñadas bajo esta modalidad de trabajo) y personal (se definirán unos criterios objetos de aplicación dibujando de manera adecuada los perfiles idóneos para esta forma de prestación). Seguidamente, se expresa que se toma como referencia el AMET y se reproducen los clásicos caracteres del teletrabajo: voluntariedad que se plasma a través de un acuerdo individual de teletrabajo (cuya duración máxima será de 1 año, siendo necesaria después para su continuación una prórroga, que se adoptará en función de criterios de productividad), su carácter reversible (introduciéndose una cláusula de estabilidad según la cual, tras los dos primeros meses no se podrá ejercitar la reversibilidad hasta pasado 1 año completo) y la determinación del tiempo de trabajo, que deberá situarse entre uno y cuatro días semanales mediante un acuerdo por ambas partes, el derecho a recibir una formación adecuada, la protección y confidencialidad de los datos, recomendaciones en materia de prevención y saluda laboral (siendo encargada la Dirección de Prevención de dar las líneas generales en esta materia, así como a través de la realización de estudios y controles de salud), derechos sindicales y previsiones sobre equipos y comunicaciones, estableciéndose una prohibición de uso particular de los equipos puestos a disposición por la Corporación RTVE, y recayendo sobre el teletrabajador 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.

También se prevé el teletrabajo fuera del horario habitual, que será siempre a instancia de la persona teletrabajadora, y que será admitido con carácter excepcional, debiendo constar estos cambios por escrito y anexarse al acuerdo inicial de teletrabajo. Igualmente, se recuerda el derecho a la desconexión digital.

Y, por último, en lo relativo al procedimiento para la tramitación de la novación contractual individual de teletrabajo, éste se iniciará a instancia de la Corporación RTVE vía un sistema informático que permita recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización (en su caso, del acuerdo individual), así como las sucesivas prórrogas y el control de la persona teletrabajadora.

13. Convenio Colectivo de Schweppes, SA. (BOE Núm. 16, 19 de enero de 2021)

13.1. Transcripción

Sección V. Promoción profesional: desarrollo profesional en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

[...]

4. Objetivos Específicos y Medidas.

[...]

Objetivo Específico.

Las Partes comparten que las empresas crecen en competitividad cuando incorporan la pluralidad de género a sus más altas estructuras. Es por esto que se ha de potenciar la representación de la mujer en aquéllos puestos de mayor responsabilidad dentro de Schweppes.

A estos efectos, tienen la consideración de puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización, las funciones de gerente/a, director/a y miembros del Comité de Dirección.

Medidas.

En aras a poder alcanzar este objetivo, Schweppes llevará a cabo las siguientes medidas:

[...]

a) Desarrollará fórmulas y/o políticas de distribución horaria que faciliten la compatibilidad de la actividad laboral y personal.

A estos efectos, tienen la consideración de medidas que faciliten la compatibilidad entre la vida personal y familiar, entre otros, todos aquellos mecanismos que potencien la flexibilidad horaria, el teletrabajo, desconexión digital, etc.

Sección VIII. Conciliación de la vida laboral y familiar

[...]

8. Objetivos Específicos y Medidas.

[...]

Medidas.

En aras a poder alcanzar este objetivo, Schweppes llevará a cabo las siguientes medidas:

[...]

e) Desarrollará fórmulas de teletrabajo, posibilitando el trabajo, total o parcialmente, desde el domicilio, en función de las necesidades de conciliación de la vida laboral o familiar.

13.2. Análisis

A diferencia de los convenios anteriores, el Convenio colectivo de Schweppes es un ejemplo ilustrativo de la falta de regulación de la figura del teletrabajo, y como incluso, en grandes empresas la negociación colectiva adolece de profundidad, tanto más si cabe

cuando estamos hablando de que la función de los convenios colectivos es reglar aspectos tan novedosos como los cambios derivados del auge de las nuevas tecnologías.

En este sentido, el teletrabajo únicamente se menciona como una medida para el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (Sección V), y más concretamente se le otorga la condición de medida que facilita la compatibilidad entre la vida personal y familiar, pues el teletrabajo potencia la flexibilidad horaria, y también como medida tendente a la conciliación de la vida laboral y familiar (Sección VIII), donde se consagra el teletrabajo como una fórmula que posibilita el trabajo, total o parcialmente, desde el domicilio en orden a la conciliación de la vida laboral o familiar.

Sorprendentemente, pese a ser un Convenio colectivo recientemente aprobado, no hay ninguna referencia expresa al RDL 28/2020.

14. Convenio Colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (BOE Núm. 131, 5 de febrero de 2021)

14.1. Transcripción

Disposición transitoria octava

Durante la vigencia del presente convenio se realizará una prueba piloto de trabajo a distancia que afectará solo al personal de oficinas, con la consulta y participación de la representación de los trabajadores.

14.2. Análisis

Siguiendo la línea anterior, el convenio colectivo de Abertis Autopistas de España es otro ejemplo en cual no hallamos prácticamente regulación a propósito del teletrabajo (o trabajo a distancia) al que podrían acogerse perfectamente el personal de oficinas.

Solamente la Disposición transitoria octava prevé que durante la vigencia del convenio se realizará una prueba piloto de trabajo a distancia -que afectará (evidentemente) sólo al personal de oficinas-, con la consulta y participación de la RLT.

15. Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España (BOE Núm. 34, 9 de febrero de 2021)

15.1. Transcripción

Artículo 30. Smart Working.

El Grupo Vodafone en España, en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio. Por ello y en cumplimiento del RD 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia las partes firmantes del presente Convenio establecen los siguientes principios reguladores del trabajo a distancia:

Está dirigido a personas trabajadoras en puestos de trabajo que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

Tendrá carácter voluntario y deberá ser solicitado por parte de la persona trabajadora y aceptado por parte de la Compañía a través de la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia.

Se establece la posibilidad de trabajar en remoto hasta un máximo del 40% de la jornada semanal, que se concreta en hasta dos días a la semana.

No obstante lo anterior, conforme al acuerdo firmado entre las partes en fecha 7 de julio de 2020, se realizará un piloto con la posibilidad de trabajar hasta un máximo del 60% de la jornada, que se extenderá un mínimo de 6 meses desde la incorporación del 100% de la plantilla y cuyas conclusiones se compartirán con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Este porcentaje de jornada de Smart Working podrá disfrutarse en días alternos o acumularse semanalmente hasta alcanzar el máximo porcentaje permitido y siempre que se disfrute a jornada completa, no pudiendo en ningún caso, realizarse parte de la jornada diaria de manera presencial y parte en remoto.

Se prevé el ejercicio de la reversibilidad total o parcial por cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de dos meses.

El Smart Working se realizará, con carácter general, desde un sitio determinado, permitiendo el trabajo en remoto, de manera puntual, en otro lugar, siempre que se respeten las medidas de prevención de riesgos laborales.

Será obligatorio realizar la formación relacionada con el puesto de trabajo en casa que complementará la formación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información ya existente y que está disponible en Vodafone University.

Esta formación será compartida previamente con la Comisión de Seguridad y Salud.

Los medios, equipos y herramientas que la Compañía pone a disposición de las personas trabajadoras para la realización del trabajo en remoto serán los siguientes:

– Teléfono móvil.

- Ordenador portátil.
- Silla ergonómica.
- Soporte elevador de portátil.
- Ratón.
- Teclado.
- Auriculares.

Aquellos medios, equipos y herramientas que no se hubieran facilitado, se entregarán a lo largo del H1 del FY 21/22 a aquellas personas trabajadoras a las que sea de aplicación el RD 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia.

La Compañía ya facilita a todas las personas trabajadoras, y por tanto compensa a quienes realizan trabajo a distancia los siguientes gastos:

- Línea de móvil con tarifa de voz y datos ilimitados.
- Descuento exclusivo para las personas trabajadoras del 50% de conectividad fija.

La persona trabajadora realizará el trabajo a distancia con el mismo nivel de diligencia y de responsabilidad que el trabajo presencial y del mismo modo la Compañía establecerá los medios de control de la actividad empresarial a través del responsable jerárquico.

El presente artículo entrara en vigor una vez finalizada la pandemia o las medidas de trabajo en remoto que se están aplicando actualmente en la Compañía asociadas a la pandemia por Covid 19.

15.2. Análisis

A diferencia de dos convenios analizados anteriormente, el Convenio colectivo del Grupo Vodafone España sí que se refiere de manera expresa al RDL 28/2020 y su art. 30 dispone que los siguientes principios reguladores le dan cumplimiento.

Con carácter preliminar y meramente formal, procede apuntar que la terminología contenida en este Capítulo X se aparta de los tradicionales términos teletrabajo o trabajo a distancia, y emplea la expresión Smart working.

Sobre el fondo, se delimita el ámbito personal y funcional (dirigido a personas trabajadores en puestos que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad), y se reitera su carácter voluntario, plasmado a través de la firma de un acuerdo individual de trabajo a distancia.

El límite para el ejercicio de esta modalidad de prestación laboral se fija en un máximo del 40% de la jornada semanal (hasta dos días a la semana). Ahora bien, tras la firma de un acuerdo el 7 de julio de 2020, se realizará un piloto con la posibilidad de trabajar hasta un máximo del 60% de la jornada.

El Smart Working se realizará, con carácter general, desde un sitio determinado, permitiendo el trabajo en remoto en otro lugar de manera puntual, siempre que se respeten las medidas de prevención de riesgos laborales. Se establece la obligatoriedad de recibir una formación relacionada con el puesto de trabajo.

En cuanto a los medios, equipos y herramientas, la Compañía se compromete a poner a disposición del teletrabajador el teléfono móvil, ordenador portátil, silla ergonómica, soporte elevador de portátil, ratón, teclado y auriculares. Seguidamente, aquellos medios equipos y herramientas que no se hubieran facilitado, se entregarán a lo largo del 2021/2022 a aquellas personas a las que sea de aplicación el RDL 28/2020.

Y sobre la aplicación de este convenio, éste entrará en vigor una vez haya finalizado la pandemia o las medidas de trabajo en remoto que se están aplicando como consecuencia a la COVID-19.

16. Convenio Colectivo del Grupo Cetelem (BOE Núm. 42, 18 de febrero de 2021)

16.1. Transcripción

Art. 16. Registro de jornada

[...]

c) Implantación de un Sistema de registro a través del Portal del Empleado.

En una primera fase, se va a realizar un desarrollo en el 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 trabajadores con movilidad geográfica, empleados en teletrabajo, empleados con formación fuera de su centro de trabajo, así como comerciales con visitas a clientes.

En una segunda fase, se podrían realizar modificaciones sobre este sistema y habilitar dispositivos físicos.

Art. 21. Desconexión digital.

El personal laboral tiene derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones o bajas por enfermedad, así como a su intimidad personal y familiar.

Las empresas, previa audiencia a los representantes legales del personal de plantilla, elaborarán un protocolo, que podrá contemplar, entre otros aspectos, el derecho de desconexión digital, y especialmente tanto los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio de las personas trabajadoras, como aquellos en los que, a título enunciativo, la prestación laboral exija disponibilidad o realización de guardias fuera del horario laboral, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la

desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.

16.2. Análisis

En el Convenio colectivo del Grupo Cetelem, una de las marcas de BNP Paribas Personal Finance, la regulación del teletrabajo es inexistente. La razón puede que se deba a la aprobación del Convenio colectivo estatal del Sector de la Banca, y por este motivo, es posible que los interlocutores sociales hayan creído que no era necesario prever la institución del teletrabajo (o trabajo a distancia).

En todo caso sorprende que se mencione a los empleados en teletrabajo en relación con la implantación de un Sistema de registro (art. 16, sobre el registro de la jornada) y que, asimismo, la empresa se comprometa a garantizar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia (art. 17).

A mi juicio, habría sido coherente introducir una cláusula -aunque fuera mínima- acerca del régimen jurídico de los teletrabajadores en el grupo Cetelem.

17. Convenio Colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE Núm. 43, 19 de febrero de 2021)

17.1. Transcripción

Artículo 9. Flexibilidad en el lugar de prestación del trabajo (Smartworking).

Los firmantes del presente convenio colectivo reconocen que el trabajo a distancia puede ser un mecanismo idóneo para conciliar la vida laboral, personal y familiar por ser una forma innovadora de organización del trabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo durante una parte de su jornada laboral, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, que no sólo no disminuye el rendimiento laboral sino que puede llegar a incrementarlo.

Por lo anteriormente expuesto, se acuerda que cada trabajador dispondrá cada mes de 5 días completos (no se podrán utilizar ni medios días, ni por horas), no acumulables de un mes a otro ni más de dos días a la semana, para realizar su jornada laboral en su domicilio habitual o en el lugar elegido por este/a. La distribución de estos días deberá ser acordada con el responsable.

No será de aplicación, a los efectos de este artículo, el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020, de fecha 22 de septiembre, al pactarse una

prestación de servicios a distancia inferior al 30% de la jornada de la persona trabajadora.

17.2. Análisis

El art. 9, que lleva por rótulo la flexibilidad en el lugar de prestación del trabajo (Smartworking), atribuye a cada trabajador la posibilidad de disponer de 5 días completos, no acumulables de un mes a otro ni más de dos días a la semana, para realizar su jornada laboral en su domicilio habitual o en el lugar elegido por éste (la distribución deberá ser acordada con el responsable).

Por lo tanto, no será de aplicación, a los efectos de este artículo, el régimen establecido por el RDL 28/2020, al pactarse una prestación de servicios a distancia inferior al 30% de la jornada de la persona trabajadora.

Esto es, en este precepto convencional no se regula el teletrabajo regular tal y como es definido en el RDL 28/2020, sino que se prevé el teletrabajo irregular -no contra legem, sino en el sentido de que no alcanza los umbrales para estar cubierto por la legislación especial del RDLTD-. Ahora bien, este artículo no empece a que puedan desarrollarse otras modalidades de prestación de servicios bajo las formas de trabajo a distancia, total o parcial o de teletrabajo, tal y como se desprende del art. 10 (desconexión digital).

En definitiva, a los efectos de este convenio colectivo, el Smart working es la posibilidad que tienen los trabajadores de disponer de 5 días para trabajar desde su domicilio habitual, y no interviniendo de ninguna manera la regulación del RDL 28/2020.

18. Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE Núm. 52, 2 de marzo de 2021)

18.1. Transcripción

Artículo 21. Teletrabajo.

Iberdrola, empresa puntera en la implantación de las jornadas continuas y flexibles fue la primera gran empresa del IBEX-35 en establecer como horario general la jornada continua todo el año, medida que fue acogida interna y externamente de forma muy positiva y que en los últimos acuerdos colectivos fue incluso mejorada con una mayor flexibilidad horaria. Igualmente, y aun teniendo en cuenta el servicio esencial para la comunidad que presta nuestra Compañía durante los 365 días al año las 24 horas al día, y las características de la misma, también ha implantado horarios que facilitan, la mayor parte del tiempo, el disfrute de la jornada continua para el personal de campo que atiende a las instalaciones generadoras y la red de distribución.

En línea con lo anterior, la firme decisión de nuestra Compañía de apostar por este tipo de jornadas ha sido siempre sobre la base de que, en todo caso, deben quedar cubiertas las necesidades organizativas, sobre todo en aquello que afecta al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades estratégicas tanto en el ámbito nacional como, cada vez en mayor medida, en el ámbito internacional teniendo en cuenta nuestra presencia en más de 40 países, en los que, en muchas ocasiones, se produce un gran desfase horario con respecto a España.

Según la flexibilidad comentada, al amparo de lo previsto en el Acuerdo Marco Europeo en materia de teletrabajo de 16 de julio de 2002 y entendiendo que el teletrabajo contribuye a la mejora del clima laboral de la Compañía y de la motivación de las personas que trabajan en Iberdrola Grupo, además de posibilitar el ahorro de tiempos y costes a la persona que teletrabaja, todo ello sin merma de eficiencia y productividad en el desarrollo de su puesto de trabajo, se plantea la opción del teletrabajo, entendiendo como tal el desempeño del trabajo en el domicilio habitual 2 días semanales –por considerar esta modalidad sin desconexión total del trabajo presencial como la mejor opción para ambas partes, evitando de esta forma algunos de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo a distancia.

En línea con lo comentado, no se puede perder de vista que el modelo de prestación de trabajo implantado en la Empresa y en los contratos laborales individuales de las personas trabajadoras es la modalidad de trabajo presencial en las instalaciones de la Compañía, por lo que la asignación de la modalidad de teletrabajo, en todo caso, deberá cumplir los términos y condiciones marcados en la normativa específica desarrolla por la Compañía que se da por reproducida en este artículo.

18.2. Análisis

El art. 21 del Convenio de Iberdrola comienza trayendo a colación su firme compromiso por un modelo de jornada de trabajo flexible, y su decidida apuesta por la introducción del teletrabajo tras la firma del AMET en 2002, sobre la base de su contribución a la mejora del clima laboral de la compañía.

Se entiende por teletrabajo el desempeño del trabajo en el domicilio habitual 2 días semanales, puesto que esta modalidad sin conexión total del trabajo presencial se erige como la mejor opción para ambas partes, evitando así algunos de los riesgos asociados al trabajo a distancia.

Cabe recordar que este convenio colectivo se publica una vez entrado en vigor el RDL 28/2020. Habiéndose apuntado este factor se entiende que el precepto convencional se remita a la normativa específica que desarrolla el teletrabajo.

Por último, cabe destacar que en el Anexo 5 relativo a modalidades de jornada y horarios, se hace referencia al teletrabajo a los efectos de introducir un horario con mayor flexibilidad para aquellos Técnicos Cualificados. En este sentido, debido a las

características de su trabajo, su horario tendrá como base una jornada anual con un horario obligatorio aproximadamente 1000 horas/año distribuidas proporcionalmente dentro de las 220 jornadas, quedando el resto de horas, hasta el máximo anual previsto por el Convenio colectivo, sujetas al régimen de flexibilidad.

Y en la implantación del registro horario, el Convenio colectivo precisa que, en el caso del personal adscrito a la modalidad de Teletrabajo, se entiende como tiempo efectivo de trabajo aquel dedicado a actividades propias del puesto, no incluyendo los tiempos empleados en descansos o actividades personales.

19. Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE Núm. 59, 10 de marzo de 2021)

19.1. Transcripción

Artículo 44. Teletrabajo.

44.1 Las Empresas y las Federaciones Sindicales han convenido en la posibilidad de potenciar el teletrabajo, entendido como aquella forma de organización o de ejecución del trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación de trabajo realizado de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora.

De tal modo, las Empresas acuerdan la implantación del teletrabajo en sus respectivos ámbitos, siendo necesario tener en cuenta las particularidades de la actividad desarrollada por las Empresas y la voluntariedad de la medida.

La modalidad de teletrabajo se desarrollará en base a los siguientes preceptos:

a) La realización de teletrabajo tendrá carácter voluntario y será reversible, siendo de aplicación para aquellas posiciones que sean teletrabajables. No serán teletrabajables aquellas posiciones que requirieren de presencia física en oficina o en clientes de forma habitual.

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 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 tácitamente.

e) Cualquiera de las partes podrá comunicar el fin de la aplicación del presente acuerdo con un preaviso de 15 días naturales, y justificando de forma objetiva la decisión.

f) La persona trabajadora asume la responsabilidad de destinar los equipos puestos a su disposición por la empresa al desempeño exclusivo de su actividad laboral, velando por el correcto uso y conservación de los mismos y por la prohibición a su acceso de terceros ajenos a la actividad laboral. Los equipos puestos a disposición de la persona trabajadora son de exclusiva propiedad de la Empresa.

g) La persona trabajadora continuará percibiendo el mismo salario bruto anual que venía percibiendo hasta la fecha, y tendrá reconocidos los mismos derechos laborales que con carácter general disfruten los empleados de la misma sociedad que desarrollen su trabajo en la oficina.

h) El régimen de trabajo seguirá siendo el mismo que el existente hasta la fecha, ya sea en lo referente a jornada, vacaciones, horario, registro horario, y demás condiciones; debiendo encontrarse localizable en todo momento durante su jornada laboral.

i) Con carácter general, las interrupciones técnicas que comporte la posibilidad de paro en la actividad laboral durante un periodo igual o superior a 24 horas naturales podrán determinar, a decisión de la Empresa, el regreso obligado al centro de trabajo.

Se llevarán a cabo las novaciones o modificaciones de las condiciones de trabajo por las que el trabajador o trabajadora sustituya su actual modo de prestación de servicios por el del trabajo a distancia o teletrabajo siempre que así se acordase entre el trabajador/a y la Empresa en cada caso concreto, y siempre que ello no altere el correcto funcionamiento del negocio.

Se reitera expresamente que la realización de teletrabajo tendrá, en su caso, carácter voluntario y será reversible.

No se considerará teletrabajo si la naturaleza de la actividad principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los elementos informáticos y de comunicaciones meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral (actuaciones en campo), ni aquellas situaciones de trabajo en remoto derivadas de pandemia o cualquier causa de fuerza mayor ajena a las Empresas.

En lo no regulado en el presente Convenio, y en virtud de lo previsto del RD 28/2020, se estará al régimen ya implantado en las Empresas y se crea una

comisión de seguimiento para el estudio y supervisión del funcionamiento del sistema.

44.2 En cualquier caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, a los efectos de representación de los trabajadores y trabajadoras, el personal que desarrolle su actividad en teletrabajo quedarán adscritos a un centro de trabajo de referencia.

El empresario deberá adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores y trabajadoras de la empresa.

44.3 La persona teletrabajadora deberá cumplir las medidas necesarias para no poner en riesgo los datos que manipulen y se comprometerán a guardar y conservar todos los datos de conformidad con las instrucciones de la Empresa quién se encargará de los medios necesarios a tal efecto.

44.4 El empresario será responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora. El empresario informará a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas al uso de pantallas de visualización de datos.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario y los representantes de los trabajadores y trabajadoras sólo podrán acceder al domicilio de la persona teletrabajadora previa notificación y consentimiento previo de ésta, si bien los trabajadores y trabajadoras prestarán toda su colaboración en materia de seguridad y salud.

En cualquier caso, el desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona teletrabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

19.2. Análisis

Igualmente, estamos ante otro convenio colectivo entrado en vigor tras el RDL 28/2020, y que, en la línea de los anteriores, pretende potenciar el teletrabajo como forma de organización o de ejecución del trabajo.

Ante las particularidades que presenta esta modalidad de prestación laboral, el convenio colectivo fija una serie de principios (art. 44, relativo al teletrabajo). Primeramente, se resalta su carácter voluntario y reversible. En segundo lugar, se configura el teletrabajo como una prestación que respete las secuencias asignadas: en la primera semana se teletrabajarán 3 días, y en la siguiente, dos, y así de manera secuencial. En principio, esta modalidad tendrá una duración inicial de 3 meses (prorrogándose tácitamente) y se mantendrá el mismo régimen de trabajo (jornada, vacaciones, horario, registro horario, salario) que se tenía anteriormente, con la única condición de que el teletrabajador deberá encontrarse localizable en todo momento durante su jornada laboral. Eventualmente, si

las interrupciones técnicas dificultan la ejecución de la prestación en forma de teletrabajo durante un periodo igual o superior a 24 horas naturales, la empresa podrá decidir el regreso obligado al centro de trabajo. Asimismo, se insta a los teletrabajadores a que no hagan un uso privativo de los equipos informáticos puestos a su disposición.

En otro orden de cosas, se enfatiza que no se considerará teletrabajo si la naturaleza de la actividad principal desempeñadas justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo la utilización de las TIC meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral (estamos hablando de actuaciones en campo).

Es curioso que la remisión al RDL 28/2020 sea indirecta, esto es, en lo no regulado por el presente Convenio, se estará al régimen ya implantado en las Empresas, en virtud de lo previsto en el citado RDLTD²⁵⁶.

20. XXIV Convenio Colectivo del sector de la banca (BOE Núm. 76, 30 de marzo de 2021)

20.1. Transcripción

Artículo 27. Trabajo a distancia y Teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

Cualquier modificación en las Empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

Aquellas Empresas en las que, a fecha de entrada en vigor de este Convenio, ya vinieran ofreciendo la modalidad de teletrabajo a su plantilla sin que mediara acuerdo colectivo, procederán a adaptar las condiciones, como mínimo, en los términos previstos en este artículo.

Asimismo, 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

²⁵⁶Literalmente el Convenio colectivo en el último párrafo del art. 44.1 dispone: “en lo no regulado en el presente Convenio, y en virtud de lo previsto del RD (sic) 28/2020, se estará al régimen ya implantado en las Empresas y se crea una comisión de seguimiento para el estudio y supervisión del funcionamiento del sistema”.

disfrutando, para lo que dispondrán del plazo de 6 meses desde la fecha de firma del Convenio.

2. El trabajo a distancia y el teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la Empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes.

3. La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales.

En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.

Si el régimen del teletrabajo es inferior al 100% de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial. En el caso de teletrabajo del 100% de la jornada en el que no exista centro físico de trabajo presencial, la persona retornará a un centro dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del presente Convenio.

4. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente, además del porcentaje que conlleva.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y que tendrán la consideración de mínimas y podrán ser objeto de mejora en el ámbito de las Empresas y mediante acuerdo con la RLT:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.*
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.*
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.*

Adicionalmente, y a opción de la Empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130 Euros, los siguiente medios y herramientas:

- Teclado.*
- Ratón.*
- Pantalla*

En el caso de que la Empresa opte por la compensación de los gastos en que haya incurrido la persona trabajadora, hasta el máximo de la cantidad indicada, deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.

Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la Empresa haya puesto a su disposición.

6. Derechos de información y participación.

Las Empresas:

- Identificarán de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la RLT a las personas que teletrabajen.*
- Entregarán trimestralmente a la RLT la relación de personas, identificadas por NIF y/o número de matrícula, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo y correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.*
- Se garantizará por parte de las Empresas, respetando las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo, la comunicación individualizada con las personas en situación de teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación.*
- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLT aquellos procedimientos, métodos, y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.*

La RLT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las Empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo.

7. Seguridad y salud laboral.

La evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Las Entidades elaborarán e informarán a la RLT en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

8. Derechos colectivos y sindicales.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que dentro de la jornada laboral cada persona teletrabajadora pueda comunicarse con la RLT de forma efectiva y con garantías de privacidad.

Deben garantizarse las posibilidades por los medios actuales y futuros de recepción de la información sindical por parte de las personas teletrabajadoras.

Se garantizará la participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Trabajo a distancia como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

El teletrabajo en estas situaciones, requerirá que las Empresas doten a las personas trabajadoras de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.*
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.*
- A petición de la persona trabajadora, teclado, ratón y pantalla, o bien compensar su importe por una cantidad máxima a tanto alzado de 45 euros.*

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales que la empresa haya puesto a su disposición.

Durante la vigencia del Convenio, las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales, y en ningún caso, podrá ser compensable, ni absorbible por ningún otro concepto salarial.

En el caso de que la persona en teletrabajo por las situaciones contempladas en este punto decidiera realizar el teletrabajo en un lugar distinto de su domicilio habitual, deberán comunicarlo previamente a la Empresa.

Artículo 28. Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo.

En aquellos supuestos que por la Dirección de la Empresa se autorice a cualquier persona trabajadora la realización de trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30% de la jornada de trabajo previsto en el RDL 28/2020 se le dotará de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

- Ordenador, tableta, portátil o similar.*
- Teléfono móvil, con línea y datos.*

Esta modalidad de trabajo no presencial se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por la persona trabajadora.

No será de aplicación el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, ni lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio.

20.2. Análisis

El art. 27 del Convenio colectivo del sector de la banca procede a una regulación ordenada del trabajo a distancia y teletrabajo. Se contemplan prácticamente todos y cada uno de los extremos relativos al teletrabajo, incluido aquel que no está regido por el RDL 28/2020, esto es, el teletrabajo que no alcanza el 30% de la jornada.

En primer lugar, se reconoce el trabajo a distancia y teletrabajo como forma de organización y ejecución de la prestación laboral tras el avance de las TIC, al que le será de aplicación lo dispuesto en el art.13 ET, en el RDL 28/2020, y en el propio convenio colectivo objeto de análisis.

Se aclara la relación entre el vigente RDLTD y el teletrabajo implantado con anterioridad, en función de si mediaba o no acuerdo colectivo. Si no mediaba acuerdo colectivo, el régimen jurídico de los teletrabajadores en cuestión se adaptará a las condiciones, como mínimo, previstas en este artículo. En cambio, aquellos otros que tuviera acuerdo colectivo en esta materia, adecuarán el mismo a lo establecido en el presente Convenio sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que se vinieran disfrutando (dispondrá del plazo de 6 meses desde la fecha de firma del Convenio).

Seguidamente, se reproducen los caracteres clásicos del teletrabajo, es decir, su carácter voluntario y reversible (salvo que forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo). Y en cuanto a la dotación de medios y compensación de gastos, se da cumplimiento a lo prevenido en los arts. 11 y 12 del RDL 28/2020, y en consecuencia, las personas teletrabajadoras tendrán derecho a la dotación de equipamientos por parte de la empresa, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad. Adicionalmente, y a opción de la empresa, ésta podrá facilitar directamente o bien compensar con una cantidad a tanto alzado de 130 €, el teclado, ratón y pantalla. Además, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener el teletrabajador por el hecho de prestar los servicios a distancia, percibirá una cantidad máxima de 55 € mensuales (cantidad que se revalorizará anualmente).

A continuación, se abordan los aspectos tradicionales relativos a los derechos de información y participación, seguridad y salud laboral (donde destaca que se aconseje que las personas que realizan teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa a fin de evitar situaciones de aislamiento), derechos colectivos y sindicales (donde se garantiza su participación y elegibilidad en las elecciones de representación de los trabajadores, de comunicación con la RLT, y que las personas teletrabajadoras puedan recibir información sindical).

Finalmente, cabe subrayar la previsión del trabajo a distancia, habida cuenta de lo acaecido estos pasados meses, como medida de contención derivada de emergencias sanitarias o circunstancias imprevisibles o sobrevenidas, imponiendo la obligación del empresario de provisión de los medios suficientes para el desarrollo de su actividad.

Destacar que en el artículo siguiente (art. 28), aborda el trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo. Es interesante comprobar como la negociación colectiva ha traído luz a un espacio que de manera premeditada el legislador rechazó regular, colocando al trabajo “irregular” en una especie de limbo o vacío jurídico. En efecto, se prevé -para estos casos- que el empresario dotará a las personas teletrabajadoras de los medios necesarios para el desarrollo de su actividad profesional, pudiendo realizar esta modalidad de trabajo desde el lugar libremente elegido por aquéllas.

21. Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia (BOPSG Núm. 54, 5 de mayo de 2021)

21.1. Transcripción

Artículo 30 Derechos digitales y teletrabajo

Las partes firmantes son conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y la necesidad de encontrar nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, así como de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo y en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto de las personas que realizan su jornada de forma presencial como aquellas que lo presten mediante nuevas formas de organización como trabajo a distancia, teletrabajo, flexibilidad horaria u otras, adaptándola a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas que por la naturaleza del trabajo y así lo establezcan, deban permanecer a disposición de la empresa.

A efectos de este derecho se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitados por la empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo.

Se reconoce el derecho a no atender, salvo causa de fuerza mayor, a los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa fuera de la jornada laboral y durante los tiempos de descanso.

Se reconoce el trabajo a distancia como forma de organización del trabajo o realización de la actividad laboral conforme al cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta durante toda o parte de su jornada laboral.

Se entenderá que tiene carácter regular el prestado, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o parte equivalente en función de la duración del contrato.

Se entiende por teletrabajo aquel trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistema informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

Esta forma de prestación laboral vendrá caracterizada:

- Será voluntario y reversible, de común acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo comunicarse con una antelación mínima de 30 días, salvo causa grave o sobrevenida que implique la vuelta al trabajo presencial.*
- Deberá documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja las condiciones de tal prestación laboral.*

- *Las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas precisos para el desarrollo de su actividad. En el pacto individual se establecerá la compensación de los gastos que tal forma de prestación ocasiona a la persona trabajadora.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y RDL 20/2020 respecto de aquellas cuestiones que puedan surgir como consecuencia de la implantación de tal forma de prestación.

21.2. Análisis

En el Capítulo VII (Disposiciones generales), el art. 30 relativo a los derechos digitales y teletrabajo, aborda de manera breve y sucinta el teletrabajo.

Con carácter preliminar conviene indicar que estamos ante un convenio sectorial de la provincia de Segovia sobre la actividad de oficinas y despachos, y cuyo atractivo estriba en el hecho de que se haya registrado y publicado una vez aprobado el RDLTD.

Y en relación con lo anterior, podemos observar la relación entre el presente Convenio colectivo y el RDL 28/2020. Realmente, la regulación convencional del teletrabajo se limita a reproducir (y sintetizar) lo dispuesto en el RDL, no aportando ninguna cláusula novedosa que desarrolle su articulado.

Así pues, la única precisión que contiene este convenio es la fijación de un plazo de 30 días la antelación mínima con la que debe comunicarse el ejercicio del derecho de reversibilidad por parte de ambas partes.

22. Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE, Núm. 139, 11 de junio de 2021)

22.1. Transcripción

Artículo 7.bis. Trabajo a distancia a y Teletrabajo

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del trabajo.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del RD 28/2020 de 22 de septiembre de 2020, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 25 euros brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

- Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

- Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y

soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales:

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

22.2. Análisis

Firmado posteriormente a la entrada en vigor del RDL 28/2020, el presente convenio colectivo, en su art. 7.bis (del Trabajo a distancia y Teletrabajo) calca la regulación del RDLTD, reproduciendo sus características tradicionales.

A lo largo del artículo, se pueden notar varias remisiones al RDL, véase en materia de dotación de medios y compensación de gastos (arts. 11 y 12 RDLTD) o seguridad y salud laboral (art. 16.2 RDLTD), y de manera general en el primer apartado del mentado art. 7.bis, según el cual al trabajo a distancia y teletrabajo le será de aplicación lo dispuesto en el art. 13 ET, el RDL 28/2020, y el mismo art. 7.bis del convenio colectivo.

Como aspectos reseñables, citar el apartado quinto, según el cual la publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente, así como la compensación de gastos (cantidad 25 euros brutos mensuales) por cada mes que el teletrabajador efectivamente trabaje a distancia (adicionales a la dotación de medios, equipos y herramientas).

Se puede concluir que la negociación colectiva en el ámbito sectorial de los Grandes Almacenes no ha aportado ninguna novedad a lo contenido en el RDL 28/2020, limitándose a reproducir lo ya previsto en la normativa específica sobre el trabajo a distancia.

23. Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE Núm. 108, 6 de mayo de 2021)

23.1. Transcripción

Artículo 44. Teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la Empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja todos los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o del trabajador, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o del trabajador, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello, las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia del trabajador en el centro de trabajo.

5. Dotación de medios y compensación de gastos.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la Empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional:

Ordenador, tablet, smartpc o similar.

Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi).

Cascos con micrófono incorporado.

Adicionalmente a la dotación de medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 23 euros mensuales por la prestación de teletrabajo en jornada completa, aplicándose proporcionalmente en caso de jornadas inferiores. Igualmente, dicha cantidad se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo respecto de los días de trabajo presencial..

Cuando el trabajador vuelva al trabajo presencial completo o extinga su relación laboral con la Empresa deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición, en el centro de trabajo en el que está o estuviera adscrito.

6. Derechos de información y participación.

La Empresa:

a) Identificará de manera expresa en los censos de plantilla que se facilitan a la representación legal de los trabajadores a las personas que teletrabajen.

b) Entregará mensualmente a la representación legal de trabajadores la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un «acuerdo individual de teletrabajo». Igualmente, estos listados incluirán el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

c) Dará a conocer a las personas teletrabajadoras y a la representación legal de los trabajadores aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

La representación legal de los trabajadores recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

7. Seguridad y salud laboral.

La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del Real Decreto-ley 28/2020 será prevalentemente a distancia.

8. Derechos individuales, colectivos y sindicales:

Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Las personas teletrabajadoras tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la Empresa y estarán sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la representación legal de los trabajadores de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello la Empresa permitirá el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la Empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

La Empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

9. Teletrabajo como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19 o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas.

Al teletrabajo implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, como consecuencia de las medidas de contención sanitaria y de las adoptadas por las empresas derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, o aquel que emane de circunstancias imprevisibles o extraordinarias, no les será de aplicación lo dispuesto en los apartados anteriores del presente artículo.

El teletrabajo en estas situaciones requerirá que la Empresa dote a los trabajadores de los siguientes medios, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y no dispongan de ellos:

- a) Ordenador, tablet, smartpc o similar.*
- b) Cascos con micrófono incorporado, si la función del puesto de trabajo lo requiere.*

Cuando el trabajador vuelva al trabajo presencial completo o se extinga su relación laboral, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición o de cuyo coste se haya hecho cargo la Empresa en el centro de trabajo donde esté o hubiera estado adscrito.

Esta modalidad de teletrabajo se podrá realizar desde el lugar libremente elegido por el trabajador

23.2. Análisis

El art. 44 de este convenio, con una estructura similar a los convenios colectivos sectoriales para las cajas y entidades financieras o del sector de la banca, procede en un primer lugar a definir el teletrabajo y dejar constancia de la aplicación del RDLTD.

Posteriormente, prosigue con la enumeración de las notas definatorias del teletrabajo, esto es, su carácter voluntario, reversible (plazo de 30 días naturales), y introduciendo una recomendación en materia de riesgos laborales, puesto que se aconseja que las personas teletrabajadoras mantengan un vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar el aislamiento.

Reproduce la estructura de la dotación de medios y compensación de gastos, precisando que herramientas y dispositivos pone a disposición del teletrabajo (entre otros, ordenador, teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión, y casco con micrófono incorporado), y finalmente, prevé una cantidad máxima de 23 euros mensuales como en concepto de compensación por cualquier otro gasto que hubiera generado la prestación de los servicios a distancia, que se abonará en proporción a los días efectivamente teletrabajados.

De igual modo, se introducen las típicas cláusulas convencionales en relación con los derechos de información y participación, a saber, la entrega a la RLT de las personas, con sus datos identificativos, que hayan suscrito un ATD, así como previsiones en materia de seguridad y salud laboral, con una pobre remisión al art. 16.2 RDLTD. Y, en cuanto a los derechos individuales y colectivos, es positivo el compromiso por parte de la empresa por lo que hace al permiso de acceso a los portales virtuales de información sindicales que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa. El resto del apartado se caracteriza por una reproducción en términos similares a lo prevenido en el art. 19 RDLTD.

Por último, concluye el precepto analizado con unas sucintas reglas respecto al teletrabajo implantado como consecuencia de las medidas de contención sanitaria, así como en aplicación del art. 5 RDL 8/2020. Se confecciona un régimen jurídico menos gravoso para el empresario en tanto en cuanto las obligaciones de dotación de medios y abono/compensación de gastos son inferiores en comparación con las del apartado que da cumplimiento a lo dispuesto en los arts. 11 y 12 RDLTD.

24. Convenio Colectivo de Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona "La Caixa" (BOE, Núm. 108, 6 de mayo de 2021)

24.1. Transcripción

Disposición adicional novena.

Las partes han acordado la implantación de un modelo de trabajo a distancia para toda la plantilla de un día a la semana entre lunes y viernes de carácter voluntario y acordado con el o la responsable. Su uso y funcionamiento está

regulado y publicado en la intranet de la Fundación Bancaria «la Caixa». El seguimiento de su funcionamiento será supervisado por la Comisión Paritaria.

24.2. Análisis

La Disposición adicional novena de este convenio colectivo se limita a anunciar que las partes firmantes del instrumento convencional han acordado la implantación del trabajo a distancia para toda la plantilla un día a la semana entre lunes y viernes de carácter voluntario, y con el preceptivo acuerdo con el responsable. Además, se establece que el seguimiento de su funcionamiento será supervisado por la Comisión Paritaria.

A este trabajo a distancia se entiende que no le resultará de aplicación el RDLTD al no cumplir los parámetros fijados por el 1 de la norma, esto es, el 30% de la jornada.

25. Convenio Colectivo de Frit Ravich, SL (BOE Núm. 114, de 13 de mayo de 2021)

25.1. Transcripción

Disposición transitoria primera. Trabajo a distancia.

En el plazo de un mes desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y dos miembros de la Empresa que tiene por objeto la aplicación de la nueva regulación del trabajo a distancia.

25.2. Análisis

La Disposición transitoria primera otorga un plazo de 1 mes desde la firma del convenio objeto de estudio para la constitución de una Comisión Paritaria formada por dos miembros de la RLT y dos miembros de la Empresa a los efectos de aplicar la nueva regulación del trabajo a distancia.

Sorprende que ni siquiera las partes que han suscrito el convenio hayan introducido ninguna cláusula a propósito de la reglamentación del teletrabajo, depositando su estructuración en una Comisión Paritaria.

26. VI Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE, Núm. 118, 18 de mayo de 2021)

26.1 Transcripción

Disposición adicional cuarta.

Las partes acuerdan negociar y estipular en atención a la especificidad de la Cooperativa, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular, en concreto la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en Real Decreto Ley 28/2020, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión digital.

El 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.

26.2. Análisis

La Disposición adicional cuarta del último convenio examinado, pese a su brevedad, es más satisfactoria. Se parte de la base de que, en atención a la especificidad de las Cooperativas, las partes deberán negociar la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser prestadas en régimen de trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral, la duración máxima, así como contenidos adicionales y cuantas cuestiones se consideren necesarias. Particularmente, se hace alusión a la jornada mínima presencial, la reversibilidad, un porcentaje o período de referencia inferiores a los fijados en el RDL 28/2020, así como las posibles modulaciones al derecho a la desconexión digital.

Una Disposición que no incorpora ninguna novedad, pero que emplaza a los interlocutores sociales a la negociación y estudio de las condiciones de implantación del teletrabajo y trabajo a distancia en la empresa. Y como se observa, se atribuye un rol fundamental a la negociación colectiva.