

Por:
Fermín Gallego
Moya*

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESPAÑOLA ANTE EL RETO DEL TELETRABAJO

Resumen

Es misión del Convenio Colectivo adaptar el ordenamiento jurídico a la siempre cambiante realidad sociolaboral, algo que no siempre se acomete de manera acompañada. El reto de actualización que el instrumento convencional como fuente normativa se impone, es complicado, más aún si en el complejo equilibrio negocial irrumpen, sin previo aviso, construcciones jurídicas apenas esbozadas que precisan de una rápida reglamentación. En este último año, es evidente, el teletrabajo ha sido uno de esos cambios, inesperado por su precipitación, que se ha convertido en la estrella del debate iuslaboralista global. Estudios, comentarios, noticias y análisis se han ocupado del mismo desde todos los puntos de vista, tanto en ámbitos especializados cuanto en medios de comunicación generales. En buena lógica, también le han prestado atención los diversos poderes normativos y los agentes sociales, habiéndose asignado a estos últimos un papel muy relevante en la concreción de una normativa tan novedosa como necesaria. En España, el Real Decreto Ley 28/2020 y la posterior Ley 10/2021 de trabajo a distancia han apostado de manera decidida por la intervención convencional sectorial en el desarrollo de un debutante y escueto marco legal, siendo objeto del presente trabajo al análisis de dicha delegación y, en consecuencia, la comprobación del grado de asunción de este nuevo reto por parte de los negociadores colectivos. Del nivel de compromiso de estos últimos dependerá, en gran medida, la implantación exitosa de esta modalidad de prestación laboral.

* Abogado, profesor Ayudante, doctor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. fgallego@um.es.

Recibido: 15 de diciembre del 2021

Aceptado: 28 de diciembre del 2021

Abstract

It is the Collective Agreement's mission to adapt the legal system to the ever-changing socio-labour reality, something which is not undertaken in a timely manner. The challenge of updating the conventional instrument as a normative source is a complicated one, especially if barely sketched legal constructions that require rapid regulation burst into the complex negotiating equilibrium without warning. In the last year, it is quite clear that working from home has been one of those changes, unexpected in its rapidity, it has become the star of the global labour law debate. Studies, commentaries, news and analyses have dealt with it from all points of view, both in specialised areas and in the general media. Logically, the various regulatory authorities and the social partners have also paid close attention to it, and the latter have been assigned a very important role in the implementation of a regulation that is as new as it is necessary. In Spain, Royal Decree Law 28/2020 and the subsequent Law 10/2021 on remote working have made a firm commitment to sectoral intervention in the development of a new and brief legal framework, and the purpose of this paper is to analyse this delegation and, consequently, to verify the degree to which collective bargainers have taken up this new challenge. The successful implementation of this form of work provision will depend to a large extent on the level of commitment of the latter.

Palabras clave: negociación colectiva, retos actuales, trabajo a distancia

Keywords: collective bargaining, current challenges, remote working

Sumario

I. INTRODUCCIÓN. II. LA GESTIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DISEÑADA POR EL R. D. L. 28/2020 Y LTD 10/2021. III. LA EXPERIENCIA CONVENCIONAL AJUSTADA A LA NUEVA NORMATIVA. 1. LA ATENCIÓN DISPAR PRESTADA AL TELETRABAJO. - 2. LAS COMISIONES DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO. - 3. DEFINICIONES Y FINALIDAD. - 4. CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO Y PROCEDIMIENTOS. - 5. EL LUGAR DESDE EL QUE TELETRABAJAR. - 6. VOLUNTARIEDAD Y CONDICIONES DE REVERSIBILIDAD. - 7. APUESTA POR EL MANTENIMIENTO DEL VÍNCULO PRESENCIAL. - 8. DESCONEJIÓN DIGITAL. - 9. DOTACIÓN DE MEDIOS E INSTRUMENTOS. - 10. LA COMPENSACIÓN DE GASTOS. - 11. PROTECCIÓN DE DATOS. - 12. VIGILANCIA

Y CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD. - 13. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
- 14. AFIRMACIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS COLECTIVOS. - 15. INFORMACIÓN
SOBRE TELETRABAJO Y VACANTES. - 16. OTRAS PREVISIONES CONVENCIONALES. **IV.**
CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

Hasta hace apenas año y medio, y pese a las posibilidades técnicas para haberse generalizado en diversos sectores, el trabajo a distancia en España (y el teletrabajo o trabajo en remoto como subtipo) contaba con una escasa implantación, siendo escasos los instrumentos de negociación colectiva que regulaban, de una forma mínimamente detallada, tal forma de organizar el trabajo. En efecto, pese a que el nivel de tecnificación de buena parte de nuestro tejido empresarial habría permitido, sin duda, implantar modalidades de prestación no presencial, no era la regulación detallada del teletrabajo una prioridad del legislador, ni formaba parte de la agenda más urgente de los interlocutores sociales.

La situación es evidente: se alteró con la irrupción, a principios del 2020, de una pandemia sanitaria por COVID-19, que desgraciadamente aún padecemos, y que ha precipitado el dictado de normas que pretenden establecer principios regulatorios básicos, cuya definición efectiva y desarrollo material se ha confiado a la negociación colectiva, la cual habrá de contribuir a una regulación ordenada y adecuada de una materia que, en el último año, se ha convertido en protagonista indiscutible en todos los foros de análisis iuslaboralista.

De cómo asuman los negociadores la misión encomendada por el R. D. L. 28/2020 y la LTD 10/2021, dependerá el desarrollo, inmediato y futuro, de una forma de prestar servicios que, anticipándose a lo que debiera haber sido una implantación pausada y sin urgencias, ha de poder acometerse, ya, en condiciones de equilibrio de intereses, igualdad de derechos y preservación de la seguridad y salud laborales.

El objeto de este trabajo consiste en analizar de qué manera los convenios colectivos pueden liderar ahora la regulación del trabajo a distancia y en qué forma la nueva normativa ha supuesto un cambio en las experiencias convencionales.

Aunque amplificado en la actualidad, el interés por esta figura no es absolutamente nuevo, ni en nuestro país ni en el contexto comunitario. Los interlocutores sociales europeos que, en julio del 2002, concluyeron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, consideraron el trabajo a distancia como una modalidad de prestación laboral capaz, por una parte, de modernizar la prestación y organización del trabajo en empresas y organizaciones de servicios públicos y, por otra, de dotar de mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

Su pretensión es conseguir un marco general a escala europea que equilibrase las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a empresas y trabajadores, garantizándose a estos últimos la misma protección global que a quienes ejercían sus actividades en las instalaciones de la empresa, pivotaba sobre varios elementos básicos: la voluntaria elección de dicha modalidad de trabajo; la igualdad de derechos con respecto a los empleados presenciales; el respeto a la vida privada; la dotación de equipos; la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud; la formación; y los derechos colectivos. En este contexto –se indicaba-, correspondía a la persona teletrabajadora gestionar la organización de su trabajo en el marco de la legislación laboral y de los convenios colectivos aplicables, advirtiendo ya, con esta última referencia, el papel que los negociadores colectivos podrían desempeñar en este campo.

Con anterioridad, y en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo había dedicado su Convenio 177 (y posterior Recomendación N.º 184), al trabajo a domicilio, entendido como actividad laboral desarrollada en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

El citado convenio, que compelia a los Estados ratificadores del mismo, a “adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”, quiso situar a la negociación colectiva en primera línea al prescribir que dicho cometido se realizase “en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio”.

A nivel nacional, las sucesivas reformas laborales que, en los últimos tiempos, han incidido en las necesidades de flexibilidad en las empresas, no han proporcionado suficiente cobertura a los conflictos derivados de la implantación del teletrabajo. La reforma laboral, operada por la Ley 3/2012, del 7 de julio, afectó a la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, dándose una nueva redacción al art. 13 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E. T.), que consideró al trabajo a distancia como aquella prestación de actividad laboral realizada de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El preámbulo de la norma afirmaba acoger, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, si bien esta última afirmación no sería luego objeto de desarrollo en el articulado al no recoger el precepto modificado referencia alguna a las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación.

Por ello, el nuevo art. 13 del E. T., en la redacción que asumiría el R. D. Leg. 2/2015, del 23 de octubre, resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

II. LA GESTIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DISEÑADA POR EL R. D L. 28/2020 Y LTD 10/2021

En este contexto, se felicita el legislador español de haber propiciado una norma, el Real Decreto Ley 28/2020, del 22 de setiembre, de trabajo a distancia (en adelante R. D. L. 28/2020), que al ser fruto de la concertación social plasmada en el Acuerdo de Trabajo a Distancia, asegurará –dice- tanto el justo equilibrio en la regulación del trabajo a distancia, como su perdurabilidad en el tiempo.

Y así, ante la escasez normativa existente, la exposición de motivos del R. D. L. 28/2020 tiene como objetivo proporcionar una regulación suficiente y transversal, integrada en una única norma, que dé respuesta a las necesidades que se planteen, equilibre el uso de esta nueva forma de prestación laboral y garantice un marco de derechos que satisfaga, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de trato en las condiciones profesionales (en especial, la retribución incluida la compensación de gastos), la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Tan ambicioso objetivo no conculca, sin embargo, con una norma de amplia proyección, pero sí con una lógica de principios generales más que de reglas precisas. Por ello, quizás, una vez afirmado el objetivo de igualar el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, la norma insta, bajo acto seguido, a acudir “en la medida necesaria a la negociación colectiva”, catalogándose al convenio colectivo de “instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”.

El legislador es consciente de que la irrupción en nuestro país del teletrabajo, como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la

pandemia sanitaria, se ha producido en un “contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica”, situación que aconseja equilibrar los derechos y obligaciones entre empresas y trabajadores mediante una regulación normativa que, trasladando el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad, aborde sus aspectos principales; labor decisiva a la que están llamados los interlocutores sociales.

En este contexto, el R. D. L. 28/2020 no solo pretende establecer una serie de principios mínimos que igualen el tratamiento jurídico laboral en los aspectos más importantes de esta “nueva” forma de organización del trabajo, sino que considera imprescindible acudir a la negociación colectiva, como instrumento esencial capaz de completar la normativa aplicable en cada sector específico o empresa con posibilidad de establecer criterios propios. De esta manera, la negociación colectiva se convierte en un instrumento indispensable del desarrollo y perfeccionamiento de los principios y reglas que han de marcar el rumbo del trabajo a distancia y del teletrabajo, en cada sector de actividad y empresa.

En efecto, la exposición de motivos reconoce la “marcada atención” prestada “al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia”, a la que se remite de manera expresa en la Disposición Adicional Primera (“El trabajo a distancia en la negociación colectiva”), al establecer (apartado 1) que los convenios o acuerdos colectivos podrán determinar, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y el desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como los contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular, pudiendo regular, asimismo (apartado 2), una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión. Destaca el reconocimiento, al convenio, de la facultad de “apartarse” de la norma que le habilita, en materias como la fijación de un

porcentaje o periodo de referencia inferior a efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, o el establecimiento de un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la norma, siempre que no se celebren con menores de edad.

La anterior disposición actúa como cláusula de cierre de un articulado en el que son constantes las remisiones, llamadas e invitaciones a la negociación colectiva, bien para complementar la regulación contenida en la norma, bien para abordar aspectos no previstos, y ello en el entendimiento de aquella será capaz de “amoldar” el trabajo a distancia a las peculiaridades de cada sector.

De esta forma, a lo largo de los cuatro capítulos de su texto, son muy frecuentes las remisiones expresas que, en distintas materias, se hacen tanto a la “negociación colectiva”, como a los “convenios y acuerdos colectivos”. Así, se indica lo siguiente:

- a) Que, pese a la voluntariedad del teletrabajo, se permite a la negociación colectiva reconocer el derecho al trabajo a distancia (art. 5.1).
- b) Que el ejercicio de reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad presencial puede efectuarse por ambas partes y en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo *ad hoc* (art. 5.3).
- c) Que la negociación colectiva puede modular el contenido del acuerdo de trabajo a distancia (art. 7), incluida la enumeración y compensación de gastos, que habrá de corresponderse con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (letra b)).
- d) Que los convenios y acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos, criterios y preferencias, por los que la persona que trabaja presencialmente pueda pasar a realizar trabajo a distancia y viceversa (art. 8.3).
- e) Que los trabajadores a distancia tienen derecho a la dotación y mantenimiento adecuado, por parte de la empresa, de todos los medios, los equipos y las herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad

y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (art. 11.1).

- f) Que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos para la determinación de los gastos vinculados al desarrollo de la actividad a distancia, así como su compensación o abono (art. 12.2).
- g) Que la persona trabajadora a distancia tiene derecho a flexibilizar su horario, de conformidad con los términos de la negociación colectiva (art. 13).
- h) Que la negociación colectiva establecerá el sistema de registro de jornada (art. 14)
- i) Que los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos en que se permite el uso por motivos personales de los medios informáticos puestos a su disposición por la empresa (art. 17.3)
- j) Que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer medidas que garanticen el efectivo derecho a la desconexión y la organización adecuada de la jornada y descansos (art. 18.2).
- k) Que la negociación colectiva establecerá las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos por los trabajadores remotos (art. 19.1).
- l) Que el uso y conservación de equipos, por parte de las personas trabajadoras, se efectuará dentro de los términos que, en su caso, establezca la negociación colectiva (art. 21).

Con fecha 10 de julio del 2021, se ha publicado en el BOE la Ley 10/2021, del 9 de julio, de Trabajo a Distancia (en adelante, LTD 10/2021), a través de la cual el Congreso de los Diputados convalida, vía proyecto de ley, el R. D. L. 28/2020, del 22 de setiembre, cuyo contenido mantiene a excepción de unas pocas novedades¹:

1 Que sintetizamos utilizando las conclusiones de Alonso Arana, M. (2021). Ley de trabajo a distancia (análisis normativo de la Ley 10/2021, del 9 de julio). *Aranzadi Digital. Parte Estudios y Comentarios*. 1/202. Aranzadi.

- a) En materia sancionadora, se modifica el art. 40 de la LISOS, elevando las cuantías para todas las infracciones, en sus grados leve, grave y muy grave.
- b) A efectos de considerar la autoridad laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables, se modifica la Disposición Adicional 3.^a (que en el R. D. L. 28/2020 hacía alusión al plan Mecuida), para considerar como domicilio de referencia el que figure como tal en el contrato de trabajo y, en su defecto, el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.
- c) Se incide en las particularidades del trabajo a distancia para personas con discapacidad en un triple sentido: 1) asegurar que los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier tipo de exclusión por esta causa (art. 11.1); 2) tener en cuenta, en la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, factores tales como la accesibilidad del entorno laboral efectivo (art. 16.1); y 3) adoptar, en el ejercicio de las facultades de control empresarial, las medidas pertinentes que tengan en cuenta las circunstancias personales de la persona trabajadora como es la concurrencia de una discapacidad (art. 22).
- d) Se amplían los supuestos de no discriminación en el trabajo a distancia, al añadir, en el apartado sobre igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, a los ya previstos en el R. D. L. 28/2020 (por razón de sexo), los de “edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes” (art. 4.3).
- e) Se añade una nueva Disposición Adicional 8.^a, sobre profesorado de formación profesional.

De esta manera, se convalida, legalmente, el reconocimiento, a la autonomía colectiva, de un papel destacable en la regulación de aspectos esenciales del trabajo a distancia, comenzando por su propia “delimitación” (en la medida de que el convenio puede reducir el porcentaje o periodo de referencia que determina su “regularidad”) y siguiendo por la modulación en su “voluntariedad”, dada la facultad atribuida al convenio colectivo de identificar

las circunstancias que, de concurrir, permitirían al trabajador exigir a la empresa la prestación del trabajo a distancia. Con todo, el papel principal de la autonomía colectiva es desarrollar, concretar e integrar las previsiones legales que el R. D. L. 28/2020 y la LTD 10/2021 ofrecen, siendo muy amplio, como se ha visto, el campo de trabajo.

Debe analizarse ahora, pese a que es poco el tiempo transcurrido desde la promulgación de las referidas normas, como ha sido recogido dicho “guante” por parte de los negociadores colectivos², convertidos ahora en verdaderos protagonistas de la nueva regulación, cuyo esfuerzo marcará el devenir del trabajo a distancia como forma de organización del trabajo.

Más allá del análisis prospectivo, podremos comprobar el nivel de implicación real de las organizaciones sindicales y patronales por regular materias, algunas de importancia capital (preferencias en la elección de teletrabajo, compensación de gastos, reversibilidad, etc.) que, a falta de negociación colectiva, quedarán supeditadas a la discrecionalidad del empresario o, en el mejor de los casos, al acuerdo individual entre el aquel y sus empleados.

III. LA EXPERIENCIA CONVENCIONAL AJUSTADA A LA NUEVA NORMATIVA

1. LA ATENCIÓN DISPAR PRESTADA AL TELETRABAJO

Transcurridos 15 meses desde la publicación del R. D. L. 28/2020, y apenas 5 meses desde la LTD 10/2021, contamos ya con una buena muestra de experiencias convencionales que nos permite valorar hasta qué punto la negociación colectiva ha utilizado la facultad reconocida en la Disposición Adicional 1.^a de ambas normas, en virtud de la cual los convenios y acuerdos colectivos, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito,

2 Para aligerar el texto de citas, hemos optado por dar a cada convenio una denominación que lo haga reconocible, identificando luego sus datos a pie de página, pero solamente la primera vez que se cita, de manera que en las sucesivas llamadas al mismo no es preciso reiterar aquellos datos identificativos.

podrán complementar y desarrollar la regulación legal en diversos aspectos. No obstante, hay que tener en cuenta que en determinados sectores se ha acordado expresamente **diferir** la regulación convencional del teletrabajo a un momento posterior, decisión comprensible si quienes negocian no han valorado suficientemente el contenido de los acuerdos que pretenden implantar o no quieren apresurarse a confeccionar una normativa que no se adapte adecuadamente a la nueva normativa sobre teletrabajo.

En este sentido, se ha llegado a manifestar, con indisimulado laconismo, que “durante el 2021 se negociará el modelo de teletrabajo según lo establece el R. D. 28/2020” (Indar Electric, S. L.³, art. 16). Idéntica misión, aunque con una mayor justificación, asumen los negociadores del Ayuntamiento de Mula⁴ (Murcia) (art. 10) al reconocer la “necesidad de aprobar un nuevo reglamento que regule la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, debido a la necesidad de cumplir con las nuevas regulaciones estatales”, reglamento que habrá de ser negociado para su aprobación en Pleno Municipal del año 2021.

Por lo tanto, se asume como misión adicional por los negociadores “la adaptación del convenio a la (nueva) regulación del teletrabajo”⁵ (Vigilancia y seguridad privada⁶, preámbulo). Por parte de los negociadores levantinos

3 Resolución Delegación Territorial Trabajo Gipuzkoa, del 12 de julio del 2021, por la que se registra y publica el convenio colectivo de la empresa Indar Electric, S. L., B. O. de Gipuzkoa, 16 de julio, LEG 2021/102111.

4 Resolución DGT Murcia 18 junio 2021, que dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Marco del Ayuntamiento de Mula, Funcionarios Públicos y Personal Laboral, B. O. R. M. 18 junio 2021, LEG 2021/5524.

5 En este sentido, el Convenio Colectivo estatal de VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA (Resolución DGT 18 noviembre 2020, B. O. E. del 26), afirma en su Preámbulo, que aunque se hayan regulado cuestiones importantes, como el registro horario, quedan todavía regulaciones pendientes necesarias para el sector y “ahora, además, la adaptación del Convenio a la regulación del teletrabajo”.

6 Resolución DGT 18 noviembre 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el año 2021, B. O. E. 26 de noviembre, RCL 2020/1892.

de sectores del Comercio del Calzado de Valencia⁷ (art. 16), del Comercio de Vidrio y Cerámica de Valencia⁸ (art. 39), y de Almacenistas de Alimentación de Valencia⁹ (art. 16), el compromiso se limita a hacer un seguimiento del trabajo a distancia en el ámbito del convenio y desarrollar “en su caso” las remisiones normativas a la negociación colectiva¹⁰.

En este contexto, observamos referencias en casi todos los nuevos textos convencionales al conocimiento de la existencia de una “**nueva regulación legal**” que ha de ser tenida en cuenta. Se ha expuesto que “dado que en los últimos meses han nacido al mundo jurídico determinadas disposiciones legales en materia de trabajo a distancia, desconexión digital y otras”, la Comisión Negociadora del convenio habrá de “incorporar lo acordado en dichas materias” (Iberdrola Inmobiliaria, SAU¹¹, Expositivo VIII).

Quizás por la falta de tiempo para “madurar” una regulación concreta y ajustada al sector, alguno de estos nuevos convenios se limita a utilizar la fórmula imperativa según la cual “será de aplicación lo previsto en el R. D. L. 28/2020, de trabajo a distancia o norma que lo sustituya”, afirmación que

7 Resolución Dirección Territorial Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia 26 abril 2021, B. O. de Valencia 14 mayo, LEG 2021/4897.

8 Resolución Dirección Territorial Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia 26 abril 2021, B. O. de Valencia 14 mayo, LEG 2021/4896.

9 Resolución Dirección Territorial Consejería de Economía, Industria Turismo y Empleo de Valencia 24 febrero 2021, B. O. E. 10 marzo, LEG 2021/1156.

10 Pese a que no se observe un gran “interés”, al menos son conscientes de que la ley efectúa una serie de “remisiones” que sus convenios debieran atender.

11 Resolución DGT, del 8 de enero del 2021, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del IV Convenio Colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU, LEG 2021/216.

no se acompaña de mayor concreción en el texto (en el mismo sentido, Aceite Córdoba¹², art. 43, y Confitería Valladolid¹³, art. 19).

Alguno de los que utiliza la misma fórmula imperativa, al menos la acompaña del compromiso de efectuar un seguimiento del trabajo a distancia, con el fin de “desarrollar, en su caso, las remisiones normativas a la negociación colectiva (Alimentos de Castellón¹⁴, art. 16), exteriorizando el conocimiento que ya tienen de la normativa que “delega” en los negociadores dicha facultad protagonista de desarrollo.

Sorprende, sin embargo, encontrar convenios que, pese a haberse publicado tras la promulgación del R. D. L. 28/2020, **no efectúan mención alguna a la norma**, limitándose a regular la materia como lo hicieran previamente, extractando el contenido de otros instrumentos del sector ya negociados (Construcción y Obras Públicas de Cádiz¹⁵, art. 43). Algo que llama especialmente la atención en instrumentos recientes como el de Fasmi¹⁶ (art. 19) o Aquona¹⁷ (art. 13), publicados en junio y julio del 2021, respectivamente,

12 Acuerdo del 19 de diciembre del 2020, por el que se registra y publica el Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados para la provincia de Córdoba, B. O. de Córdoba, 11 de enero del 2021, LEG 2021/77.

13 Resolución Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, del 10 de mayo del 2021, que publica el Convenio Provincial del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería Industrial de Valladolid, para los años 2021-2023, B. O. de Valladolid, 21 de mayo, LEG 2021/5039.

14 Resolución del 24 de noviembre del 2020, sobre el articulado del Convenio del Sector de Almacenistas de Alimentación al por Mayor de la provincia de Castellón, B. O. de Castellón, 9 de diciembre del 2020, LEG 2020/4855.

15 Resolución DGT, del 21 de octubre del 2020, Convenio Colectivo provincial del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz, B. O. de Cádiz, 9 de noviembre, LEG 2020/4474.

16 Resolución Dirección General de Trabajo y Bienestar Social de la Junta de Andalucía 1 junio 2021, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Asociación Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional, FASMI, B. O. de Junta Andalucía 15 junio, LEG 2021/5447.

17 Resolución Dirección General Autónomos, Trabajo y Economía Social 12 julio 2021, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de la empresa Aquona, Gestión de

y que, ignorando absolutamente la realidad de la nueva normativa sobre teletrabajo, se limitan a enmarcarlo en el derecho genérico a adaptación de la forma de prestación de jornada.

Otros, aparentemente “desconectados” del nuevo contexto jurídico, se limitan a proponer la realización de una “prueba piloto” de trabajo a distancia, que afectará al personal de oficina (Abertis Autopistas de España¹⁸, D. T. 8.^a).

Lógicamente, algunas actividades son menos propicias para la implantación generalizada del teletrabajo, pese a lo cual el *boom* del trabajo a distancia lleva a que se planteen su “viabilidad”. Así, se observa, por ejemplo, en el ámbito de las Funerarias de Madrid¹⁹ (art. 29), sector en el que las partes firmantes, “conscientes de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para favorecer otras fórmulas de organización del trabajo distintas a las tradicionales, que redunden en la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, plantean la posibilidad de que en las empresas pueda regularse el trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo”, para lo cual se realizará un “estudio de viabilidad de la implantación del sistema”.

Por lo tanto, son escasos los instrumentos convencionales que **apuestan** decididamente por el teletrabajo. Si bien también puede observarse, con cierto optimismo, cómo alguno de ellos (Bureau Veritas²⁰, art. 44) noticia cómo las empresas y federaciones sindicales han convenido en la posibilidad de “potenciar” el teletrabajo, de modo tal que las empresas “acuerdan la

Aguas de Castilla, SAU, en Castilla La Mancha y su personal, DO Castilla La Mancha 20 julio, LEG 2021/102169.

- 18 Resolución DGT 26 enero 2021, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España, B. O. E. 5 de febrero, LEG 2021/455.
- 19 Resolución DGT Madrid 9 abril 2021, de registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid, B. O. de Madrid 22 abril, LCM 2021/158.
- 20 Resolución DGT 25 febrero 2021, que registra y publica el II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, Bureau Veritas Solutions e Instituto de la Calidad, B. O. E. 10 de marzo, LEG 2021/1140.

implantación del teletrabajo en sus respectivos ámbitos”, por lo que “se realizarán” 2 días de teletrabajo una semana y 3 días de teletrabajo la siguiente”; Con similar decisión, el Convenio de Fundación Bancaria Caixa²¹ (D. A. 9.^a) indica cómo 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”, cuyo uso se regula y publica en la intranet de la compañía.

Por último, hay que destacar la remisión que algunos convenios efectúan en materia de teletrabajo y a **normativa autonómica** específica que ya desarrollaba dicha modalidad de prestación de servicios. Es el caso del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid²² (art. 108), que, de manera expresa, establece que “las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través del sistema de teletrabajo quedan regulados en el ámbito del personal al servicio de la Comunidad de Madrid por Decreto 79/2020, del 16 de setiembre (LCM, 2020, 342), del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid o, en su caso, norma que lo sustituya”.

2. LAS COMISIONES DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es recurrente, en los convenios analizados, programar la creación de “comisiones”²³ de implantación y seguimiento del teletrabajo. A través de estas fórmulas, normalmente, lo que se pretende es diferir en el tiempo la necesaria adaptación del teletrabajo a las singularidades propias del sector, ya que ello

21 Resolución DGT, del 15 de abril del 2021, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa”, B. O. E., 6 de mayo, LEG 2021/4707.

22 Resolución DGT, Madrid 27 de abril del 2021, de registro, depósito y publicación del convenio colectivo único para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad de Madrid, LCM 2021/204.

23 Algunos convenios son prolijos en la constitución de “comisiones”, pudiendo señalarse, a modo de ejemplo, el de la empresa LIDL Supermercados, que apuesta por la creación de comisiones de formación, igualdad y diversidad, seguridad y salud, trabajo a distancia e interlocución social.

bien podría haberse llevado a cabo en el propio texto convencional; aunque tampoco es descartable que se prefiera residenciar en un órgano *ad hoc* el debate de esta compleja materia.

En este sentido, algunos convenios destacan este carácter “técnico” de una comisión, cuya misión es “abordar las nuevas modificaciones legislativas y jurisprudenciales” referidas a varias materias, entre ellas, el trabajo a distancia o la desconexión digital (pastas, papel y cartón²⁴, DA1^a).

En cuanto al **contenido y competencias** de dichas comisiones, los ejemplos son dispares. Se suele enunciar la formación de comisiones “para la puesta en práctica y desarrollo de la normativa citada..., para su adecuación e incorporación a sector” (Muebles Valencia²⁵, art. 19) o para el “estudio y supervisión del funcionamiento del sistema” (Bureau Veritas, art. 44).

Algunas de esas comisiones destacan la “modernización” que supone la adaptación del convenio a las nuevas normativas sobre “igualdad, teletrabajo y derechos digitales”, siendo misión de la comisión estudiar, durante la vigencia del convenio, las llamadas que tales normativas efectúan a la negociación colectiva, con la finalidad de trasladar sus conclusiones a la comisión negociadora, en aquellos extremos que consideren puedan afectar al concreto sector (Comercio Metal Valencia²⁶, D. A. 6.^a).

Mientras que algunos convenios no establecen plazos para formar tales comisiones, ni detallan su composición, otros sí reflejan tales aspectos; a modo

24 Resolución DGT, del 19 de julio del 2021, que registra y publica el convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón, B. O. E., 29 julio, RCL 2021/1459.

25 Resolución Dirección Territorial Economía, Industria, Turismo y Empleo de Valencia, 18 de mayo del 2021, que dispone el registro, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de sector de Comercio de muebles de la provincia de Valencia, B. O. de Valencia, 9 de junio, LEG 2021/5360.

26 Resolución Dirección Territorial Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, 5 de julio del 2021, B. O. de Valencia, 26 de julio, LEG 2021/102257.

de ejemplo, Frit Ravich²⁷ (D. T. 1.^a), que concreta cómo la Comisión Paritaria, cuyo objeto es la aplicación de la nueva regulación del trabajo a distancia, deberá constituirse en el plazo de un mes y estará formada por dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras y dos miembros de la empresa.

3. DEFINICIONES Y FINALIDAD

Son varios los convenios colectivos que, precediendo a su regulación concreta, ofrecen una **definición de teletrabajo** o destacan la finalidad de su implantación en el sector de actividad referido, enmarcándolo normalmente en un contexto de modernidad, avance tecnológico y digitalización, claramente diferenciado del mero trabajo a distancia (“forma de organización del trabajo o realización de actividad laboral” prestada “en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta durante toda o parte de su jornada laboral” (Oficinas y Despachos Segovia²⁸, art. 30).

Se suelen referir así al teletrabajo como “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” (Financiera El Corte Inglés²⁹, art. 44; Oficinas y Despachos Murcia³⁰, art 30; Oficinas y Despachos Salamanca³¹, art. 36) o como

27 Resolución DGT, 26 de abril del 2021, que registra y publica el Convenio Colectivo de Frit Ravich, S. L., B. O. E., 13 de mayo del 2021, LEG 2021/4861.

28 Resolución Oficina Territorial de Trabajo de Segovia, del 22 de abril del 2021, que publica el Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024, B. O. de Segovia, 5 de mayo, LEG 2021/4691.

29 Resolución DGT, del 19 de abril del 2021, que registra y publica el Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA, B. O. E., 6 de mayo, LEG 2021/4708.

30 Resolución Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, del 7 agosto 2021, que dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de modificación de convenio colectivo del sector oficinas y despachos, B. O. R. M., 7 de agosto, LRM 2021/362.

31 Resolución Oficina Territorial de Trabajo, Salamanca, 14 mayo del 2021, que publica el Convenio Colectivo para las actividades de Oficinas y Despachos de Salamanca y su Provincia, años 2021-2022, B. O. de Salamanca, 21 de mayo, LEG 2021/5040.

modalidad de trabajo “derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación” (Bancos Privados³², art. 27).

Se pone acento en que, gracias a las “tecnologías de la información”, un trabajo que se habría realizado en los locales de la empresa, se puede ejecutar habitualmente fuera de estos (Cruz Roja Extremadura³³, art. 42). Bajo estos mimbres, se define el teletrabajo, en el ámbito del Convenio de Radio Televisión Española³⁴ (anexo V), 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”.

Con detallada redacción, el Convenio del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid³⁵ define el teletrabajo como la “prestación de servicios de carácter no íntegramente presencial en los correspondientes centros de trabajo, en virtud de la cual el personal puede desarrollar parte de su jornada laboral ordinaria mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio u otro lugar elegido por aquel, siempre que sea compatible con las medidas de prevención de riesgos laborales, con la protección de los datos empleados en su trabajo y con la seguridad de los sistemas informáticos de la Administración de la Comunidad de Madrid”.

Lo que sí enfatizan los convenios, ya se refieran al trabajo a distancia, ya al teletrabajo, es que la modalidad indicada “**excluye**” aquellas prestaciones

32 Resolución DGT, del 17 de marzo del 2021, que registra y publica el XXIV Convenio Colectivo del Sector de la Banca, B. O. E., 30 de marzo, RCL 2021/578.

33 Resolución DGT, Extremadura, 30 de mayo del 2021, por la que se ordena la inscripción de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo del personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres, D. O. Extremadura, 14 de junio, LEG 2021/5429.

34 Resolución DGT, del 15 de diciembre del 2020, que registra y publica el III Convenio Colectivo de la Corporación Radio Televisión Española, S.M.E., S.A., B. O. E., 22 de diciembre, LEG 2021/332.

35 Por remisión al art. 2 del Decreto 79/2020, del 16 de setiembre (LCM 2020/342).

laborales cuya realización “fuera del centro de trabajo” es inherente al propio puesto. Se indica, en efecto, que queda excluida de tal consideración la prestación de servicios “en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada”, tales como “actividades en instalaciones de clientes o proveedores” o aquellas que precisen desplazamiento durante la jornada efectiva (Industria Química³⁶, art. 11). En el mismo sentido, “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” (Bureau Veritas, art. 44).

En cuanto a la **finalidad**, destaca la cuidada elaboración que el Convenio de la Comunidad de Madrid efectúa, por remisión a normativa autonómica. En efecto, el art. 4 del decreto autonómico considera que los “fines” del teletrabajo que se implanta, y cuya consecución —advierte— debe ser necesariamente acorde con una óptima prestación de los servicios públicos, tienen que ver, en primer término, con la mejora de la organización; en segundo lugar, con las condiciones de trabajo del personal; y, finalmente, con la responsabilidad social de la comunidad.

En este sentido, y en relación con la mejora de la “organización”, con el teletrabajo se pretende: a) potenciar una actuación de la Administración basada en un empleo público profesional y flexible en la gestión, que sepa adaptarse a la coyuntura social y económica, garantizando la prestación adecuada, eficaz y eficiente del servicio público que proporciona; b) desarrollar una cultura del trabajo orientado a resultados, fomentando la consecución de objetivos individuales y la medición del grado de cumplimiento de los mismos gracias a la tecnología y a las herramientas digitales; c) contribuir a la atracción y retención del talento en el empleo público, a través de la modernización y flexibilización de las formas de prestación de los servicios; d) fomentar una gestión basada en la iniciativa y la autonomía del personal, así como potenciar

36 Resolución DGT, 7 de julio del 2021, que registra y publica el XX Convenio Colectivo General de la Industria Química, B. O. E., 19 de julio, RCL 2021/1384.

su grado de compromiso y el nivel de motivación en el trabajo y, por tanto, del rendimiento laboral; e) modernizar la organización administrativa de la comunidad mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y telemáticas vinculadas con la administración electrónica; y f) coadyuvar a la disminución del absentismo laboral.

En relación con las condiciones de trabajo del “personal”, el teletrabajo vendría a completar los instrumentos existentes de conciliación de las responsabilidades laborales, personales y familiares, al tiempo que permitiría una incorporación más eficiente al entorno laboral de empleados públicos con circunstancias singulares (los que tengan dificultades o necesidades especiales de movilidad; víctimas de violencia de género o del terrorismo; con dificultades de movilidad por causas espaciales o geográficas; empleados que habiendo estado en incapacidad temporal reciban el alta médica; empleadas durante el periodo de gestación. Finalidad, la anterior, que se completaría con otras como la de disminuir el riesgo de accidente laboral, especialmente *in itinere*, o la de incrementar los mecanismos de protección del personal ante los riesgos, internos o externos, que puedan haberse generado en el desempeño de su actividad laboral³⁷.

En última instancia, como finalidades vinculadas a la “responsabilidad social” de la empleadora, se apunta al avance en la implementación de una administración digital, erigiéndose la tramitación electrónica en la forma habitual de actuación de la Administración autonómica en la prestación de sus servicios y en sus relaciones con los ciudadanos, con empresas y con otras administraciones públicas (todo ello sin perjuicio de la garantía de la prestación presencial de los servicios públicos que así lo requieran) y la contribución a

37 Otros convenios, como el de Radio Televisión Española también atienden al aspecto personal, al señalar que “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”.

la sostenibilidad ambiental mediante la disminución de desplazamientos por razones de trabajo.

4. CONDICIONES DE ACCESO AL TELETRABAJO Y PROCEDIMIENTOS

Apenas hemos encontrado alguna **limitación**, desde el punto de vista de la persona trabajadora, para el acceso al teletrabajo, y aquellas pocas trabas que hemos localizado en los convenios, carecen a nuestro juicio de demasiado sentido. Así sucede con la permisión de dicha modalidad de trabajo “únicamente [...] a aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad en la Asociación superior a seis meses” (Asociación Integración Social³⁸, Acuerdo 7.º).

En otro ámbito, el del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid, llama la atención la “mezcla” de criterios objetivos y subjetivos (algunos de cuestionable legalidad) con los que la normativa autonómica a la que se remite³⁹ el convenio, delimita qué trabajadores podrán acceder al teletrabajo y cuáles no. En efecto, los empleados públicos que aspiren a la indicada modalidad de prestación de servicios, habrán de tener un “conocimiento suficiente” de los procedimientos de trabajo que tienen que desempeñar de forma no presencial; tener, igualmente, “los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos, que requieran el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo”; disponer de conexión a internet con los requisitos que a tales efectos se establezcan por la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid; poder realizar el trabajo “sin una supervisión directa continua”; y tener “capacidad para planificar su trabajo y gestionar los objetivos establecidos”⁴⁰.

En cuanto a los **procedimientos** a través de los cuales se accede a la modalidad analizada, destacamos el escaso interés mostrado por los negociadores

38 Resolución DGT, del 15 abril 2021, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de modificación del II Convenio Colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, B. O. E., 27 de mayo, LEG 2021/5132.

39 Art. 6 del Decreto 79/2020, del 16 de setiembre (LCM 2020/342).

40 Es evidente la litigiosidad a la que dará lugar una redacción de tan enorme subjetividad en la valoración de los aspirantes.

colectivos en la definición de “marcos de actuación definidos” que faciliten la resolución de las posibles controversias.

Una de estas escuetas regulaciones es la del Convenio de Cruz Roja Extremadura (art. 42), cuyo “procedimiento” se limita a la concesión de un plazo de 30 días a la empresa para que resuelva la petición de teletrabajo, con obligación de especificación de los motivos, en caso de negativa.

En la misma línea, el Convenio de Bizkaia Comfica⁴¹ (art. 29) establece que a la solicitud del trabajador deberá responderse “positiva o negativamente en 15 días naturales máximo”, si bien, en este caso, al menos se añade la obligación de “informar al comité de empresa” de dicha resolución (sin que se establezca más participación, por parte del órgano de representación unitaria, que la de ser mero conocedor de la decisión empresarial).

En fin, el Convenio de Consum Valencia⁴² (art. 61), pese a que regula la intervención de diversos “escalones” en la tramitación y decisión final, tampoco consigue alejarse del voluntarismo que suele rodear a la decisión empresarial. Así, a la hora de regular el procedimiento para “solicitar y conceder” las adaptaciones (se acomete una regulación conjunta de todas las medidas de adaptación de la prestación de servicios), establece que la persona trabajadora deberá someter la cuestión por escrito al responsable de la unidad productiva correspondiente, con quien podrá alcanzar un acuerdo sobre el disfrute y alcance de este derecho. En caso de falta de acuerdo, se someterá la cuestión al Departamento de Personal, en el plazo máximo de una semana, debiendo justificar y acreditar la situación que presenta. Finalmente, el director de personal, oídas ambas partes, dirimirá la cuestión, y resolverá, procurando buscar alternativas que permitan hacer efectivo este derecho. Como criterios “rectores y determinantes” a la hora de analizar la solicitud, el convenio establece: a) la concurrencia de situaciones

41 Resolución Delegación Territorial, Trabajo, Bizakia, 19 de mayo del 2021, que dispone el registro, publicación y depósito del Convenio colectivo de la empresa Comfica Soluciones Integrales, S. L., B. O. de Bizkaia, 15 de junio, LEG 2021/5445.

42 Resolución DGT, del 15 de abril del 2021, que registra y publica el VI Convenio Colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana, B. O. E., 18 de mayo, LEG 2021/4935.

similares en el mismo centro de trabajo; b) la afectación en la organización de la plantilla del centro; c) el estudio y análisis de los rangos horarios de mayor actividad en el centro de trabajo; d) la imposibilidad de realización de las tareas elementales del socio dentro de la propuesta de adaptación realizada por el mismo; e) la concurrencia de circunstancias especiales en su núcleo familiar: familias monoparentales, familias numerosas, familiares con grado de dependencia reconocida o discapacidad, etc.

5. *EL LUGAR DESDE EL QUE TELETRABAJAR*

No parece preocupar en exceso a los negociadores colectivos cuál sea el lugar desde el que se desarrolle el trabajo a distancia, a juzgar por el escaso tratamiento de esta materia en los convenios analizados, contemplándose el teletrabajo (Financiera El Corte Inglés, art. 44; Bancos Privados, art. 37) como aquel que se desarrolla “fuera de las instalaciones de la empresa” y cuyo lugar puede ser “libremente elegido por el trabajador”.

Ahora bien, se acepta que la analizada modalidad prestacional se lleve a cabo desde “el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta” (Industria Química, art. 11), si bien algunos convenios apuntan a una realización “preponderante en el domicilio de la persona trabajadora” (Bureau Veritas, art. 44), mientras que otros parecen postergar, frente a mejores opciones, el domicilio, al señalar (Pasta Alimenticia⁴³, art. 25) que “cabrá la posibilidad de trabajar a distancia o, incluso, desde el propio domicilio del trabajador”.

De esta forma, las referencias convencionales al referido emplazamiento se limitan a concretar algún extremo de interés, como el de exigir, para la **modificación** del lugar de trabajo inicialmente designado en el acuerdo individual, el acuerdo expreso de empresa y persona trabajadora (Industria Química, art. 11).

43 Resolución Dirección General de Empleo, 26 de marzo del 2021, que registra y publica el X Convenio Colectivo Nacional para las Industrias de Pastas Alimenticias, B. O. E., 12 de abril, RCL 2021/667.

O, en otro orden de cosas, tales referencias señalan qué trabajos concretos no pueden ser “trasladados” ni al domicilio del empleado ni a ningún otro lugar ajeno a la instalación empresarial, debido a la propia idiosincrasia del puesto. Ejemplo de lo indicado, las limitaciones que la Comunidad de Madrid⁴⁴ impone a su personal laboral, al excluir expresamente de la modalidad de teletrabajo aquellos puestos que requieran un acceso frecuente de datos no informatizado; que precisen el uso de información masiva no informatizada; que generen información masiva en documentos no informatizados que necesiten ser archivados, sobre todo si deben ser consultados posteriormente por terceros; que requieran un contacto directo frecuente con el público o con otras personas que resulte incompatible con la prestación de servicios en esta modalidad; que no posibiliten que en el trabajo que el empleado desarrolle se puedan establecer objetivos de producción, en volumen de trabajo y en la calidad del mismo; que conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales en el lugar de trabajo, sin perjuicio de la capacidad organizativa del centro directivo correspondiente.

6. VOLUNTARIEDAD Y CONDICIONES DE REVERSIBILIDAD

Es palmario que las notas de voluntariedad y reversibilidad no son negociables, habida cuenta de la regulación legal que, en este punto, actúa como límite a la autonomía colectiva. Por tanto, los convenios colectivos no pueden hacer más que desarrollar las citadas notas con escaso margen para propuestas imaginativas⁴⁵.

44 Por remisión convencional al art. 7 del R. D, 79/2020, del 16 de setiembre (LCM 2020/342).

45 Lo anterior no impide que en determinadas situaciones se haya establecido la posibilidad de imponer la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por situaciones “extraordinarias o excepcionales”, tal y como sucede en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la COMUNIDAD DE MADRID (por remisión al art. 14 del Decreto 79/2020, del 16 de setiembre, LCM 2020/342) que incluye entre tales situaciones: “a) Necesidades de prevención de riesgos laborales; b) Razones de emergencia sanitaria; c) Obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo del mismo de forma presencial; d) Traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio; e) Otras circunstancias de fuerza mayor”.

De hecho, en los distintos ámbitos de negociación, se repiten fórmulas similares, según las cuales, “de conformidad con lo dispuesto en el R. D. L. 28/2020, el trabajo a distancia será **voluntario** para la persona trabajadora y para la empleadora, y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo” (Industria Química, art. 11).

El teletrabajo es, por tanto, “voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa”, debiendo “documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja los aspectos estipulados en la ley [...]” (Grandes Almacenes⁴⁶, art. 7; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Bancos Privados, art. 37; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36); la realización de teletrabajo “será siempre voluntaria y por mutuo acuerdo entre el trabajador o trabajadora y la empresa” (Bizkaia Comfica, art. 29); “la prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia será voluntaria tanto para los trabajadores como para la asociación” (Asociación Integración Social, art. 100).

Con relación al contenido del citado **acuerdo**, poco añaden los convenios a la información básica, requiriéndose, entre otros, detallar “el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos, inventario de los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles, así como gastos que pudiera tener la persona trabajadora y su forma de compensación” (Ciclo Integral del Agua⁴⁷, anexo I). Algún convenio, como el de Radio Televisión Española (anexo V), limita temporalmente el acuerdo de trabajo a distancia, estableciendo su duración en un año, prorrogable con un preaviso de un mes.

Con escaso margen de maniobra abordan los distintos convenios la nota de “**reversibilidad**”. En efecto, y con carácter general, se limitan a afirmar el

46 Resolución DGT, del 31 mayo del 2021, que registra y publica el Convenio Colectivo del Sector de Grandes Almacenes, B. O. E., 11 de junio, RCL 2021/1142.

47 Resolución DGT, del 8 de enero del 2021, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua, B. O. E., 21 de enero, RCL 2021/111.

carácter reversible del teletrabajo, que únicamente queda “debilitado” en los casos en los que aquel forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, y a fijar determinados plazos temporales para el ejercicio de tal derecho.

Y así, con la misma generalidad con que se afirmaba la voluntariedad, los negociadores colectivos abrazan una fórmula según la cual la prestación en teletrabajo “es reversible para ambas partes”, sin mayor especificación (Cruz Roja Extremadura, art. 42; Bureau Veritas, art. 43); o reversible “de común acuerdo entre empresa y trabajador” (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30); o “a petición de una de las partes de conformidad con las reglas... de reversibilidad que se pacten en el propio acuerdo” (Asociación Integración Social, Acuerdo 7º); o directamente “reversible en cualquier momento a petición de una de las partes (Ciclo Integral del Agua, anexo I).

Muchos convenios (Financiera El Corte Inglés, art. 44; Bancos Privados, art. 27; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30) se muestran más rigurosos al destacar que la realización del teletrabajo podrá ser reversible “siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la **descripción inicial** del puesto de trabajo”. Con ello se están diferenciando, claramente, las prestaciones de teletrabajo “sobrevinidas”, cuya reversibilidad parece nota inherente, de las contrataciones laborales “ab initio” en dicha modalidad, cuya reversión se limita.

En similar sentido, el de la Industria Química (art. 11), al establecer que (únicamente) “cuando el trabajo a distancia no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, será reversible [...]”, si bien, seguidamente flexibiliza la regla general indicando que, “no obstante, en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia, se podrá contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga”.

Otros convenios, sin embargo (Bizkaia Comfica, art. 29; Pasta Alimenticia, art. 25), ni siquiera hacen referencia a la citada nota de reversibilidad.

En cuanto a los plazos de **preaviso** para el ejercicio del derecho, pese a que algunos convenios no efectúan indicación alguna (Bureau Veritas, art. 43; Cruz Roja Extremadura, art. 42), se observa una llamada generalizada a lo que establezcan los propios acuerdos individuales de trabajo a distancia, con un casi unánime plazo, en defecto de aquellos, de “30 días naturales” (Industria Química, art. 11; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36; Cajas de Ahorro⁴⁸, art. 14)⁴⁹. Plazo que únicamente vemos excepcionado en caso de “causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implique una vuelta al trabajo presencial” (Grandes Almacenes, art. 7; Financiera El Corte Inglés, art. 44). Con mayor detalle, se ha establecido que “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” (Bancos Privados, art. 27).

Las **condiciones de reversibilidad** no se abordan generalmente, si bien observamos algunas especificaciones en convenios como el de Bancos Privados (art. 27) que distingue dos supuestos: a) cuando el régimen del teletrabajo es “inferior al 100 % de la jornada”, en cuyo caso la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial; y b) cuando es del 100 % de la jornada sin que exista centro físico de trabajo presencial, en cuyo caso se retornará a un centro dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del convenio⁵⁰.

48 Resolución DGT, 23 de noviembre del 2020, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo para Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, B. O. E. de 3 de diciembre, RCL 2020/1949.

49 Algunos convenios, como el de Oficinas y Despachos Segovia (art.30), no concretan el carácter “natural” de dichos días.

50 Que establece que “las empresas podrán cubrir las necesidades del servicio existentes, realizando cambios de puesto de trabajo, que no tendrán la consideración de traslado ni movilidad geográfica, dentro de una misma plaza o de un radio de 25 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el personal prestaba sus servicios a 30 de enero de 1996, o desde donde se trasladen voluntariamente, y los ingresados con posterioridad desde donde

Algunos convenios (Radio Televisión Española, anexo V), tratan la reversibilidad de forma distinta dependiendo de que la misma sea instada por la empresa o por la persona teletrabajadora (en ambos casos con un preaviso de 15 días). Así, a instancias de la empresa, se podrá producir en cualquier momento de su vigencia, siguiendo los trámites de información a la representación legal de los trabajadores, 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 cuando no se adecue al perfil requerido para el teletrabajo. Cuando sea la persona teletrabajadora quien la pretenda, la misma podrá tener lugar durante los dos primeros meses o, en su caso, al finalizar el periodo del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por la Dirección de RR. HH. en coordinación con su unidad de pertenencia.

Como curiosidad, hay que indicar que este último convenio establece una suerte de “caducidad” de la condición de persona teletrabajadora, en la medida en que la misma tendrá una vigencia de un año, transcurrido el cual podrá prorrogarse una vez que se realice la valoración del periodo bajo criterios de productividad y cumplimiento de las actividades asignadas, quedando la continuidad supeditada, además, a las peticiones de otras personas que quieran acceder al teletrabajo.

7. APUESTA POR EL MANTENIMIENTO DEL VÍNCULO PRESENCIAL

Aunque prácticamente sin contenido, destacan por su recurrencia las llamadas al mantenimiento de un cierto vínculo presencial, como forma de evitar el aislamiento al que puede conducir el trabajo a distancia.

En el terreno de las “**buenas intenciones**”, varios convenios (Grandes Almacenes, art. 7^o; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Bancos Privados, art. 37, Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36; Oficinas y Despachos Segovia, art. 30) consideran “aconsejable” que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa “con el fin de

sean destinados”.

evitar el aislamiento”, por lo cual consideran “conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”.

Las soluciones ofrecidas, sin embargo, son abiertas y marcadamente insuficientes; así, “el empresario deberá adoptar medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con los otros trabajadores y trabajadoras de la empresa” (Bureau Veritas, art. 43); o “las partes recomiendan que los acuerdos de teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo” (Bancos Privados, art. 37).

Al menos, algún convenio “**concreta**” este propósito con la prescripción, inmediatamente posterior a su afirmación, de que “el tiempo empleado en el trabajo a distancia no podrá ser superior a cuatro días semanales” (Oficinas y Despachos Murcia, art. 30), garantizándose, de esta forma, que todas las semanas, al menos durante una jornada de trabajo, el empleado mantenga el indicado vínculo con su entorno de trabajo presencial.

En similar sentido, el Convenio de Radio Televisión Española (anexo V), establece que el tiempo de teletrabajo será entre uno y cuatro días, y que 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, reuniones que tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial.

8. *DESCONEXIÓN DIGITAL*

Más allá de afirmaciones generales sobre un derecho (el de la desconexión digital), válidas para cualquier forma de prestación laboral⁵¹, lo cierto es que,

51 Conforme a lo regulado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores (RCL, 2015, 1654) y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 (RCL, 2018, 1629), del 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto a los trabajadores que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del

acometido a distancia, el riesgo de conectividad cuasi permanente se amplifica notablemente. Por ello, los convenios suelen afirmar que la desconexión digital se ha de garantizar “tanto a las personas que realizan su jornada presencial como a aquellas que la presten mediante nuevas formas de organización como el trabajo a distancia, teletrabajo, flexibilidad horaria y otras, ajustándola a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo” (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30).

En este sentido, los convenios colectivos afirman ser “**conscientes** del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de 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, así como en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras” (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30).

Y, en este ámbito, conciben la desconexión digital como “un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de los trabajadores disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo” (Cajas de Ahorro, art. 14; Financiera El Corte Inglés, art. 44).

Concretándose, a grandes rasgos, el citado derecho, como el “no contestar correos ni recibir llamadas fuera de las horas de trabajo, a fin de que quede garantizado su derecho al descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar” (Industrias Vinícolas⁵², art. 43); o 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 (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30); o “el derecho de las personas

trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellos trabajadores que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Empresa.

52 Acuerdo Delegación Provincial Consejería Empleo y Desarrollo Tecnológico de Córdoba, del 2 de junio del 2021, B. O. de Córdoba, 17 de junio, LEG 2021/5513.

trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral”, el cual se reconoce “para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar...” (Nokia, art. 51)⁵³.

Ahora bien, “aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a **disposición** de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa” (Pasta Alimenticia, art. 25).

También es común la advertencia genérica de que “las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa” (Industrias Vinícolas, art. 43) o la más específica de que el ejercicio del derecho “no conllevará **medidas sancionadoras**, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración” (Financiera El Corte Inglés, art. 44).

En relación con el ámbito de aplicación del derecho, se establece que la actuación tendente a garantizar el derecho ha de alcanzar a todos los “**dispositivos y herramientas** facilitados por la empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30), entre ellos, los “teléfonos móviles, tabletas portátiles, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse (Financiera El Corte Inglés, art. 44).

En relación con las **medidas concretas**, se reconoce el derecho de los trabajadores a “no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones

53 Resolución DGT, del 7 de abril del 2021, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del IV Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, B. O. E., 20 de abril, LEG 2021/4419.

de jornada”. Todo ello, “salvo que se den causas de urgencia justificada” (Financiera El Corte Inglés, art. 45).

El problema es que la definición de estas “**circunstancias extraordinarias**”, no siempre es clara, abundando en los convenios las redacciones excesivamente abiertas que, en realidad, diluyen el derecho como si de un azucarillo en el café se tratase. Así, se han reputado tales los “supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas” (Financiera El Corte Inglés, art. 45); o, con parecida redacción, aquellos casos en que concurran circunstancias de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente una respuesta inmediata (Nokia, art. 51).

Lo anterior nos sitúa, una vez más, en el terreno del voluntarismo empresarial, aunque algunos convenios, como el último citado, al menos traslada al empresario la obligación de “contactar con la persona trabajadora, preferiblemente por teléfono, para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la Comisión de Seguimiento”, previsión que limitará el acceso abusivo a tales circunstancias.

Aunque la mayoría de convenios analizados no concreta en exceso las medidas de desconexión más allá de lo hasta ahora indicado, sí se aprecia el esfuerzo realizado en algunos sectores cuyos instrumentos negociados descienden a un **mayor detalle**. Valga de ejemplo el Convenio de Nokia⁵⁴, que dedica su extenso art. 51 a establecer algunas pautas de comportamiento reconocibles, como la delimitación exacta de la jornada de trabajo fuera de la cual no habrán de responder ninguna comunicación de trabajo, jornada que abarcará desde las 7:00 h a las 18:30 h, con singularidades en casos de jornadas especiales. Convenio

54 Resolución DGT, 29 de julio, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, B. O. E., 12 de agosto, LEG 2020/3392.

que también se encarga de enumerar los periodos durante los cuales procede la desconexión: “vacaciones, días de libre disposición, festivos, fines de semana (desde viernes a las 18:30 h hasta las 7:00 h), incapacidades, excedencias⁵⁵, etc., exceptuando las necesarias para el desempeño de determinadas funciones técnicas (intervenciones, asistencias a trabajos programados, etc.)”.

El Convenio de Cajas de Ahorro (art. 14), concreta, por su parte, que no se realizarán, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, llamadas telefónicas, envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo mediante las herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19:00 h y hasta las 8:00 h, excepto correos automáticos que no contengan mandatos. Contempla, igualmente, que esta limitación horaria se adaptará para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de la franja desde las 19:00 h hasta las 8:00 h.

Algunos convenios **limitan** el derecho a la desconexión a determinados colectivos, tales como “aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad”, los cuales ejercerán aquel derecho “en los términos que se acuerde con la empresa” (Pasta Alimenticia, art. 25).

En el terreno de las **buenas prácticas**, los negociadores vienen estableciendo pautas de actuación, no vinculantes y de escasa practicidad que, sin embargo, debieran integrarse decididamente en la rutina laboral de nuestras empresas, si realmente pretendemos dotar a la desconexión digital de un contenido efectivo. Entre otras, y acudiendo a dos convenios que aglutinan la mayoría de propuestas (Financiera El Corte Inglés, art. 45 y Cajas de Ahorro, art. 14), se incluyen: a) procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información; b)

55 En su “afán” por ampliar el derecho a la desconexión, el convenio llega a garantizarlo incluso durante situaciones de “incapacidad” y “excedencias”, durante las cuales no es preciso hacerlo dado que la relación laboral se encuentra suspendida.

promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellos trabajadores fuera de la jornada laboral; c) programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia; d) limitar las convocatorias de formación, reuniones⁵⁶, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada trabajador. Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible; e) si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona la asistencia será voluntaria y será considerada tiempo efectivo de trabajo. Esta medida será de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares.

En el ámbito de la concienciación en el uso responsable de los medios tecnológicos, son comunes las llamadas a **acciones formativas, informativas y de sensibilización**. De esta manera, las empresas se comprometen a realizar “acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todos los trabajadores, la información y/o formación necesaria” (Financiera El Corte Inglés, art. 45.).

En esta línea, se establece que “la información, formación y sensibilización” en esta materia “deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido

56 En esta misma línea, el Convenio Nokia señala que “la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno y en la medida de lo posible las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras”.

que aseguren el correcto conocimiento de los criterios (Siderometalurgia Zaragoza⁵⁷, art. 10; Industrias Vinícolas, art. 43).

El Convenio de Asistencia Social Cataluña⁵⁸ (art. 49), por su parte, intenta involucrar en esta labor de concienciación cortoplacista, a los representantes de la plantilla, directivos y resto del personal, estableciendo que, “previa audiencia a los representantes de la plantilla”, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirá las modalidades del ejercicio del derecho en la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que eviten el riesgo de fatiga informática; y, muy en particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con finalidades laborales de herramientas tecnológicas.

9. DOTACIÓN DE MEDIOS E INSTRUMENTOS

Los convenios analizados, previa referencia a la normativa legal de aplicación, suelen estipular que el cometido laboral desarrollado a distancia se ha de acometer con los medios, herramientas e instrumentos suministrados a la persona trabajadora por parte de su empresa, siendo la concreta puesta a disposición de tales medios una de las materias que mayor desarrollo convencional requiere⁵⁹.

57 Resolución del 3 de noviembre del 2020, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal de la provincia de Zaragoza, B. O. de Zaragoza, 13 de noviembre, LEG 2020/4556.

58 Resolución del 20 de octubre del 2020, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio Colectivo de Empresas de Atención Domiciliaria de Cataluña, D. O. de Generalitat de Catalunya, 5 de noviembre, LCAT 2020/1790.

59 Por ello, sorprende encontrar convenios que no hacen mención alguna a la necesaria dotación por la empresa de tales medios o equipos.

Como ejemplo de afirmación general del derecho, el art. 7 del Convenio de Grandes Almacenes, que, bajo el título “Dotación de medios y compensación de gastos”, señala que, dando cumplimiento a lo dispuesto en los arts. 11 y 12 del R. D. L. 28/2020, del 22 de setiembre, 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. En idéntico sentido, Bizkaia Comfica (art. 29) se limita a señalar que aquellas personas que realicen su trabajo en modalidad de teletrabajo dispondrán de los “medios necesarios para el desempeño de su trabajo puestos a disposición por la empresa”.

Normalmente, y con mayor motivo en aquellos convenios que engloban “actividades heterogéneas”, se suele considerar que el espacio adecuado para su regulación es el de los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de cada una de las empresas (Industria Química, art. 11).

No obstante, encontramos una suerte de **contenido mínimo** en la dotación de medios, que viene representada por ordenador, *tablet* y teléfono móvil con línea y conexión wifi.

Así, el Convenio de Financiera El Corte Inglés (art. 44) detalla que tales medios son a) ordenador, *tablet*, *smart PC* o similar; b) teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión wifi; c) audifonos con micrófono incorporado⁶⁰.

El de bancos privados (art. 27) y el de cajas de ahorro (art. 14), contemplan a) ordenador, tableta, portátil o similar; b) teléfono móvil con línea y datos

60 Curiosamente, el convenio distingue, a efectos de dotar de medios a sus empleados, entre la situación de teletrabajo “normalizada” y la que se desarrolla en situaciones de “pandemia sanitaria”, por cuanto que en esa segunda “priva” al trabajador de la dotación de teléfono móvil y conexión, sin que se establezca mecanismo de compensación del presumible uso, por el empleado, de su propio teléfono y conexión wifi.

necesarios y suficientes para la conexión (wifi); y c) silla ergonómica homologada. A lo anterior, se unen teclado, ratón y pantalla, salvo que el trabajador lo aporte, percibiendo por ello una compensación de hasta 130 euros, previa justificación de las facturas debidamente emitidas⁶¹.

Los recursos facilitados por la Comunidad de Madrid, según explicita su convenio, son los siguientes: a) un ordenador personal, que será igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial⁶²; b) las herramientas ofimáticas de trabajo en remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad que pueda precisar para el desarrollo de sus funciones; c) acceso a las aplicaciones informáticas de la Comunidad de Madrid y, en concreto, a las aplicaciones empleadas en la unidad administrativa de la que dependa susceptibles de ser ejecutadas mediante el canal utilizado; y d) una línea de atención telefónica u *online* receptora de incidencias sobre el servicio.

En el sector de Oficinas y Despachos Murcia (art. 30) los medios aportados incluyen: a) ordenador, tablet, smartpc o similar; b) teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi); c) silla ergonómica homologada y reposapiés. Adicionalmente, y por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, aquella podrá optar entre facilitar teclado, ratón y pantalla, o compensar por una cantidad a tanto alzado de hasta 80 €. En comparación con el anterior, observamos cómo su “gemelo” en actividad, Oficinas y Despachos Salamanca (art. 36), no incluye el reposapiés, ni tampoco teclado, pantalla o ratón. Contrasta con lo anterior el hecho de que el Convenio de Oficinas y Despachos de Segovia (art. 30) no contemple, en su clausulado, ninguna dotación de medios concreta, remitiéndose en este punto a los que sean “precisos” para el desarrollo de la actividad.

Algunos convenios se encargan de advertir que la citada dotación de medios se vinculará a la **necesidad efectiva** de todos o alguno de ellos en el

61 No detalla el convenio si la compra de dichos elementos por el trabajador ha de realizarse al tiempo de iniciarse el teletrabajo o si puede servirse de la pantalla, ratón y teclado del que dispusiese previamente en su domicilio o lugar destinado al teletrabajo.

62 Sin embargo, es el trabajador quien se compromete a aportar conexión a internet que cumpla con las características mínimas exigidas.

desempeño de la actividad, y lo hacen indicando (Financiera El Corte Inglés, art. 44; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30) que la persona trabajadora tendrá derecho a tales medios, equipos o herramientas “siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional”. Y en relación con ello, se ha llegado a indicar que en el inventario de los medios, herramientas de trabajo, consumibles y demás elementos que sean puestos a disposición del empleado, se haga una indicación de la “vida útil” de los mismos (Asociación Integración Social, art. 100) en lo que parece ser una referencia tangencial al control indirecto que, de su uso adecuado, se podrá efectuar por la empresa.

De la misma forma, también se advierte que los medios contemplados por el convenio tienen la consideración de “**mínimos**”, pudiendo aquellos ser objeto de mejora en el ámbito de la empresa y mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores (Bancos Privados, art. 27).

En última instancia, la dotación de alguno de estos medios o instrumentos, pese a su reconocimiento, **dependerá** directamente de la petición del trabajador (en este sentido, la “silla ergonómica” en el Convenio de Bancos Privados, art. 27, y en el de Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36) o del informe favorable del Servicio de Prevención (tal y como sucede con el “reposapiés”, en el Convenio de Oficinas y Despachos Murcia, art. 30).

Con respecto a los medios e instrumentos dotados, es común encontrar previsiones relativas a su correcto **uso** y, evidentemente, a su **reintegro** a la empresa una vez finalizada la prestación en teletrabajo.

De esta manera, el Convenio de la Comunidad de Madrid⁶³ advierte de que los medios recibidos “no se podrán emplear para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios que justifican su entrega”, y que “los empleados públicos receptores de los mismos habrán de garantizar su uso y custodia con la debida diligencia”; por su parte, el de Boureau Veritas (art. 44) responsabiliza a la persona trabajadora de destinar los equipos puestos a su disposición por la empresa, al desempeño exclusivo de la actividad laboral,

63 Por remisión al art. 16 del decreto ya citado.

velando por el correcto uso y conservación, con prohibición de acceso por terceros⁶⁴.

Apenas hay referencias en los convenios a la resolución de posibles **incidencias técnicas** durante la realización del teletrabajo, siendo excepción destacable el Convenio de Radio Televisión Española (anexo V), al indicar que “la resolución de las 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”.

Finalmente, por su puesto, cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo (Grandes Almacenes, art. 7; Bancos Privados, art. 27; Oficinas y Despachos Murcia, art.30; Oficinas y Despachos Salamanca, art.36), deberá **reintegrar** los medios materiales puestos a su disposición, entrega que (Financiera El Corte Inglés, art. 44), deberá realizarse “en el centro de trabajo en el que está o estuviera adscrito”.

10. LA COMPENSACIÓN DE GASTOS

Muy vinculada a la dotación de medios anteriormente analizada, se encuentra la “compensación” de los gastos generados por el teletrabajo, siendo esta una de las materias que mayores expectativas genera entre los analistas de la negociación colectiva.

Muchos convenios colectivos se limitan a afirmar el derecho a la compensación, sin ofrecer prácticamente ninguna pauta (Pasta Alimenticia, art. 25: “En su caso se pactarán las compensaciones que correspondan tales como conexión a internet o teléfono”); otros (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30) se remiten directamente al **pacto individual** en el cual se establecerá la compensación de los gastos que el teletrabajo ocasione a la persona trabajadora, o (Industria Química, art. 11) a los “acuerdos individuales o colectivos” que puedan suscribirse en el ámbito de las respectivas empresas. En el Convenio

64 Curiosamente, no hace la más mínima mención a la dotación de ninguno de tales medios o equipos.

de Cruz Roja Extremadura (art. 42), la “cuantía a percibir” por el empleado en régimen de teletrabajo será la que se acuerde entre trabajador y empresa, cantidad que figurará en el acuerdo individual del que se dará copia al Comité de empresa.

Sin embargo, la mayoría de convenios aborda la compensación de gastos al mismo tiempo que regula la dotación de equipos y herramientas, ya que, no en vano, muchos de los importes establecidos compensan precisamente aquellos medios, herramientas o instrumentos que no se llegan a aportar por parte de la empresa.

De esta forma, observamos la fijación de cantidades globales que compensan la totalidad de los gastos que el teletrabajo pudiera generar, apreciando notables diferencias, tanto en los conceptos integrados, como en las cuantías, pudiendo destacar algunos ejemplos:

El Convenio de la Industria Química (art. 11), considera gastos “compensables”, por su vinculación con el desarrollo del trabajo a distancia, los “suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacio o mobiliario, etc.”, estableciéndose una cantidad de 35 € brutos mensuales que, se detalla, viene referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 % de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia⁶⁵.

En el sector de Grandes Almacenes (art. 7), “adicionalmente” a la dotación de medios, equipos y herramientas, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir, en compensación de gastos, la cantidad de 25 € brutos mensuales, por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia. En este caso no se indica qué gastos concretos se compensan, al igual que sucede con el Convenio de Financiera El Corte Inglés (art. 44), que establece en 23 € mensuales (sin indicar su carácter bruto o neto) la compensación, adicional, por “la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener el trabajador

65 Por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

por el hecho de prestar servicios a distancia”. Añade este último convenio que la citada cantidad no solo se calcula en proporción a la jornada realizada (100 % para la completa), sino que se abonará en proporción a los días de prestación efectiva de servicios en régimen de teletrabajo. Con una menor cuantía, en este caso 15 € mensuales, compensa el Convenio de Oficinas y Despachos Salamanca (art. 36) la totalidad de gastos restantes, por “cualquier concepto”, también en proporción al porcentaje de jornada acordado⁶⁶.

En los convenios de Cajas de Ahorro (art. 14) y de Bancos Privados (art. 27), la cantidad adicional a abonar, también en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo, se establece en un máximo de 55 euros mensuales, nuevamente sin indicar su carácter bruto o neto; lo mismo que sucede en relación a los 40 € que el Convenio de Oficinas y Despachos Murcia (art.30) fija como vía de compensación de una “totalidad de gastos” que tampoco concreta.

Mención aparte merecen algunos instrumentos colectivos, como el de Allianz⁶⁷ (Acuerdo II), que establece un sistema de compensación de gastos, al que denomina Compensa+, consistente en que, con efectos del 1 de marzo del 2021, y con la finalidad de sufragar los gastos de su personal, tanto en trabajo presencial como a distancia, se implanta un nuevo concepto (se omite indicar su carácter) denominado “Compensa+”, cuyo abono será distribuido en las doce mensualidades ordinarias del año. Los gastos a sufragar, con respecto a los días de “trabajo a distancia”, son todos los eventuales que el uso del domicilio o lugar designado durante la jornada laboral pudiera generarle al empleado/a... como son los derivados de suministros (calefacción, agua, luz, gas, aire acondicionado, línea ADSL, etc.), a los que se añaden los gastos de comida en régimen de jornada partida.

En relación con las cuantías, el convenio distingue, por una parte, los empleados con jornada oficial, que percibirán 1,900 € brutos en cómputo

66 Lo que parece apuntar, pues, a cuantías irrisorias.

67 Resolución DGT, del 31 mayo del 2021, que registra y publica los acuerdos de modificación de diversos artículos del Convenio Colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, S. A., B. O. E. 11 de junio, LEG 2021/5404.

anual y, por otra, los empleados con jornada de horarios especiales, que percibirán 1.550 € brutos en cómputo anual. Indicando, en ambos casos, que los trabajadores no acogidos a régimen de jornada partida, solo percibirán Compensa+ en el supuesto de adhesión a régimen de trabajo a distancia, por la cuantía de 230 € brutos en cómputo anual.

En relación a este tipo de compensaciones por gastos, algunos convenios afirman expresamente su carácter **extrasalarial** (Industria Química, art. 11), si bien, varios convenios no se pronuncian sobre aquel, y muchos, a la hora de establecer mecanismos de “**revalorización**” acuden al mismo parámetro que fijan para el salario (Bancos Privados, art. 27 y Cajas de Ahorro, art. 14): “las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales”; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30: “durante la vigencia del convenio la citada cantidad... se incrementará en el mismo porcentaje...de las tablas salariales). Incluso están los que (Allianz, Acuerdo II), además de vincular el incremento del concepto a la propia revisión de las tablas salariales, incluyen el importe de dicha compensación de gastos en la base de cálculo de la indemnización legal que pudiera corresponder ante supuestos de extinción del contrato y/o despido.

Siendo también común encontrar referencias al carácter **no absorbible ni compensable** de la citada cantidad adicional por gastos. En este sentido, el Convenio de Bancos Privados, art. 27, advierte que “en ningún caso podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto salarial”; el de Allianz (Acuerdo II) destaca, igualmente, su carácter “no compensable ni absorbible”.

Algunos convenios circunscriben el abono de los gastos al personal que preste servicios en teletrabajo “**con carácter regular**, de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento” (Industria Química, art. 11).

11. PROTECCIÓN DE DATOS

Pese a que podía presumirse lo contrario, lo cierto es que no encontramos aportaciones destacables en el ámbito de la protección de datos, más allá de

alguna llamada a la normativa legal de aplicación o a la cautela con la que han de manejarse los datos de terceros en el desarrollo del teletrabajo.

En este sentido, algunos Convenios (Muebles Valencia, art. 19) se limitan a señalar que, en relación con el trabajo a distancia, “será de aplicación [...] lo previsto en el art. 88 y concordantes de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos y garantía de los derechos digitales”, por lo que (Confitería Valladolid, art. 19, Aceite Córdoba, art. 43) “en las empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (RCL 2018/1629) y en la normativa que la desarrolle o sustituya”.

En cuanto a la **persona teletrabajadora**, se advierte que la misma (Boureau Veritas, art. 43) “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”. En este sentido (Radio Televisión Española, anexo V), la persona teletrabajadora seguirá vinculada 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, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales.

En términos similares (Comunidad Autónoma de Madrid)⁶⁸, “el personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo habrá de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte del centro directivo o unidad administrativa de la que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa. Se asume, lógicamente, la responsabilidad de la empresa a la hora de establecer los “mecanismos que garanticen la protección

68 Por remisión al art. 18 del Decreto 79/2020.

y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo y la propia intimidad del trabajador”⁶⁹.

En relación con la comunicación de dicha información, los convenios (Oficinas y Despachos Salamanca, art. 30; Grandes Almacenes, art. 7; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30) suelen poner el acento en la representación legal de los trabajadores, que habrá de recibir las indicadas “instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos”.

Desde el extremo contrario (Comercio del Calzado Valencia, art. 16), se garantiza el derecho a la “intimidad” de las personas trabajadoras, tanto en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, como en su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia, en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de “protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

Por lo tanto, observamos diversas afirmaciones de carácter general y, nuevamente, falta de identificación de medidas concretas en un aspecto capital, al que, en ausencia de regulación convencional, se aplicará la normativa legal.

12. VIGILANCIA Y CONTROL EMPRESARIAL DE LA ACTIVIDAD

Pese a la evidencia de que el teletrabajo precisa unos mecanismos de control de actividad diferenciados de los que se implementan en contextos de presencialidad, lo cierto es que tampoco esta materia ha tenido presencia relevante en las mesas de negociación, espacio que, sin duda, habrá de ir llenándose con el paso del tiempo.

De momento, apenas contamos con textos que, como garantía adicional para los empleados (Oficinas y Despacho, art. 30), convierten a la representación legal de los trabajadores en receptora de la información relativa a las “medidas

⁶⁹ A quien se le podrá requerir para que suscriba un “compromiso de su observancia” en los mismos términos que en el desarrollo de sus funciones presenciales.

de vigilancia y control sobre la actividad de las personas trabajadoras”, previsión idéntica a la que muestra el Convenio de Grandes Almacenes (art. 7), Oficinas y Despachos Salamanca (art. 36), Financiera El Corte Inglés (art. 44), o Bancos Privados (Art .27).

Sí es digno de mención el tratamiento que, de la vigilancia y el control del resultado del trabajo a distancia, efectúa el Convenio de la Comunidad de Madrid, aplicando a sus empleados laborales (también funcionarios) las detalladas medidas contempladas en el art. 21 del Decreto 79/2020, al que expresamente se remite; precepto que integra un plan individualizado de seguimiento de cada empleado que preste sus servicios a distancia. Según el citado Plan Individual de Teletrabajo (que habrá de estar permanentemente actualizado):

- Para el seguimiento efectivo de los objetivos propuestos, el empleado público designado supervisor de la unidad a la que esté adscrito el personal que desempeñe su función en régimen de teletrabajo realizará de manera conjunta con el trabajador un Plan Individual de Teletrabajo, que será el instrumento de seguimiento y evaluación durante las jornadas laborales desarrolladas bajo este régimen.
- En el Plan Individual de Teletrabajo se recogerán al menos los objetivos para el periodo propuesto; el calendario, los controles y el sistema de indicadores que se aplicará a la medición del grado de consecución de los mismos; la descripción general del trabajo a realizar y de su forma de organización; la indicación de las jornadas concretas de teletrabajo y de actividad presencial; el empleado que vaya a efectuar la correspondiente supervisión; y cualquier otro extremo que se establezca en las instrucciones de desarrollo o en el propio plan.
- En todo caso, el Plan Individual de Teletrabajo habrá de incluir indicadores que permitan valorar el nivel de contribución del empleado público al logro de los objetivos establecidos para la unidad de la que dependa, así como en relación con los resultados de los demás empleados que presten servicio en la misma, en orden a la correspondiente evaluación del desempeño.

- El personal que trabaje bajo este régimen, con el visto bueno del empleado que ejerce las funciones de supervisión, realizará un seguimiento mensual donde se recogerán las progresiones efectuadas en las funciones encomendadas, atendiendo fundamentalmente al grado de cumplimiento de los objetivos previstos y a la consecución de los resultados.
- Los medios telemáticos disponibles podrán servir, en su caso, de instrumento de control adicional para verificar y comprobar los tiempos de conexión y los trabajos realizados o remitidos a cuyos efectos la Agencia para la Administración Digital contribuirá con la tecnología adecuada para hacer posible dicha verificación y comprobación.
- La Comunidad de Madrid se reserva el uso de herramientas informáticas y procedimientos que, salvaguardando, en todo momento, la intimidad del trabajador, permita hacer un seguimiento y comprobación del trabajo que se está realizando a lo largo de la jornada de trabajo.

13. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Los aspectos preventivos y de salud laboral se incorporan habitualmente a las negociaciones colectivas, si bien el resultado plasmado en los textos analizados en relación al teletrabajo, no suele incorporar más que referencias al necesario cumplimiento de la normativa *ad hoc*, y al mantra del valor de la formación e información en este ámbito.

Ejemplo de ello, Boureau Veritas (art. 43) considera al empresario “**responsable de la protección** de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora”, a la que deberá “informar 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”.

En relación con las **evaluaciones de riesgos** del personal en teletrabajo, el Convenio de Bancos Privados (art. 27) establece que la misma se realizará “preferentemente a distancia”, ajustándose a lo establecido por la legislación vigente en cada momento. En el mismo sentido, y con respecto a la **información** a que hace referencia el art. 16.2 R. D. L. 28/2020, el Convenio de Financiera

El Corte Inglés (art. 44) señala que “la metodología” para su recogida será prevalentemente a distancia.

De esta forma (Bancos Privados, art. 27), las entidades elaborarán e informarán a la representación legal de los trabajadores 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 concedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral.

En similares términos, el Convenio de la Comunidad de Madrid⁷⁰ prevé que sea el empleado que vaya a prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo quien deba cumplimentar, con carácter previo a su inicio, el cuestionario de **autocomprobación** en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo facilitado a tales efectos por la unidad de prevención correspondiente. Y así, en función de los datos obtenidos en dicho cuestionario, la unidad de prevención facilitará al empleado información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, así como la indicación de cómo debe acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, proporcionándole por escrito instrucciones básicas sobre prevención de riesgos laborales en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, así como recomendaciones ergonómicas y sobre la organización del trabajo, el diseño del puesto o el mantenimiento de hábitos saludables, entre otras. De toda esta información, se dará traslado asimismo al órgano competente en materia de personal.

Algunos convenios prevén el **acceso al domicilio** del trabajador, por parte del empresario y de los representantes de los trabajadores, para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud, si bien dicho acceso queda condicionado por la previa notificación y consentimiento

70 Por remisión al art. 17 del R. D. 79/2020.

por parte del trabajador, que deberá prestar toda su colaboración en materia de seguridad y salud laboral (Boureau Veritas, art. 43)⁷¹.

Escasean en los textos convencionales medidas de prevención **concretas** y las que encontramos son válidas tanto para el trabajo a distancia como para el presencial. Así, el Convenio de Oficinas y Despachos Salamanca (art. 37) regula, con el título de “pausa en PVD” la interrupción de la prestación durante 5 minutos por cada hora efectiva de trabajo, para el personal que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización”, circunstancia que, concurriendo en la práctica totalidad de puestos desempeñados por teletrabajadores, también está presente en la actividad ordinaria del colectivo presencial en este sector.

Por último, algún convenio, como el de Radio Televisión Española (anexo V), asigna al organismo preventivo *ad hoc* la realización periódica de **estudios** y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, tomando en consideración, adicionalmente, las recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia, con información trimestral al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

14. AFIRMACIÓN DE IGUALDAD DE DERECHOS COLECTIVOS

Las muchas referencias convencionales al mantenimiento de derechos colectivos en la prestación del trabajo a distancia son buenas muestras de la preocupación de los negociadores por garantizar que el alejamiento del centro físico de trabajo no conllevará una merma en la participación colectiva, no privará al empleado de recibir información sindical, ni mucho menos comprometerá su participación en los procesos electorales que se produzcan en

71 Convenio que deja claro que 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”. De ello podemos deducir que una negativa injustificada de acceso al mismo para comprobar si se cumplen dichas medidas, podría determinar la negativa de la empresa a facilitar la prestación a distancia.

el seno de la empresa. De esta forma, los convenios suelen incluir las siguientes referencias básicas:

La primera de ellas, afirmar que las personas trabajadoras a distancia tendrán los **mismos derechos colectivos** que el resto de personas trabajadoras de la empresa y estarán sometidos 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 (Industria Química, art. 11; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Grandes Almacenes, art. 7; Bancos Privados, art. 27; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36). Apuntalando la anterior afirmación (Radio Televisión Española, anexo V), se insiste en que “el teletrabajo no supondrá menoscabo de los derechos sindicales”.

La segunda de ellas, y a los efectos de lo indicado en el párrafo anterior, se establece que, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar **adscrito** al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial (Grandes Almacenes, art. 7; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Bancos Privados, art. 27; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36).

Cuando no se realice trabajo presencial, y nuevamente salvo acuerdo expreso en contrario, se arbitra la solución de que dichas personas teletrabajadoras queden **adscritas** al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integradas o a las oficinas centrales de la empresa si esta es la práctica existente (Industria Química, art. 11); también se indica, en estos casos, que el personal quedará adscrito a “un centro de trabajo de referencia” (Boureau Veritas, art. 43), sin mayor concreción.

En tercer lugar, los convenios se afanan en garantizar que la plantilla teletrabajadora pueda **recibir información y comunicarse con sus representantes legales** 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 (Grandes Almacenes, art. 7; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Oficinas y Despachos Murcia, art. 37; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36).

En relación con este derecho, y con una mayor extensión que el resto, el Convenio de Bancos Privados (art. 27) viene a “garantizar” que “dentro de la jornada laboral”, cada teletrabajador pueda comunicarse con la representación legal de los trabajadores de forma efectiva y con garantías de privacidad, al tiempo que indica que debe garantizarse la posibilidad de recibir información sindical, por los medios actuales y futuros. En este ámbito, contempla que, para facilitar la comunicación, las empresas proporcionarán una **cuenta específica** de correo corporativo a cada una de las secciones sindicales de la empresa legalmente constituidas de los sindicatos más representativos; e incluso, cuando resulte preciso atender necesidades de comunicación personal e individualizada con una persona trabajadora, se permitirá a la representación legal de los trabajadores hacer uso de canales telemáticos propiedad de la empresa para poder comunicarse con ella, tanto si se encuentra en trabajo presencial como en teletrabajo.

Como cuarta y última regla de carácter general, los convenios afirman garantizar la **participación y el derecho de voto** de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores y otros ámbitos de representación de la plantilla. En este ámbito, 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 (Grandes Almacenes, art. 7; Financiera El Corte Inglés, art. 44; Bancos Privados, art. 7; Oficinas y Despachos Murcia, art. 37; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36).

15. INFORMACIÓN SOBRE TELETRABAJO Y VACANTES

Dos ideas se reiteran en algunos convenios (Oficinas y Despachos Murcia, art. 30; Grandes Almacenes, art. 7; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36; Financiera El Corte Inglés, art. 44), que están relacionadas a la información de las personas que realizan su actividad en la modalidad de teletrabajo: la

primera, la obligación empresarial de identificar de manera expresa, en los **censos de plantilla** facilitados a los representantes de los trabajadores, qué personas concretas teletrabajan. Para ello, entregarán mensualmente a dichos representantes la relación de personas, identificadas por NIF, nombre, sexo y puesto, que hayan suscrito un acuerdo individual de teletrabajo, incluyendo, entre tales datos informativos, el centro de trabajo al que están adscritas y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

La segunda obligación empresarial, en materia informativa, es dar a conocer a las personas teletrabajadoras y a sus representantes legales, aquellos **procedimientos**, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

En relación con lo anterior, también se contempla la obligación de informar, anualmente, a solicitud de los representantes de los trabajadores, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia (Industria Química, art. 11). De la misma forma que la publicación de **vacantes** que requieran teletrabajo, deberán indicarlo expresamente (Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36), incluido el porcentaje que conlleva (Bancos Privados, art. 27).

16. OTRAS PREVISIONES CONVENCIONALES

Fuera de cualquier sistemática, dedicamos este último apartado, a modo de cajón de sastre, a noticiar el contenido de alguna cláusula curiosa o singular con la que nos hemos “topado” en el análisis de los materiales consultados al realizar el presente trabajo. Y así, algunos convenios:

- Establecen que cualquier modificación en las empresas, de lo acordado en el convenio, requerirá acuerdo colectivo con más del 50 % de la representación laboral de las mismas (Financiera El Corte Inglés, art. 44; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36; Cajas de Ahorro, art. 14).

- Consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como “mecanismo que permita resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo”⁷² (Bancos Privados, art. 27; Oficinas y Despachos Murcia, art. 30; Oficinas y Despachos Salamanca, art. 36; Ciclo Integral del Agua, anexo).
- Establecen menor dotación de medios para el teletrabajo si el mismo se desarrolla por tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo (Bancos Privados, art. 27).
- Mencionan la necesidad de que los dispositivos de registro de jornada, además de objetivos, fiables y accesibles, sean compatibles con la prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otros similares (Bancos Privados, art. 27).
- Se encargan de regular la incidencia del convenio recién publicado sobre el teletrabajo ya implantado. Así el Convenio de Financiera El Corte Inglés, art. 44). Distingue, por una parte, “aquellas empresas en las que, a fecha de entrada en vigor del Convenio, ya vinieran ofreciendo la modalidad de teletrabajo a su plantilla sin que mediara acuerdo colectivo, en cuyo caso procederán a adaptar las condiciones, como mínimo, en los términos previstos; en el otro extremo, aquellas otras que ya tuvieran acuerdo colectivo en materia de teletrabajo previo a este convenio, las cuales adecuarán el mismo a lo establecido en el nuevo instrumento convencional, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que ya vinieran disfrutando, para lo que dispondrán del plazo de seis meses desde la fecha de firma del convenio.
- Exigen que el trabajador que presta servicios a distancia se encuentre “localizable en todo momento” durante su jornada laboral (Boureau Veritas, art.44). En similares términos (Comunidad de Madrid) se exige que el empleado durante la jornada dedicada al teletrabajo esté “disponible”, por lo que habrá de tener activado su correo corporativo y el teléfono de contacto, pudiendo fijarse periodos mínimos de interconexión para la realización del trabajo, haciéndose incluso coincidir con franjas horarias

72 Sin que se ofrezca dato alguno que ilustre tal afirmación.

según necesidades del servicio, llegando a justificarse el requerimiento de la presencia física del empleado en las instalaciones de la empresa.

- Establecen que las “interrupciones técnicas” que comporten 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 (Boureau Veritas, art. 44).
- Fijan la “regularidad” del trabajo en el prestado, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 % de la jornada o parte equivalente en función de la duración del contrato (Oficinas y Despachos Segovia, art. 30).
- Relacionan el teletrabajo con la pandemia sanitaria al establecer que “en el caso que, una vez finalizadas las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19 que motivaron la implantación del teletrabajo de forma temporal, si la cooperativa decidiera implantar de forma habitual el teletrabajo, se garantizará la participación e información de la representación legal de las personas trabajadoras en el protocolo del teletrabajo elaborado por la empresa en el marco de la normativa reguladora vigente en cada momento del teletrabajo (Coviran⁷³, D. A. 2.^a).
- Considera al teletrabajo como una medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrándola en Plan de Igualdad, como estrategia para optimizar los tiempos de trabajo (Adansi⁷⁴, Plan de Igualdad)

IV. CONCLUSIONES

Acuciado por la necesidad, precipitada, de estructurar en sus elementos esenciales un trabajo a distancia que, en condiciones de normalidad, aún permanecería aletargado, la nueva LTD 10/2021 (sin apenas cambios con

73 Resolución DGT 1 junio 2021, que registra y publica el III Convenio colectivo de Coviran, SCA, B. O. E., 9 de julio, LEG 2021/5729.

74 Resolución Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica del Principado de Asturias, del 10 de marzo del 2021, que ordena la inscripción del Plan de Igualdad de la Asociación Asturiana de Autistas Niños del Silencio (Adansi), B. O. del Principado de Asturias, 10 de marzo, LEG 2021/1137.

respecto al R. D. L. 28/2020 que convalida) irrumpe, en el tablero de relaciones laborales, ofreciéndonos un texto abierto que pretende convertir a la negociación colectiva en instrumento esencial para su desarrollo.

La norma así lo indica en su exposición de motivos, lo confirma en su articulado y lo recalca en una D. A. 1.^a, que pone sobre la mesa aquellas materias en las que la intervención del convenio colectivo se estima más necesaria. Es palmario, además, que la norma ha evitado profundizar en elementos clave de la regulación, como pueden ser la concreta dotación de equipos y el abono o compensación de los gastos de la actividad en teletrabajo, que quedan diferidos al acuerdo negocial, sin que, a este respecto, se hayan alterado por el legislador prioridades aplicativas ni reglas de preferencia en casos de concurrencia de convenios.

Cuál sea el papel que, en la práctica, asuman los negociadores, es un interrogante que aún tardaremos en responder, si bien, transcurridos quince meses desde la publicación del R. D. L. 28/2020, ya tenemos un moderado conocimiento de sus intenciones.

De esta manera, es cierto que muchos instrumentos convencionales apenas difieren, en su contenido, del que tenían previamente a la irrupción de la normativa sobre teletrabajo; otros, apenas contemplaban en su texto alguna regla relativa al acceso y desarrollo de esta modalidad de prestación laboral, a su reversibilidad y a los derechos de desconexión digital relacionados, en una muestra clara de pérdida de oportunidad por componer conflictos que el día a día va a presentarnos, y que debieran encontrar respuesta en la negociación colectiva, preferiblemente sectorial.

Afortunadamente, se ha podido observar algunos convenios sí han aceptado el “reto” al albergar en sus páginas propuestas concretas que, sin duda, limitarán el desequilibrio “natural” de derechos en favor de quien, haciendo uso de facultades propias. Asimismo, deciden en qué forma ha de organizar la prestación laboral de sus empleados, en función de sus necesidades productivas. El camino es largo y, esperemos, sea productivo.