



TÍTULO

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA
SUS CIFRAS, LA LEY 10/2021 Y SU REGULACIÓN CONVENCIONAL

AUTORA

Marina González Mateos

	Esta edición electrónica ha sido realizada en 2022
Directora	Dra. D ^ª . María Luisa Pérez Guerrero
Instituciones	Universidad Internacional de Andalucía ; Universidad de Huelva
Curso	<i>Máster Oficial Interuniversitario en Dirección y Gestión de Personas (2020/21)</i>
©	Marina González Mateos
©	De esta edición: Universidad Internacional de Andalucía
Fecha documento	2021



**Atribución-NoComercial-SinDerivadas
4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)**

Para más información:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.en>

TRABAJO FIN DE MÁSTER.

“EL TELETRABAJO EN ESPAÑA: SUS CIFRAS, LA LEY 10/2021 Y SU REGULACIÓN CONVENCIONAL”.

DIRECTORA: DRA. MARÍA LUISA PÉREZ GUERRERO.

ALUMNA: MARINA GONZÁLEZ MATEOS.

MÁSTER OFICIAL EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS.

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA. SEDE SANTA MARÍA DE LA RÁBIDA. HUELVA.

CURSO ACADÉMICO 2020-2021. CONVOCATORIA: DICIEMBRE.

ÍNDICE.

I. Introducción.....	4
II. El teletrabajo en cifras.....	5
III. La regulación del teletrabajo en España.....	12
IV. El teletrabajo en los convenios colectivos nacionales: exposición y análisis.....	32
IV.1. Convenios que regulan el teletrabajo	32
IV.2. Materias de la norma reguladas en los convenios.....	43
V. Conclusiones.....	50
VI. Anexos.....	52
VII. Bibliografía.....	58

RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo fin de máster ha sido exponer y analizar tanto de manera teórica como práctica el concepto del teletrabajo en España. Primeramente se ha realizado un análisis cuantitativo del mismo para subrayar el crecimiento de este nuevo modelo de trabajo desde la crisis sanitaria Covid-19. También se ha procedido a realizar una exposición y análisis de la norma estatal relacionada con el trabajo a distancia, con especial atención a la Ley 10/2021. Y finalmente se ha analizado una muestra de convenios colectivos nacionales para conocer la aplicación de la Ley en los mismos y abordar el conocimiento de la presencia del teletrabajo en la regulación convencional nacional.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, norma estatal, convenio colectivo.

ABSTRACT

The main objective of this master's thesis has been to present and analyze both in a theoretical and practical way the concept of telework in Spain. First, a quantitative analysis of it has been carried out to underline the growth of this new work model since the Covid-19 health crisis. An exposition and analysis of the state regulation related to remote work has also been carried out, with special attention to Law 10/2021. And finally, a sample of national collective agreements has been analyzed to know the application of the Law in them and to address the knowledge of the presence of telework in the national conventional regulation.

Keywords: telework, remote work, state regulation, collective agreement.

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo fin de máster pretende abordar el conocimiento del teletrabajo, el cual en la actualidad representa una realidad social y laboral que se ha intensificado de manera innegable a partir de la pandemia COVID-19 a nivel mundial.

En primer lugar, haremos una referencia cuantitativa al desarrollo de esta modalidad de trabajo en España e incluso a nivel mundial, utilizando publicaciones de referencia a esta temática y datos conseguidos de fuentes oficiales como el Instituto Nacional de Estadística (INE), el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) o la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), con el objetivo de acercarnos a la situación social y laboral que está significando, sin duda, esta nueva forma de abordar el trabajo, la producción y en definitiva las relaciones socio-laborales.

Posteriormente, nos ocuparemos de exponer, de manera descriptiva y a la vez analítica, la legislación de referencia en España desde la década de los años ochenta hasta la actualidad, utilizando bibliografía especializada que se está ocupando con intensidad del análisis de la norma, con especial atención a la normativa española actual representada por el Real Decreto Ley 28/2020 y la Ley 10/2021. En la exposición y análisis de la legislación abordaremos cuestiones tales como la definición del concepto, los puestos de trabajo susceptibles de acogerse al teletrabajo, los conceptos de voluntariedad y reversibilidad que establece la norma, la duración y el tiempo por los que se puede trabajar a distancia, cuestiones referidas a derechos de los trabajadores como por ejemplo a la formación, a la promoción profesional, a la protección de datos o el derecho a la representación sindical, las obligaciones de las empresas por ejemplo en el ámbito de los equipos para el teletrabajo sobre todo los referidos al ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, y también cómo se establecen la vigilancia de la salud y la prevención de los riesgos laborales en este nuevo modelo productivo. En esta exposición además de usar los textos normativos originales, también nos basaremos en opiniones jurídicas recogidas en publicaciones especializadas recientes¹, bien de carácter general, bien referidas a

1 El número monográfico de la Revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3 (2021) aborda de manera exclusiva el tema del trabajo a distancia con diferentes artículos de sumo interés sobre aspectos diversos relacionados con el mismo. En la "Presentación" de la publicación Pérez Guerrero, María Luisa, desglosa de manera resumida cada estudio además de realizar una reseña comparativa de los cambios que aparecen en la Ley 10/2021, de 9 de julio, respecto al Real Decreto-Ley de 28/2020. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.04>.

algunos apartados concretos de la norma reguladora, así como también nos haremos eco de algunas publicaciones de organizaciones sindicales como comunicados o instrucciones sobre el teletrabajo².

Por último, aplicaremos los diferentes apartados de la legislación actual al análisis concreto de convenios colectivos en España para conocer cómo se aborda esta nueva forma de trabajo en algunos sectores laborales y en algunas de las empresas nacionales en el marco de la negociación colectiva, observando las ventajas y los inconvenientes en la aplicación de la norma, e incluso detectando el silencio sobre el teletrabajo en no pocos de los acuerdos colectivos nacionales. Para este último apartado hemos consultado el Boletín Oficial del Estado, la página REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad) del Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España y algunas páginas web como la de CEF (Centro de Estudios Financieros). Además de las publicaciones de la autoridad estatal se han consultado otras publicaciones oficiales de inferior rango, provincial y autonómico.

II. EL TELETRABAJO EN CIFRAS

El teletrabajo se ha consolidado, desde la pandemia del Covid-19, como una realidad laboral de nuestra sociedad actual. Sin duda el futuro estará marcado por esta renovada forma de trabajo y por tanto las relaciones laborales, empleador y trabajador, tendrán que adaptarse a esta realidad, y, de la misma forma, la legislación acompañada de la jurisprudencia que se genere deberán ir definiendo esta nueva fórmula laboral y aportando soluciones a los problemas que vayan surgiendo como consecuencia de la aplicación de la norma y de los acuerdos pactados en la regulación convencional, la cual, por otra parte, es fundamental en el desarrollo del teletrabajo ya que la norma estatal no parece, según opinión generalizada entre los juristas, regular de manera conveniente o de forma definitiva todos los aspectos referidos al teletrabajo. En este sentido el papel de la negociación colectiva se antoja fundamental

2 UGT, Servicios de Estudios. Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva. Servicio de Estudios de la Confederación. Análisis y Contextos. Unión General de Trabajadores, 27 de noviembre de 2020. Disponible en <https://servicioestudiosugt.com/analisis-gestion-teletrabajo-negociacion-colectiva/>

en esta nueva realidad socio-laboral³ del teletrabajo que parece irá creciendo en el futuro y compartiendo espacios en el mundo laboral con el trabajo tradicional presencial, dando lugar a lo que ya algunos denominan “plantillas híbridas” como un modelo más flexible de actividad laboral⁴.

En el caso de España la regulación más reciente es la que establecen el Real Decreto Ley 28/2020 sobre trabajo a distancia, el Real Decreto-Ley 29/2020 de medidas urgentes sobre el teletrabajo en la Administración Pública y la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia. Esta norma estatal no logra regular todos los aspectos que surgen de esta nueva relación laboral, lo cual otorga a la norma convencional a través de los convenios colectivos un gran valor; la negociación colectiva es una opción imprescindible en el momento actual en este aspecto para superar, insistimos, las posibles lagunas que puedan aparecer por falta de concreción de la norma estatal.

Consideramos que en primer lugar puede ser interesante abordar en datos el tema del teletrabajo, es decir el valor cuantitativo de esta nueva realidad socio-laboral, cuyo crecimiento parece innegable, lo cual genera, en nuestra opinión, mayores necesidades por parte de la sociedad y de los trabajadores y, en definitiva, que la respuesta del legislador para adaptarla al marco jurídico de las sociedades sea más urgente. Para analizar el teletrabajo en números utilizaremos bibliografía que aborda el tema y datos de plataformas oficiales del Gobierno de España⁵.

El crecimiento de este tipo de trabajo en la Unión Europea está fuera de dudas en los últimos años, en concreto ha habido un aumento de cerca de 7 puntos (en 2019 el 14,4% de los trabajadores trabajaba desde su domicilio y en 2020 la cifra fue del 21%). En Estados Unidos el crecimiento fue mayor, de un porcentaje del 15% en 2019

3 PEDROSA GONZÁLEZ, J., (2021) “La regulación convencional del teletrabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, pág. 95-113. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.07>

4 Término empleado por Miriam Pinto del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la CEOE. Disponible en <https://www.rtve.es/noticias/20210113/plantilla-hibrida-formula-del-teletrabajo-reinara-2021/2061692.shtml>

5 ARÉVALO QUIJADA, M.T. et ali., (2021), “El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, pág. 35-67. Los autores utilizan como fuentes la información de Eurostat, el Instituto Nacional de Estadística y el Eurofound. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.05>. También es de interés la consulta de datos que ofrecen el Instituto Nacional de Estadística y el Centro de Investigaciones Sociológicas.

se subió a un 35,2% en los primeros meses de la pandemia⁶. Si tomamos como referencia el uso de algunas plataformas para reuniones virtuales en teletrabajo los datos son incontestables, así por ejemplo en 2020 los usuarios diarios de Zoom subieron de 10 a 300 millones en tan solo cinco meses y Google Meet y Microsoft Teams estuvieron entre las cinco aplicaciones más descargadas en abril y mayo⁷.

En la Unión Europea el incremento del teletrabajo no se ha hecho de manera igualitaria ni sincrónica en todos los países, bien porque algunos países ya tenían cierta tradición en este tipo de trabajo y han tenido ritmos propios más potentes y ya consolidados, o bien porque no todos, incluso en tiempos de la pandemia Covid-19, han podido implementar esta nueva modalidad del teletrabajo por falta de recursos tecnológicos. De manera que podemos encontrar países como Dinamarca con un porcentaje de un 38% de trabajadores en esta modalidad, lo cual nos sitúa en la máxima implantación europea junto a Suecia, Países Bajos, Luxemburgo, Reino Unido y Francia, y otros con datos muy inferiores como por ejemplo Italia con un 8%⁸.

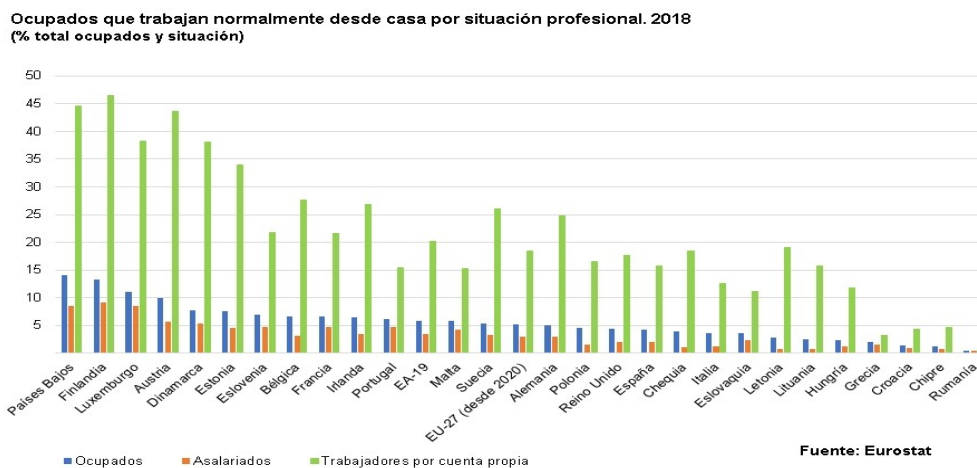
La incidencia del teletrabajo ha sido mayor en la Unión Europea en las zonas más pobladas, así como también se ha incrementado en la población con mayor nivel formativo y más jóvenes. Sin embargo, si tomamos como referencia el concepto de potencial para teletrabajar, es decir el posible porcentaje de teletrabajadores en un futuro, encontramos estudios como los de Bras, A. y Schaefer, L. (2020) que difieren levemente de los datos actuales. Según el nivel educativo en España el potencial de teletrabajo futuro será del 11,1% para personas con estudios inferiores a bachillerato, del 23,5% para los que tienen bachillerato y del 51,2% para los que tengan formación en grado universitario y superior, es decir crece con la formación. Por otro lado parece que puede aumentar con la edad de forma que por franjas de edad será del 22% entre 15 y 24 años), del 33% entre 25 y 44 años, del 32% entre 45 y 64 años y del

6 ARÉVALO QUIJADA, M.T. et ali, ibídem. Los datos de Estados Unidos proceden del trabajo de Brynjolfsson, Erik; Horton, John J.; Ozimek, Adam; Rock, Daniel; Sharma, Garina; Tu Ye, Hong-Yi (2020), "COVID-19 and remote work: an early look al US data", *National Bureau of Economic Research*, WP 27344, <http://www.nber.org/papers/w27344>.

7 BRAS, A. y SCHAEFER, L., (2020), "La COVID-19 da un empujón al teletrabajo", en *Mercado laboral y demografía*, CaixaBank.. Disponible en <https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>.

8 ARÉVALO QUIJADA, M.T. et ali, ibídem. Datos de 2015 publicados por el Eurofound 2020a.

38% para trabajadores de mayores de 65 años. Según los mismos autores el potencial para teletrabajar es algo mayor en las mujeres⁹.



Más allá de estos datos socio-demográficos concretos, si nos enfocamos en los datos estrictamente referidos a los trabajadores empleados en este nuevo modelo laboral que aporta una encuesta de Eurostat observamos que, sobre una media de un 10,8% de ocupados en sus domicilios en teletrabajo sin diferenciar de manera habitual o bien solo episódica, destacan de nuevo el centro y norte de Europa con tasas de hasta un 27,2% en el caso de Dinamarca, de la cual ya se venía observando una alta ocupación en esta modalidad desde años anteriores, mientras que el sur de Europa se mueve en cifras más bajas, España e Italia están en un 5,5% y Portugal en un 5,2%. Posiblemente las diferencias se deban a la falta de recursos económicos, a carencias tecnológicas y sin duda a la ausencia de tradición en estas modalidades de trabajo fuera del marco habitual del trabajo presencial. Los datos de 2020 dan para España un trabajo habitual en el domicilio del 10,9 % de los trabajadores, siendo la media europea el 12,3% y el país con más teletrabajo era Finlandia con un 25,1% y el de menor tasa Bulgaria con un 1,2%¹⁰. Hay otros estudios como los de la empresa

9 BRAS, A. y SCHAEFER, L., *ibídem*. Los autores citan como referencia pionera a Dingel y Neiman (2020) en su trabajo “How many jobs can be done at home”, 2020, los cuales proponen una metodología según la cual el potencial de teletrabajar en una profesión se determina a partir del tipo de actividades que se desempeñan en la misma y el contexto en el que se desarrollan.

10 ARÉVALO QUIJADA, M.T. et ali, *ibídem*. Eurostat (2021). Se puede observar una ralentización en este año si bien es necesario advertir que los datos de 2021 no son definitivos. Y por otra parte hay que tener en cuenta la mejoría de la crisis sanitaria durante 2021, lo cual también está influyendo en la vuelta al trabajo presencial.

holandesa Randstad dedicada al empleo temporal y gestión de servicios de recursos humanos a través de su portal internacional que aportan datos más optimistas, de manera que para el mismo periodo anuncian que en España se ha triplicado el teletrabajo pasando de 950.000 trabajadores en teletrabajo en 2019 a más de tres millones en 2020 lo cual supone una tasa del 16,4% lo cual le haría estar por encima de la media europea¹¹.

De lo que no parece haber dudas es de que en España, al igual que en el resto de la Unión Europea, la pandemia ha incrementado esta opción laboral del teletrabajo, en buena medida potenciada por las medidas urgentes del Gobierno para enfrentarse a la crisis sanitaria y también, cada país en el marco de sus posibilidades sobre todo tecnológicas, por las infraestructuras preexistentes para poder adaptarse a la nueva realidad laboral tanto en los ámbitos de la empresa privada como de la administración pública. En el caso de España entendemos que la adaptación a la nueva realidad del teletrabajo se ha hecho incrementando los recursos tecnológicos existentes en empresas y en el ámbito gubernamental, también ha tenido una importancia relativa la experiencia y tradición que existía en algunas empresas, trabajadores y sectores, así como la existencia de cierta legislación sobre el trabajo a distancia. En cualquier caso parece haberse hecho un esfuerzo importante desde todos los ámbitos para incluir el teletrabajo en el mundo de las relaciones laborales con mayor presencia y efectividad. Concretamente en España, con poca tradición en teletrabajo, entre 2019 y 2020 se ha multiplicado por algo más de dos la tasa de este nuevo modelo pasando de un 4,8% a un 10,9%, o por tres hasta un 16,4%, según los diferentes estudios como hemos apuntado con anterioridad. Si observamos la evolución a nivel territorial también, al igual que en Europa, en España se detectan tendencias regionales siendo mayor el incremento del teletrabajo en las comunidades autónomas de Madrid y Cataluña, lo cual no es extraño al ser territorios que podemos calificar de ricos, con mayores rentas, y, por consiguiente, con mejores condiciones para desarrollar el trabajo a través de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. A ello hay que añadir que el teletrabajo se ha generalizado en tiempos de pandemia en la mayoría de los sectores productivos, destacando el de servicios, y también que ha aumentado en las empresas con mayor número de asalariados.

11 LARA, D., (2020) "El teletrabajo se triplica en España por la pandemia", *El país. Economía*. Disponible en <https://elpais.com/economia/2020-09-17/el-teletrabajo-se-triplica-en-espana-por-la-pandemia.html>.

Según datos del CIS para 2020 antes de la pandemia Covid-19 el 74,5% de los trabajadores nunca o casi nunca habían teletrabajado, mientras que como consecuencia de la crisis sanitaria y tras pasar los peores momentos de la misma el 36,6% comenzó a trabajar en esta modalidad. Además los datos reflejan que es un modelo de trabajo muy valorado por la población, en la consulta demoscópica cerca del 70% de los trabajadores se muestran satisfechos con este tipo de trabajo¹². Datos publicados por consultoras privadas confirman esta disposición de los trabajadores por el teletrabajo, así por ejemplo lo podemos leer en la encuesta presentada por 50&50 y Adriana Scazzafava, en la que se confirma que tres de cada cuatro trabajadores estima que su trabajo podría desarrollarse en esta modalidad y que el deseo del 84% es teletrabajar entre dos y tres días semanales¹³.

En definitiva, y a pesar de algunos inconvenientes que puede suponer para los trabajadores como por ejemplo el de la privacidad en el trabajo (Villa Fombuena, 2021)¹⁴ según denuncian especialistas y sindicatos, el teletrabajo parece ser sin duda un modelo de futuro.

TABLA N.º 1. Fuente: CIS.

Frecuencia de trabajo en casa antes de la pandemia COVID-19	%
A diario	9,5
Varias veces a la semana	6,3
Varias veces al mes	6,1
Con menos frecuencia de 1 mes	2,9
Nunca o casi nunca	74,5
N.S.	0,3
N.C.	0,3

12 CIS. Estudio n.º 3298. Efectos y consecuencias del coronavirus. Octubre de 2020. Encuesta realizada a 1.530 personas. Ver tabla nº1. Tabla elaborada a partir de los datos del estudio.

13 FERNÁNDEZ-LOMANA GARCÍA, G., (2020), “Teletrabajo y corresponsabilidad”, *Invertia, El Español*. Disponible en https://www.elespanol.com/invertia/opinion/20200922/teletrabajo-corresponsabilidad/522567742_12.html. Esta publicación fue apoyada por otras organizaciones como la CEOE, la Cámara de Comercio de España, Banco Santander, EY, Accenture, KPMG, PWC, Consejo General de la Abogacía, del Notariado, de Procuradores o Colegio General de Registradores.

14 VILLA FOMBUENA, M., (2021), “La privacidad en el teletrabajo, un análisis en el contexto de la pandemia por Covid-19”, *Revista andaluza e trabajo y bienestar social*, nº157, pág. 193-213. La autora habla de “teletrabajadores domésticos” a los cuales hay que proteger en sus ámbitos privados, teniendo en consideración el enorme campo y los riesgos que se abren con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación desde los domicilios de los trabajadores, tanto para los asalariados como para las mismas empresas.

Teniendo en cuenta tanto los datos que aportan distintas fuentes como los relacionados en la tabla nº1 como las opiniones de algunas investigaciones, es de esperar que el teletrabajo siga como un procedimiento habitual del actual mercado laboral, con sus ventajas e inconvenientes, cuya evolución habrá que seguir en los próximos años de acuerdo además con la legislación actual y los resultados de la negociación colectiva. El teletrabajo es una realidad en España que debe consolidarse en los tiempos futuros¹⁵ si bien este proceso no estará exento de dificultades. Una prueba de ello son los datos de la negociación colectiva correspondientes a 2020 los cuales, como veremos en otro apartado de este trabajo, no parecen responder, según opinión del mundo sindical, de manera satisfactoria al crecimiento del modelo ya que escasamente un 1% de las personas trabajadoras están amparadas por un convenio que regule esta modalidad. Y esta situación se produce porque para las organizaciones sindicales hay un bloqueo de las empresas. Por otro lado hay que tener en cuenta que según el INE un 66,1% de los negocios pudo continuar abierto durante el estado de alarma, y por tanto generando beneficios y empleo gracias al teletrabajo¹⁶. En definitiva, estamos ante lo que parece ser un futuro incierto y una actualidad en la que al teletrabajo se le reconocen ventajas pero no hay una apuesta decidida por su implementación definitiva.

Otro factor a considerar en la futura consolidación del teletrabajo es el potencial para teletrabajar, es decir, hay que determinar qué trabajos se pueden desarrollar en esta modalidad. Por tanto no todo es desear el teletrabajo sino también determinar si se puede o no trabajar a distancia en una determinada ocupación, hay que valorar la facilidad que un trabajador puede tener para desempeñar sus obligaciones laborales en teletrabajo. En este sentido podemos pensar que si España es un país que basa su economía en el sector servicios, destacando el turismo, parece claro que esto puede ser un hándicap de cara al futuro desarrollo del teletrabajo. No obstante hay estudios que auguran un potencial de teletrabajo importante en España, en concreto se habla de un potencial de un 32,50% ¹⁷ en un contexto europeo que presenta una media del

15 ARÉVALO QUIJADA, M.T. et ali, ibídem.

16 Instituto Nacional de Estadística, 10 de julio de 2020. Indicador de Confianza Empresarial (ICE). Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19. El teletrabajo fue usado por el 48,8% de las empresas para mantener el nivel de actividad en los negocios, lo cual significó que el teletrabajo pasará de utilizarse en un escaso 15% de los negocios a un 50%.

17 BRAS, A. y SCHAEFER, L., ibídem.

37%, con países con un alto potencial como Luxemburgo (53,4%), Suecia (44,2%) o el Reino Unido (43,5%). En general los países de mayor potencial para teletrabajar presentan economías más desarrolladas, en las cuales destacan servicios de alto valor añadido como los financieros o los relacionados con las comunicaciones.

III. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

La regulación del trabajo a distancia o del concepto más actual de teletrabajo ha sido abordada por el legislador en un número importante de normativas, en nuestro trabajo de exposición y análisis vamos a utilizar algunas, siendo las más relevantes las que aparecen en la tabla nº2 ¹⁸:

TABLA N.º 2: NORMAS REGULADORAS DEL TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO

- **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**
- **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 julio de 2002**
- **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**
- **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**
- **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**

La necesidad de una legislación adecuada sobre el teletrabajo viene siendo puesta de manifiesto desde hace tiempo por los juristas (Suñé Llinás, 1998)¹⁹. Las primeras noticias sobre la regulación del trabajo a distancia fuera del centro de trabajo habitual datan de 1980, nos referimos al *artículo 13* de la Ley 8/1980, de 10 de marzo,

18 No incluimos el Real Decreto-Ley 29/2020 sobre el trabajo a distancia en la Administración Pública porque nuestro análisis de convenios colectivos lo haremos del sector privado.

19 SUÑÉ LLINÁS, E., (1998), "El teletrabajo", *Revista iberoamericana de derecho informático*, nº19-22, pág. 585-610. El autor decía literalmente que España debe de "dotarse de una legislación bien calibrada, que lejos de impedir, facilite nuestra competitividad, en el marco global del teletrabajo", pág. 610.

del Estatuto de los Trabajadores, en el cual si bien no se hablaba del teletrabajo, algo en cierta manera esperable teniendo en cuenta lo incipiente hace 40 años de los recursos tecnológicos sobre la información y la comunicación, sí que se consideraba su singularidad y se decía que el denominado trabajo a domicilio era el realizado por el trabajador en su domicilio o en el lugar que eligiese el trabajador libremente²⁰. Este trabajo quedaba formalizado en un contrato por escrito con el visado de una oficina de empleo en la cual se depositaba un ejemplar para su custodia. En estos inicios reguladores también se establecía que no se podían discriminar trabajadores y que el salario de estas personas sería como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico en el que se estuviese firmando el contrato de trabajo a domicilio. El *artículo 13* también establecía controles empresariales y el derecho a ejercer la representación colectiva.

Esta primera norma fue completada en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el punto 1 el *artículo 13* establecía que “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. Vemos que desaparece la expresión de la no vigilancia del empresario que sí aparecía en el primer texto. También establecía la necesidad de formalizar un contrato por escrito, bien al inicio o con posterioridad al acuerdo. El empresario tenía la obligación, de acuerdo con el *artículo 8*, de entregar a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que se celebrasen por escrito, salvo los contratos de relación laboral especial de alta dirección. La norma volvía a establecer el precepto de no discriminación por el trabajo a distancia y lo completaba en el punto 3 del *artículo 13* al señalar que “los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones”. También se fijaba la obligación del empresario a promover la formación profesional de los trabajadores con el objetivo de favorecer su promoción laboral. Otro deber empresarial era proporcionar a los trabajadores la información necesaria sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes para desarrollo

²⁰ *Artículo 13 Ley 8/1980*, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

presencial en sus centros de trabajo, y todo ello con el objetivo de posibilitar la movilidad y la promoción de los asalariados. La norma también recogía el derecho de los trabajadores a ejercer sus derechos de representación colectiva y para ello debían estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa. Por último, es destacable que aparece como novedad, antes no contemplada de manera expresa en el *artículo 13* en el texto de 1980, la referencia a una adecuada protección en materia de seguridad y salud laboral²¹.

De cualquier forma y aunque la norma de 2015 suponía un importante avance respecto a todo lo anteriormente legislado, como destaca Pedrosa González (2021), esta norma tampoco mencionaba el término teletrabajo a pesar de que en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, sí que se hablaba de encajar de manera adecuada en el mundo laboral el teletrabajo como una forma particular de organizar el trabajo, de acuerdo a nuevos modelos productivos y económicos que mejorasen la empleabilidad y la posibilidad de la conciliación de la vida laboral y familiar, y mediante el uso decidido de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación²².

Con la crisis sanitaria del Covid-19 y las nuevas realidades laborales en nuestro país la legislación sí es más precisa y extensa respecto al trabajo a distancia y al teletrabajo. En la actualidad las referencias jurídicas fundamentales son el Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley 10/2021. Los cambios que ha introducido la Ley respecto al Real Decreto-Ley han sido muy escasos y están referidos básicamente a cuestiones de igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación (*artículo 4*), con el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas dirigido a la persona con discapacidad (*artículo 11*), en el ámbito de la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva (*artículo 16*) y en las facultades de control incluyendo la referencia a las personas con discapacidad (*artículo 22*). Estas modificaciones de la Ley han sido consideradas como pocas e incluso no necesarias por especialistas²³ como por ejemplo Pérez Guerrero (2021) o

21 *Artículo 13* Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Resulta de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

22 PEDROSA GONZÁLEZ, J., *ibídem*.

23 PÉREZ GUERRERO, M^a. L., en la presentación del número monográfico dedicado al teletrabajo de la Revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, (2021), expone los cambios citados y además añade el de la *Disposición Adicional tercera* en el que se establece que el domicilio de referencia del trabajador será el que figure en el contrato de trabajo con carácter preferente y en su defecto “el domicilio de la empresa o del centro o

por páginas web especializadas en temas jurídicos²⁴, no obstante hemos considerado necesario destacarlos en esta exposición que hacemos de la normativa.

En la Ley 10/2021 parece quedar claro que el teletrabajo se ha instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia Covid-19, y que esta implementación se ha hecho en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica. Por tanto, ante el vacío normativo, es necesario legislar y acudir a la negociación colectiva como un instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos.

La Exposición de Motivos de la Ley 10/2021 comienza poniendo de manifiesto que el trabajo a distancia debe ser “entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y del que el teletrabajo es una subespecie que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional”²⁵. En este sentido destaca la especial importancia del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por interlocutores sociales como sindicatos, empresarios y otros representantes en julio de 2002 y revisado en 2009²⁶. El Acuerdo ya consideraba a esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar y adaptar la organización del trabajo, tanto para las empresas como para las organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras en una nueva realidad mundial en la que la revolución tecnológica que significaban las nuevas tecnologías de la información y la comunicación marcaban nuevas sendas socio-laborales. Su objetivo principal era establecer un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas. Por ello definía el teletrabajo “como una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las

lugar físico de trabajo”, pág. 29-31. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.04>.

24 <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>.

25 Exposición de Motivos Ley 10/2021.

26 Los agentes sociales que firmaron el Acuerdo fueron la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”. El Acuerdo planteaba cuestiones más específicas que luego recogerá la propia legislación española como por ejemplo el carácter voluntario del teletrabajo, el principio de no discriminación y la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, el derecho a la formación y a la promoción profesional, el derecho a ejercer los derechos colectivos, la dotación de equipos por parte de la empresa, temas de seguridad y salud laboral o la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

La Exposición de Motivos considera insuficiente el *artículo 13* del Estatuto de los Trabajadores para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, porque no solo requiere de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también necesita de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. Por otro lado sí valora la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, como una modificación de la ordenación del tradicional trabajo a domicilio que daba acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías y que, en definitiva, sí mejoraba la regulación del teletrabajo.

Tras una exposición y análisis de la evolución de la pandemia en conexión con la afectación laboral de la sociedad española, la Exposición de Motivos no duda en señalar que la crisis sanitaria ha convertido al trabajo a distancia en un mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad económica durante la pandemia y, en un sentido estrictamente sanitario, para garantizar la prevención frente al contagio. Durante la crisis sanitaria se ha reforzado la tendencia a la normalización del trabajo a distancia que ya se anticipaba con anterioridad a la misma y que era recomendado por los especialistas al interpretarse que conformaba una modalidad de trabajo que flexibilizaba a las empresas y daba seguridad a los trabajadores²⁷. El trabajo a distancia concebido como un trabajo a domicilio sin un control directo por parte de la empresa queda superado y se debe hablar, según la propia Exposición de Motivos, de un trabajo remoto, flexible y virtual, en definitiva

27 DE LAS HERAS GARCÍA, A., (2017), “Relaciones colectivas y teletrabajo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, n.º 2, pág. 30-52.

deslocalizado ya que no exige la presencia de los trabajadores en el local de la empresa.

No se olvida la norma, en su redacción positiva sobre el trabajo a distancia, de destacar incluso el valor medioambiental de este nuevo tipo de trabajo al reducir la contaminación por hacer disminuir los desplazamientos. Por otra parte, en un reto actual como es el de la “España vaciada” con fuertes desequilibrios poblacionales, también añade que el teletrabajo puede ser un procedimiento para favorecer el asentamiento y la fijación de las poblaciones en el medio rural, con lo cual el teletrabajo se presenta como una solución a la despoblación. Por lo tanto, la baja densidad demográfica en algunas zonas de España puede ser una posibilidad que ayude a la implementación progresiva del nuevo modelo de trabajo²⁸.

Tampoco se dejan de destacar los probables efectos negativos del teletrabajo, en este sentido resaltan algunos de los problemas que pueden derivarse del mismo como el incumplimiento del derecho a la protección de datos, el tecnoestrés, el aislamiento laboral, la pérdida de identidad corporativa, la fatiga digital o el problema de la conexión permanente, así como otros que puedan aparecer y ahora incluso no concebimos.

En resumen, consideramos que en la Exposición de Motivos existe un convencimiento por parte del legislador, secundado por los actores sociales, trabajadores, empresarios y representantes, todos impelidos por la realidad sanitaria y por los nuevos tiempos en materia de sistemas y modelos de producción, de que el teletrabajo es una realidad imparable a la que la norma tiene que dar respuestas con el apoyo de la negociación colectiva y las aportaciones de la jurisprudencia, que sin duda se producirán en virtud de los nuevos retos que irán apareciendo en el marco de las relaciones laborales.

La Ley se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, ocho disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, y además se acompaña de un anexo. Por ser la norma que usaremos fundamentalmente para nuestro trabajo creemos conveniente exponer de manera sumaria su contenido que aparece resumido en la exposición de motivos. En el capítulo I se establece el ámbito personal de aplicación, las definiciones concretas de trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial a los efectos de este real decreto-

²⁸ Exposición de Motivos Ley 10/2021. El trabajo a distancia se presenta como un modelo muy útil a desarrollar para conseguir los objetivos de las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019.

ley, sus limitaciones y los principios de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. El capítulo II aborda las obligaciones formales vinculadas al teletrabajo, “subrayando su carácter voluntario para ambas partes, la adopción expresa de un acuerdo escrito con un contenido mínimo, ya de manera inicial o ya sobrevenida, la no afectación al estatus laboral de la persona trabajadora, el ejercicio de la reversibilidad, el carácter acordado de las modificaciones del acuerdo y la ordenación de las prioridades de acceso”; destacando a la negociación colectiva como recurso a seguir en el desarrollo de las relaciones laborales en el teletrabajo. El capítulo III se dedica al desarrollo de la igualdad de derechos. Y finalmente, el capítulo IV regula cuestiones referidas al control empresarial, el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, y cuestiones referidas a la seguridad y protección de datos.

En líneas muy generales queda expuesta la norma de referencia que utilizaremos en este trabajo fin de máster para analizar algunos de los convenios colectivos actuales de España en los que se recoge la figura del teletrabajo, a continuación vamos a ir exponiendo los aspectos concretos que regula la norma.

Tras la Exposición de Motivos el *artículo 1* establece el ámbito de aplicación y se dice que para que sea considerado un trabajo como trabajo a distancia deberá realizarse “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”²⁹.

En el *artículo 2* se aborda la definición de términos, qué se entiende por trabajo a distancia -concepto ya definido en normas anteriores-, por teletrabajo -concepto nuevo- y por trabajo presencial:

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”³⁰.

29 Ley 10/2021.

La legislación trata en este artículo de aclarar un término de difícil definición pero que no es nuevo, ya que aunque hoy en día estamos en un claro aumento y generalización de este tipo de trabajo implementado, qué duda cabe, por los efectos de la pandemia Covid-19 en la sociedad a escala mundial, esta modalidad laboral y las nuevas relaciones socio-laborales que implica ya existían desde los años setenta. Según Arévalo Quijada, *et al.* (2021) esta nueva práctica laboral se inicia con la crisis del petróleo de los años setenta y la Unión Europea introduce el término en el acuerdo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002³¹. La dificultad en la definición del término ha sido puesta de manifiesto en estudios como el de Saco Barrios (2007)³².

Mediante la negociación colectiva se puede lograr que el concepto de teletrabajo amplíe la aplicación de la norma a porcentajes de dedicación de teletrabajo inferiores al 30%, ya que la disposición adicional primera de la Ley en su apartado dos dice lo siguiente “Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”³³.

También podemos observar en dicha disposición que a través de la negociación colectiva se puede establecer un porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos diferente al previsto en la norma que es del 50%, siempre que no se celebren con menores de edad.

La concreción de qué puestos de trabajo son susceptibles de acogerse al teletrabajo es una cuestión importante y es conveniente decir que la legislación

30 Ley 10/2021.

31 Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por las organizaciones sindicales y de empresarios europeos y por el Centro Europeo de Empresas Públicas, con la participación de representantes del comité de enlace CEC/Eurocuadros. En España este acuerdo se incorpora en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 31 de enero de 2003, BOE n.º 47 de 24 de febrero de 2003.

32 SACO BARRIOS, R., (2007), “El teletrabajo”, *Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, n.º 60, pág. 325-350.

33 Ley 10/2021.

reguladora de la materia deja casi al completo en mano de la negociación colectiva esta determinación. La disposición adicional primera de la Ley 10/2021 en su apartado primero dice que los “convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.” Por consiguiente, mediante la negociación colectiva se podrán determinar las áreas que son susceptibles de teletrabajo en una empresa, las funciones a desarrollar y las condiciones requeridas para acceder al teletrabajo, no pudiendo determinarse de forma unilateral por parte de la empresa. Y todo deberá estar amparado por la objetividad y por criterios de preferencia que permitan el acceso a esta modalidad de trabajo a personas de colectivos concretos para los cuales pueda suponer una mejora en sus condiciones de trabajo teniendo en cuenta que tengan alguna problemática de salud o de movilidad. En la actualidad incluso nos encontramos con el diseño de métodos específicos para poder determinar de una manera objetiva los puestos que sí son susceptibles para el teletrabajo³⁴.

La Ley establece que el acuerdo del teletrabajo es de carácter individual, el trabajador acepta trabajar fuera de los establecimientos de la empresa y lo firma; por tanto, tiene un sentido voluntario para empresa y trabajador. Tanto la empresa como el trabajador tienen que mostrar su voluntad de acceder al teletrabajo, de forma individual, con la firma del acuerdo de trabajo a distancia que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del *artículo 41* del Estatuto de los Trabajadores. Hay que tener en cuenta que anteriormente a la regulación del trabajo a distancia el Estatuto de los Trabajadores en su *artículo 13* ya lo regulaba, actualmente es un artículo derogado. La Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, Rec. 143/2004 consideró que “la única vía de transformación del contrato de teletrabajo a domicilio será el acuerdo con el trabajador; ni la modificación de condiciones a través del artículo 41 ET; ni el

34 MAZO SOMARRIBIA, L., (2021), “Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y organizaciones Públicas*, pág. 126-145. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7913753>. La autora presenta en la publicación una experiencia desarrollada en el Gobierno Vasco.

acuerdo colectivo, que se ha de limitar a materias colectivas”³⁵. A pesar de ello hay autores que no consideran garantizada de manera suficiente la voluntariedad en la norma (Pedrosa González, 2021)³⁶.

Si leemos el *artículo 5* de la Ley no nos dice nada nuevo cuando reconoce el carácter voluntario del trabajo a distancia y el carácter reversible de la decisión de trabajar a distancia, por tanto la aplicación de este principio de reversibilidad queda también en el ámbito de la negociación colectiva. El acuerdo de reversibilidad debe ser entre empresa y trabajador y debe formalizarse por escrito de manera previa a su aplicación. Los convenios colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares. No es relevante en qué momento se accedió al teletrabajo, si al inicio de la relación laboral o en cualquier otro momento, ya que siempre se tiene derecho a la reversibilidad y por lo tanto la vuelta al trabajo presencial. La vuelta al trabajo presencial debe garantizarse en las mismas condiciones que se venía haciendo anteriormente al cambio al teletrabajo. Si se accedió al teletrabajo desde el primer momento de la relación laboral lo que se tiene que garantizar en este caso es el poder realizar el trabajo de forma presencial. Cuando por cualquier motivo no fuere posible la vuelta al trabajo presencial, se debe garantizar al trabajador que en cuanto haya un puesto vacante tendrá prioridad para ocuparlo. Los términos o condiciones que se determinen para volver al trabajo presencial en ningún caso pueden ser imposibles de cumplir, deberán evitar la perpetuación de roles y se deberá establecer esta posibilidad de reversión en cualquier momento de la relación laboral. Se debe establecer un plazo de preaviso para ejercer la reversibilidad que deberá ser de un mes.

La Ley no exige un periodo mínimo ni máximo de duración del teletrabajo, pero la negociación colectiva sí que puede establecerlo, y así lo ha hecho. La negociación colectiva ha establecido que la duración mínima del teletrabajo, con carácter general,

35 Disponible en <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-143-2004-11-04-2005-133601>.

36 PEDROSA GONZÁLEZ, J., *ibídem*.

podrá ser de un año, con la posibilidad de prórrogas una vez transcurrido dicho año, aunque desde un inicio se puede establecer una duración superior al año.

El tiempo de la jornada laboral para los trabajadores de la misma empresa con las mismas condiciones no puede variar por uno prestar la relación laboral de forma presencial y el otro en la modalidad de teletrabajo. Estamos ante el principio de igualdad. La distribución del tiempo de teletrabajo puede estar comprendida entre un 30% hasta un 100% de la jornada laboral.

La persona que realiza el teletrabajo también tiene la posibilidad de que se le flexibilice el horario de prestación de servicios, pero el trabajador solo podrá alterar el horario de trabajo si esta alteración se produce respetando la normativa de trabajo y el descanso, conforme a los límites que se hayan establecido en el acuerdo de teletrabajo firmado con la empresa. Es decir, se permitirá el horario flexible si se pacta con la empresa, no por defecto.

En cuanto al registro de la jornada laboral es conveniente decir que el teletrabajo no está exento de control horario por parte de la empresa, por lo que será la propia empresa la que establezca la forma de organizar y registrar la jornada diaria de los teletrabajadores, estando estos obligados a cumplir y registrar el horario de teletrabajo que tengan asignado.

El método que se utilice para llevar a cabo este registro de jornada deberá ser preferentemente telemático o digital, y deberá respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad, a la propia imagen y a la protección datos. Este sistema de registro horario deberá incluir el inicio y el fin de la jornada, los tramos de actividad, el tiempo de activación de equipos y el tiempo de preparación para las tareas y su entrega, sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

También es importante hacer referencia al derecho a la desconexión digital. Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión fuera de su horario de trabajo. La empresa deberá garantizar el derecho a la desconexión, limitando el uso de medios de comunicación empresarial en horario de descanso y respetando la duración máxima de su jornada. Se podrá desarrollar en el convenio colectivo.

Respecto a la formación del trabajador se contempla en el *artículo 9* de la Ley que la empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia y

teletrabajadoras la formación necesaria y específica sobre las características del teletrabajo y los posibles riesgos derivados. Por lo tanto, este derecho a la formación forma parte del derecho a la igualdad de trato con respecto a los compañeros que acuden al centro de trabajo. Y será en este caso la empresa la que deba adoptar medidas necesarias para garantizar la participación de los teletrabajadores en las acciones formativas, y será también la empresa la que deba notificar, de forma expresa y por escrito, las posibilidades de ascenso que se produzcan en la entidad -*artículo 10*-. También hay que tener en cuenta que dicha formación debe ser adecuada con respecto a las características del teletrabajo y a los riesgos derivados del mismo, se debe hacer un uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar el riesgo de fatiga tecnológica -desconexión digital- y se debe priorizar la adaptación y ampliación de conocimientos y capacidades, sobre todo cuando se producen cambios en los medios y tecnologías utilizados en el teletrabajo.

Una cuestión muy interesante es el tema de los medios, equipos y herramientas. El *artículo 11* de la Ley de trabajo a distancia establece el derecho de los trabajadores a distancia a que la empresa les proporcione, instale y mantenga los equipamientos necesarios para el desarrollo de la actividad, con el inventario y términos que se establezcan en el convenio o acuerdo colectivo. Es importante señalar la diferencia existente entre el *artículo 11* del Real Decreto-Ley y de la Ley, ya que la Ley contempla también el caso de las personas con discapacidad teletrabajadoras para las cuales la empresa asegurará que los medios, equipos y herramientas sean universalmente accesibles para evitar cualquier tipo de exclusión o discriminación por esta causa³⁷.

Otro punto importante es la prohibición de que la empresa exija a sus trabajadores el uso de dispositivos del propio trabajador para el desarrollo del teletrabajo, ya que es la empresa la obligada a proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el desarrollo de la actividad. Ahora bien, el elevado coste que supone para las empresas llevar a cabo el teletrabajo está significando un incumplimiento, según las organizaciones sindicales, de este aspecto de la Ley. En este sentido incluso se puede decir a manera de ejemplo que, en no pocas ocasiones, incluso las diferentes administraciones públicas atropelladas por la exigencias que

37 PÉREZ GUERRERO, M.L., *ibídem*. La autora analiza los cambios más relevantes que hay entre el Real Decreto-Ley y la Ley, resaltando las modificaciones más significativas que se han producido en los artículos 4, 11, 16 y 22.

desde 2020 han aparecido en la gestión pública, no han atendido de manera adecuada a los empleados públicos que han usado sus propios recursos tecnológicos y han pagado las cuotas de Internet para desarrollar el teletrabajo desde sus domicilios.

Según un artículo publicado por la revista IT Reseller Tech & Consulting el 56% de los empleados considera que para adaptarse al nuevo modelo laboral con éxito las empresas deben renovar los equipos informáticos actuales. Durante la pandemia el 57% de los teletrabajadores en España recibieron un portátil completamente nuevo para teletrabajar, aunque cuatro de cada diez disponían ya de portátiles para poder realizar su trabajo. En aquellas empresas en las que ya se disponía de portátiles para teletrabajar, en uno de cada cuatro casos tuvieron que implementar mejoras en los equipos incluyendo o cambiando algún elemento para hacerlos aptos y operativos. Por consiguiente, dos tercios de los empleados de España trabajan en empresas que no están adaptadas al teletrabajo, al menos en lo que a equipos informáticos se refiere. Según una encuesta elaborada por ASUS³⁸ y el Instituto de Investigaciones de Mercado y Marketing Estratégico Ikerfel el “65% de los trabajadores cree necesario mejorar el rendimiento de su equipo ideal para teletrabajar, siendo la velocidad uno de los problemas a los que más se enfrentan.” También es conveniente señalar que un 54% de los teletrabajadores prefieren un portátil a un equipo de sobremesa, por lo que en este sentido nueve de cada diez considera que las ventajas del portátil están relacionadas con la libertad para trabajar desde cualquier ubicación y ocho de cada diez lo relacionan con la facilidad para el transporte del equipo³⁹. Ahora bien, si descendemos a los datos locales y los observamos desde una perspectiva laboral y menos economicista según UGT en España el 62,5% de los trabajadores encuestados por el CIS confirma que la empresa no le ha dotado del imprescindible portátil para teletrabajar, a pesar de ser una obligación que las empresas deben satisfacer. Además el 80% asegura pagar su conexión a Internet, datos que se elevan al 91% en el caso del personal administrativo⁴⁰. En definitiva, estaríamos ante un incumplimiento de la Ley por parte de las empresas, con lo cual es necesaria la

38 Asustek Computer es una empresa multinacional de hardware, electrónica y robótica.

39 Disponible en <https://www.itreseller.es/al-dia/2021/09/el-56-de-los-empleados-considera-que-las-empresas-deben-renovar-los-equipos-informaticos>

40 Comunicado de UGT, de 4 de abril de 2021. Disponible en <https://www.ugt.es/ugt-denuncia-el-incumplimiento-generalizado-de-la-ley-de-rabajo-distancia>

intervención judicial para el amparo de los trabajadores en caso de que la negociación colectiva no logre corregir este aspecto negativo.

Respecto al tema de la protección de datos y la seguridad de la información la Ley es ambigua y poco precisa, dejando abierta la cuestión y parece, por tanto, que la negociación colectiva debe fijar esta materia en el ámbito de las relaciones empresa-trabajador. La AEPD⁴¹ establece una serie de recomendaciones a todo el personal que teletrabaja y que participa en operaciones de tratamiento de datos personales. Todas las recomendaciones que se enumeran a continuación deberían estar recogidas en la política de teletrabajo, referenciadas en el acuerdo de teletrabajo y ajustadas a la situación concreta de las tareas a realizar. Aunque resulte un tanto prolija la relación de recomendaciones consideramos conveniente su redacción en este trabajo porque es un ámbito que puede generar muchas controversias entre trabajador y empresa; por lo tanto, es importante insistir en que los convenios colectivos deberían recoger con el mayor detalle posible esta cuestión ya que será pieza fundamental del correcto funcionamiento de este nuevo modelo laboral que es el teletrabajo.

Las recomendaciones serían las siguientes:

- Respetar la política de protección de la información en situaciones de movilidad definida por la empresa y, especialmente, lo que concierne al deber de confidencialidad de la persona trabajadora con relación a los datos personales a los que tuviera acceso en el desempeño de sus funciones laborales.
- Proteger el dispositivo utilizado en movilidad y el acceso al mismo. Esta protección depende de lo robustas y diferentes que sean las contraseñas utilizadas por el teletrabajador para acceder a cuentas de correo personales, redes sociales y otro tipo de aplicaciones utilizadas en el ámbito de su vida personal. No se debe descargar ni instalar aplicación o software que no hayan sido previamente autorizados por la empresa.
- Es recomendable evitar la conexión de los dispositivos a la red corporativa desde lugares públicos, así como la conexión a redes WIFI abiertas no seguras.

41 Disponible en <https://www.aepd.es/es>

- Deben mantenerse protegidos los mecanismos de autenticación definidos (certificados, contraseñas, sistemas de doble factor,...) para validarse ante los sistemas de control de acceso remoto de la organización.
- Si se dispone de un equipo corporativo no se debe utilizar con fines particulares evitando el acceso a redes sociales, correo electrónico personal, páginas web con reclamos y publicidad impactante, así como otros sitios susceptibles de contener virus o favorecer la ejecución de código dañino.
- Si el equipo utilizado para establecer la conexión remota es personal debe evitarse simultanear la actividad personal con la profesional y definir perfiles independientes para desarrollar cada tipo de tarea.
- El sistema antivirus instalado en el equipo debe estar operativo y actualizado. Siempre ha de verificarse la legitimidad de los correos electrónicos recibidos, comprobando que el dominio electrónico del que procede es válido y conocido, y desconfiando de la descarga de ficheros adjuntos con extensiones inusuales o el establecimiento de conexiones a través de enlaces incluidos en el cuerpo del correo que presenten cualquier patrón fuera de lo normal.
- Si pueden ser gestionadas por la persona empleada, conviene desactivar las conexiones WIFI, bluetooth y similares que no estén siendo utilizadas.
- Una vez concluida la jornada de trabajo en situación de movilidad debe desconectarse la sesión de acceso remoto y apagar o bloquear el acceso al dispositivo.
- Garantizar la protección de la información que se está manejando. Tanto en lugares públicos como en el entorno doméstico es obligado adoptar las precauciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información que se está gestionando.
- Si habitualmente se genera y trabaja con papel, durante situaciones de movilidad es importante minimizar o evitar la entrada y salida de documentación en este soporte y extremar las precauciones para evitar accesos no autorizados por parte de terceros.
- La información en soporte papel, incluyendo borradores, no se puede desechar sin garantizar que es adecuadamente destruida. Si es posible, no arrojar papeles enteros o en trozos en papeleras de hoteles, lugares públicos o en la basura doméstica a los que alguien podría acceder y recuperar información de carácter personal.

- Conviene extremar las precauciones para evitar el acceso no autorizado a la información personal, propia y de terceros manejada, no dejando a la vista ningún soporte de información en el lugar donde se desarrolle el teletrabajo y bloqueando las sesiones de los dispositivos cuando estos estén desatendidos.
- Se debe evitar exponer la pantalla a la mirada de terceros. Si se trabaja habitualmente desde lugares públicos es recomendable utilizar un filtro de privacidad para la pantalla.
- En la medida de lo posible es aconsejable prevenir que se puedan escuchar conversaciones por parte de terceros ajenos utilizando, por ejemplo, auriculares o retirándose a un espacio en el que la persona empleada no esté acompañada.
- Guardar la información en los espacios de red habilitados.
- Evitar almacenar la información generada durante la situación de movilidad de forma local en el dispositivo utilizado, siendo preferible hacer uso de los recursos de almacenamiento compartidos o en la nube proporcionados por la organización.
- Si se permite la utilización de equipos personales, no utilizar bajo ningún concepto aplicaciones no autorizadas en la política de la entidad para compartir información (servicios en nube de alojamiento de archivos, correos personales, mensajería rápida, etc.)
- No se debe bloquear o deshabilitar la política de copia de seguridad corporativa definida para cada dispositivo.
- Es recomendable revisar y eliminar periódicamente la información residual que pueda quedar almacenadas en el dispositivo, como archivos temporales del navegador o descargas de documentos.
- Si hay sospecha de que la información ha podido verse comprometida comunicar con carácter inmediato la brecha de seguridad.
- Cualquier anomalía que pueda afectar a la seguridad de la información y a los datos personales tratados debe notificarse al responsable, sin dilación y a la mayor brevedad posible, a través de los canales definidos al efecto.
- Ante cualquier cuestión que pueda suscitarse en el contexto de las situaciones de movilidad y que puedan representar un riesgo para la protección de la información y el acceso a los recursos corporativos el empleado debe consultar con el delegado de protección de datos y con el responsable de seguridad de

la información, o los perfiles responsables designados al efecto, trasladándoles toda información de interés de la que tenga constancia.

En cuanto al control y la vigilancia de la actividad laboral se deja otra vez en manos de la negociación colectiva el esfuerzo por garantizar el derecho a la intimidad y de la inviolabilidad del domicilio, y también que se desarrollen medidas para evitar el riesgo de intromisión por parte de la empresa en la esfera privada y personal del trabajador.

Algunas de las medidas que se están llevando a cabo por parte de las empresas para asegurar el cumplimiento de los objetivos definidos para cada puesto de trabajo son las siguientes:

- Encuestas de calidad: se utilizan para saber si el servicio se está prestando según los estándares de calidad definidos por la organización.
- Dispositivos de control de presencia del teletrabajador o registro de la jornada: se puede utilizar el control biométrico, fichajes en la nube, códigos de teclado individuales y aplicaciones móviles.
- Sistemas de distribución del tiempo de trabajo: que facilitan la flexibilidad de la jornada y el control del rendimiento.
- Fijación de plazos para la entrega de trabajos: facilitan a su vez la flexibilidad horaria.
- Establecimiento de indicadores: mediante determinados indicadores del rendimiento se controla que los trabajadores cumplan con su trabajo de manera eficiente.
- Evaluación de la progresión laboral del trabajo remoto: con esta evaluación se determina si el teletrabajador mejora su productividad al tener más experiencia en su trabajo.
- Monitorización de la actividad: mediante la implantación de un software, se controlan los tiempos de conexión a las aplicaciones, el tiempo que se dedica al trabajo, ver qué páginas web visita o medir la rapidez con las que realizan las tareas que tienen asignadas.

Respecto a la prevención de riesgos laborales el empresario es el responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador conforme a

la Directiva 89/391/CEE⁴², así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes. La citada Directiva establece como deber del empresario:

- Evitar los riesgos laborales.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Planificar la prevención.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

En cuanto a la aplicación de esta prevención de riesgos laborales a los teletrabajadores es necesario tener en cuenta el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, ya que el teletrabajo se desarrolla principalmente por medios digitales.

Los principales riesgos asociados al teletrabajo serán:

- Trastornos músculos-esqueléticos: se produce por posturas incorrectas, mantenimiento prolongado de posturas estáticas ante la pantalla del ordenador y movimientos repetitivos.
- Fatiga visual: con la intención de eliminar los síntomas que producen la fatiga visual han de tomarse medidas en relación a una adecuada iluminación, evitar reflejos y deslumbramientos, la calidad de la pantalla del ordenador, o evitar una incorrecta ubicación del equipo informático y accesorios.
- Organizacionales: como medidas preventivas serían recomendables la flexibilidad horaria, establecer un descanso donde primen pausas cortas y frecuentes a las largas y espaciadas, prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa para evitar el aislamiento producido, medidas para la separación del ámbito familiar del laboral, etc.

42 Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE). Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11113>.

- Los derivados de la transformación de una parte de la vivienda en lugar de trabajo.

Los derechos laborales colectivos para los trabajadores a distancia son reconocidos en la norma, siguiendo el principio de igualdad, en el *artículo 19*; entre ellos están los derechos sindicales de representación colectiva, el derecho de reunión, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga. El teletrabajo no puede suponer una merma para ninguno de ellos.

El *artículo 19* de la Ley deja claro que son equiparables los derechos en el plano colectivo entre los teletrabajadores y los trabajadores que presten servicios de manera presencial, ya que como dice dicho artículo con respecto a los derechos “con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas”; aunque deja abierto a la posibilidad de que la negociación colectiva regule las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, teniendo en cuenta las singularidades de su prestación, y debiendo partir para ello del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre estos trabajadores y los trabajadores presenciales.

El punto 3 del *artículo 19* hace referencia a la celebración de reuniones por los representantes unitarios y las secciones sindicales. Si bien, por la naturaleza de la prestación de servicios, pese a que la asistencia presencial debe quedar asegurada, también debería facilitarse la asistencia virtual, proporcionando los medios necesarios a tal fin.

Es importante también destacar la referencia al deber de asegurar la participación efectiva presencial de los teletrabajadores para el ejercicio del derecho al voto en las elecciones a órganos de representación unitaria, ya que se habla de la participación presencial y no de otros mecanismos que permitan ejercer este derecho sin necesidad de personarse en el centro de trabajo.

En el caso del teletrabajo es obvio que las tecnologías de la información y la comunicación cobran un especial protagonismo en la transmisión de información laboral o sindical, así como también es una posibilidad para que representantes y representador puedan comunicarse entre sí. De ahí que la nueva regulación establezca expresamente el deber empresarial de facilitar a los representantes el acceso a las comunicaciones electrónicas de uso en la empresa, de tal manera que

estos podrán utilizar el sistema de correo electrónico ya implantado en la misma. Otra consideración sería sustituir el tablón de anuncios tradicional por un tablón virtual.

También es conveniente decir que la Ley parece tener lagunas con respecto a la regulación de si las reuniones de los delegados de personal o del comité de empresa deberían celebrarse de manera telemática, o cómo podría ejercer el representante su derecho al crédito horario, particularmente en los supuestos de prestación de servicios exclusivamente a distancia. Estas dificultades sobre los derechos colectivos en la norma están siendo puestas de manifiesto en estudios actuales como por ejemplo es el caso de Domínguez Morales (2021) que, aunque reconoce el avance que supone la actual norma respecto a la legislación anterior española en el tema del trabajo a distancia, no duda de calificar en su análisis como decepcionante el resultado de algunos de los aspectos regulados en la misma⁴³. Además añade que nuestros convenios colectivos han contemplado el teletrabajo conforme a la legislación del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y observa una tendencia negativa manifiesta de las empresas a negociar esta materia en sus convenios, con lo cual le parece de muy dudosa la posible efectividad actual de la norma en los convenios⁴⁴. Esta falta de soluciones a través de la regulación convencional es apoyada por otros autores como Salas Franco (2020)⁴⁵. Si atendemos a las denuncias sindicales sobre la negociación colectiva de 2020 se podría apuntalar la opinión jurídica, ya que según UGT en su comunicado de 4 de abril de 2021 las empresas no cumplen la ley sobre todo en cuestiones tan relevantes como la dotación de medios, la prevención de riesgos laborales, la discriminación profesional o la prolongación de la jornada con la no-desconexión.

43 DOMÍNGUEZ MORALES, A., (2021), “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, pág. 143-174. Disponible en <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.09>. La autora señala literalmente que “se esperaba aún mayor concreción técnica en asuntos tales como la adscripción del trabajador al centro de trabajo, creación de nuevas unidades electorales a resultas de la organización del teletrabajo, determinación de nuevos canales que faciliten la representación, en especial, mediante uso de las tecnologías, que garantice, a modo de ejemplo, el voto electrónico o las “teleasambleas”, el ejercicio efectivo de los derechos de huelga o reunión, así como las consecuencias ante el incumplimiento de los mismo”, pág. 170.

44 DOMÍNGUEZ MORALES, A., *ibidem*. La autora pone de manifiesto las denuncias que se están interponiendo por las organizaciones sindicales.

45 SALA FRANCO, T., (2020), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, pág. 161 y ss.

IV. EL TELETRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS NACIONALES: EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS

En este apartado vamos a exponer y a analizar algunos convenios colectivos de empresas o de sectores laborales para conocer en qué medida se cumple con la totalidad o parte de la norma, e incluso si hay convenios en los que sea ignorada por completo, lo cual puede resultar difícil de entender en la actualidad aunque veremos que es lo más común en los convenios consultados, o bien muestren un tratamiento tan laxo de esta modalidad de trabajo que se pueda considerar como muy insuficiente.

IV.1. Convenios que regulan el teletrabajo

A lo largo de este trabajo hemos ido planteando que según muchos juristas especializados la norma ha dejado un amplio campo de acción a la negociación colectiva, y esta parece que no está resultando satisfactoria en el tema del teletrabajo de acuerdo con los comunicados de algunos agentes sociales como los sindicatos. Para UGT los datos de la negociación colectiva correspondientes a 2020 reflejan que en España se multiplicó por tres el volumen de teletrabajo, sin embargo el número de personas trabajadoras amparadas por un convenio que regule esta modalidad descendió un 2% con respecto a 2019. De los 16,2 millones de personas asalariadas que existen en España, solo 143.432 están bajo convenios colectivos que regulen el teletrabajo. Comisiones Obreras se expresa en términos parecidos en sus recientes comunicados, así por ejemplo en septiembre de 2021 ha publicado los resultados de una encuesta en las que se refleja un descenso en el uso del teletrabajo a la mitad entre 2020 y 2021⁴⁶. En definitiva, se denuncia el incumplimiento muy generalizado por parte de los empresarios sobre el teletrabajo y en consecuencia respecto a la totalidad de los aspectos recogidos en la norma. Los sindicatos además destacan algunas cuestiones en las que la no observancia de la Ley por parte del empresario es especialmente significativa y preocupante como en la desconexión digital, en el registro de la jornada laboral o en la obligación de la empresa de aportar los recursos tecnológicos necesarios para el teletrabajo⁴⁷.

46 Encuesta COTS (Condiciones de trabajo, inseguridad y salud en el contexto del COVID-19) en 2020 y 2021. Disponible en <https://www.ccoo-servicios.es/teletrabajo/html/52877.html>.

47 Comunicado de UGT, de 4 de abril de 2021.

Para la consulta y análisis de los convenios colectivos hemos utilizado fundamentalmente el BOE, la base de datos REGCON del Gobierno de España y la página de CEF. La metodología que hemos desarrollado ha sido múltiple desde un punto de vista cronológico. En primer lugar, hemos sondeado los datos totales sobre teletrabajo en España, con lo cual hemos buscado la información existente anterior a la pandemia Covid-19. Seguidamente hemos hecho una consulta completa del año 2020 ya que fue periodo muy significativo para el teletrabajo por el estallido de la crisis sanitaria y la necesidad de desarrollar nuevos modelos productivos con la legislación que existía hasta el momento. Y por último, hemos realizado un seguimiento diario de 60 días de 2021, concretamente desde el 15 de septiembre al 15 de noviembre, para conocer la presencia del teletrabajo en la regulación convencional en un contexto muy diferente que está definido por la existencia de la Ley 10/2021 y en unos momentos de menor intensidad de la crisis sanitaria. El total de convenios consultados para este trabajo han sido 178⁴⁸.

Todos los tramos cronológicos consultados reflejan que el número de convenios sin ninguna regulación del teletrabajo es mayor respecto a los que sí presentan alguna referencia al mismo por escueta que sea. Hay convenios que en la actualidad incluyen con mucho detalle todos los aspectos de la norma pero la mayoría de ellos la ignora en sus redacciones actuales. No son pocos los casos en los que la referencia al teletrabajo es muy escasa y solo se limitan a recoger que será una temática abordada para su estudio en momentos posteriores, proponiendo la constitución de una comisión de trabajo para establecer el desarrollo y las condiciones del teletrabajo.

En un primer análisis más genérico debemos señalar que no hemos encontrado ninguna referencia al teletrabajo en los convenios registrados en REGCON anterior al año 2.000, pero a partir de este año es el siglo XXI el marco cronológico en el que aparece la inclusión del teletrabajo en los convenios colectivos nacionales de una manera clara. Para los convenios consultados del año 2020, en total 141, el 81,56% no tienen ningún tratamiento del teletrabajo, frente a un 18,43% que sí lo hace -ver tabla n.º 3-. En la contabilidad diaria de convenios que hemos realizado desde el 15 de septiembre de 2021 al 15 de noviembre de 2021 siguen existiendo más convenios sin regulación del teletrabajo, aunque la tendencia mejora ya que los que sí

48 Los convenios colectivos consultados han sido fundamentalmente de la autoridad laboral estatal.

lo regulan significan el 42,85% y los que no lo hacen el 57,15% -ver tabla nº4-. Ahora bien, la mejoría en las cifras comparadas no oculta la realidad de un tratamiento débil del teletrabajo en la redacción de los textos, en la mayoría de los cuales solo hay referencias breves en preámbulos, disposiciones adicionales o en el articulado señalando en las mismas que se crearán comisiones de trabajos sobre esta temática. En definitiva, podemos decir que aunque el concepto del teletrabajo está actualmente regulado por una norma específica parece no estar entrando a formar parte de una manera absoluta en las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores.

TABLA N.º 3. CONVENIOS CONSULTADOS PUBLICADOS EN 2020.

CONVENIOS COLECTIVOS	CONVENIOS QUE SÍ INCLUYEN REFERENCIAS AL TELETRABAJO	CONVENIOS QUE NO INCLUYEN REFERENCIAS AL TELETRABAJO
NÚMERO TOTAL	26	115
PORCENTAJE	18,43%	81,56%

TABLA N.º 4. CONVENIOS CONSULTADOS PUBLICADOS ENTRE EL 15 DE SEPTIEMBRE Y EL 15 DE NOVIEMBRE DE 2021.

CONVENIOS COLECTIVOS	CONVENIOS QUE SÍ INCLUYEN REFERENCIAS AL TELETRABAJO	CONVENIOS QUE NO INCLUYEN REFERENCIAS AL TELETRABAJO
NÚMERO TOTAL	15	20
PORCENTAJE	42,85%	57,15%

La tabla número n.º 5 -ver anexos- recoge todos los convenios colectivos consultados que contienen, por mínima que sea, alguna referencia al teletrabajo. En no pocos casos y algunos de muy reciente publicación el tratamiento es muy escaso. A manera de ejemplo podemos citar convenios colectivos como el de las industrias del aceite en el cual esta modalidad laboral escasamente merece una breve referencia en su *capítulo VIII* señalando que será de aplicación el Real Decreto-ley 28/2020; el convenio de la enseñanza y la formación no reglada que en su *artículo 9* simplemente recoge el derecho de los trabajadores al trabajo a distancia de acuerdo con la Ley 10/2021; el de Schweppes S.A. en el cual el teletrabajo aparece en dos breves citas

en las *secciones V* sobre promoción profesional y *VIII* sobre conciliación de la vida laboral y familiar; el de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU publicado en enero de 2020 que solo habla del teletrabajo en el *punto IV* de su plan de igualdad con una redacción en la que se habla de “estudiar nuevas formas de adaptación de la jornada laboral, incluido el teletrabajo, en atención a las necesidades personales de las trabajadoras y trabajadores”; el convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU publicado en mayo de 2020 está en una línea muy similar; el de Michelín España Portugal, SA, publicado en julio de 2020 que en su *artículo 23* establece que “la Empresa y la Representación Social crearán una Comisión con el objeto de avanzar en el desarrollo del teletrabajo en el ámbito del comercio”; el III Convenio colectivo del Grupo Enagás, publicado de 6 de octubre de 2020 que le dedica una referencia al teletrabajo en su *disposición adicional sexta*; o bien el convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España de septiembre de 2020 que solo le dedica la *disposición transitoria primera* por la que la entidad “se compromete dentro del ámbito del Comité Intercentros, a crear una comisión que estudie las posibilidades de teletrabajo en función de las necesidades de cada programa o centro de trabajo”. Se podrían poner más ejemplos pero consideramos que con estas referencias resulta suficiente para mostrar que aunque exista una norma y parece que una necesidad en el propio mercado laboral, el reflejo que está teniendo el teletrabajo en la regulación convencional es tímido. Incluso hay convenios como el de la eléctrica Grupo Viesgo España el cual aunque acaba de publicarse en noviembre de 2021 aplaza el tema del teletrabajo y el de la desconexión digital para abordarlos en el año 2022 según su *disposición transitoria primera*.

Evidentemente hay otra cara de la moneda, existen convenios colectivos que sí recogen de manera muy detallada el teletrabajo y aunque son los menos es necesario destacar algún ejemplo. Los convenios de Repsol, de Europcar, el convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL), el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA. o el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, por citar solo algunos ejemplos están en una línea diferente ya que sí contienen un tratamiento del teletrabajo más extenso y detallado. El caso del convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, publicado en junio de 2020 tiene un extenso *anexo II* con un acuerdo para la implantación del teletrabajo que contiene

incluso información gráfica con recomendaciones para un buen desarrollo del teletrabajo en el ámbito de la salud laboral.

En definitiva, se puede decir que en la actualidad estamos ante una variedad importante en el tratamiento del teletrabajo en la regulación convencional nacional.

En la regulación convencional dictada con anterioridad a la pandemia producida por el Covid-19 nos encontramos en un escenario en el que el teletrabajo era inexistente o en el mejor de los casos de muy escaso tratamiento en los acuerdos, aunque hay excepciones que pueden servir para confirmar que esta modalidad de trabajo no solo existía sino que se comenzaba a percibir como un modelo de futuro.

Ejemplos de convenios anteriores a la pandemia con algún tratamiento del trabajo a distancia son el de una empresa de alquiler de automóviles, por Resolución de 8 de agosto de 2019 de la Dirección General de Trabajo se registró y publicó el Convenio colectivo de Europcar IB, S.A., y el de una empresa energética, Repsol S.A, cuyo VI Convenio Colectivo se registró y publicó por la Resolución de 18 de octubre de 2016 de la Dirección General de Empleo.

El tratamiento del teletrabajo que hace el convenio de Europcar podemos decir que es escaso pero existe, en concreto se regula en los *artículos 9 y 17*. El desarrollo del trabajo a distancia aparece como una peculiaridad que puede producirse por alguna cuestión eventual, pero no como un modelo de trabajo sobre el que haya un convencimiento pleno de su efectividad y por tanto por el que se apostase de manera decidida por parte de la empresa. El convenio de 2019 regulaba los diferentes tipos de contratos que se podían realizar por parte de la empresa y en uno de ellos hacía referencia al contrato de trabajo a distancia, en el cual se indicaba que se podían llevar a cabo novaciones o modificaciones por las que “el trabajador sustituya su actual modo de prestación de servicios por el del trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que así se conviniese entre el trabajador y la empresa”. Podemos observar aquí la aplicación del principio de voluntariedad de las partes que hoy recoge la norma.

También hacía referencia a que “la empresa será responsable de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el trabajador a distancia utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la empresa cubrirá los costes directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las

comunicaciones, y dotará de un servicio adecuado de apoyo técnico”. Esta es la referencia que hace con respecto a los equipos para desarrollar las ocupaciones del trabajador en modalidad de teletrabajo.

En cuanto a los derechos electorales y de representación sindical indicaba que el trabajador a distancia estaba adscrito al centro de trabajo geográfico más cercano a su domicilio dentro de la misma Comunidad Autónoma, o si no lo hubiera, al que le corresponda por su actividad.

Por último, en este convenio colectivo se distinguían también dos tipos de modalidades de teletrabajo que serían las siguientes:

- Mínimo 1 día completo a la semana, máximo 2 días.
- Mínimo 20% de la jornada anual, máximo 40% de la jornada laboral.

El convenio de Repsol, SA. presenta una regulación bastante más extensa que la del convenio anteriormente analizado. El teletrabajo aparece desarrollado en los *artículos 15 y 29* además de en la *disposición adicional primera*.

El convenio señala que los antecedentes que fundamentan la elaboración de dicho convenio en materia de teletrabajo fueron los siguientes:

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

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

Este convenio considera al teletrabajo como una opción para conciliar la vida laboral y familiar.

También tiene presente el principio de voluntariedad y de reversibilidad ya que dice que “la Dirección de la empresa podrá extinguir las situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo volver todos los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador”. Y añade que el “empleado/empleada se acogerá voluntariamente al régimen de teletrabajo, y la situación de teletrabajo es reversible tanto por su parte como por parte de su superior en cualquier momento. Si se produjera la reversión de la situación de teletrabajo por alguna de las dos partes (jefe y colaborador/colaboradora), la parte que desea finalizar la situación comunicará por escrito a la otra parte la fecha de finalización, con una antelación mínima de quince días, salvo circunstancias justificadas que hagan necesaria la reincorporación total e inmediata de la persona a la oficina.”

Asimismo hace referencia a los equipos y al lugar de trabajo: “la persona que teletrabaja deberá destinar además un espacio suficiente en su domicilio particular al uso de oficina”.

En cuanto a las modalidades de teletrabajo en este convenio nos encontramos con una mayor diversidad y son las siguientes:

- Un día a la semana.
- Dos días a la semana.
- Tres días a la semana.
- 20 % de la jornada diaria.
- Dos tardes a la semana y la jornada del viernes.

También establece los requisitos básicos para poder realizar el teletrabajo:

- Organizativos/puesto de trabajo: se valorará por la Dirección de la empresa si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable.
- Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja:
 - Dos años de antigüedad den la compañía como mínimo.
 - Estar en situación de alta y a jornada completa.
 - Competencias:

- Conocimiento suficiente del puesto o dirección (un año como mínimo).
 - Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
 - Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
 - Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.
- Requisitos técnicos y espaciales: el lugar en el que se desee teletrabajar deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado. El espacio debe reunir las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo.
 - Obligaciones y derechos de la persona que teletrabaja: deberá firmar el Acuerdo Individual de Teletrabajo (AIT) para la regularización a efectos laborales de su nueva situación antes de que esta dé comienzo.

En cuanto a los medios o equipos establece que “el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los siguientes medios materiales si no los hubiera puesto ya previamente: ordenador, telefonía, línea ADSL y el software necesario para el desarrollo de la actividad laboral”.

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

Y por último, se establece que la “Dirección de la Empresa presentará a la parte social en la Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco, un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo.”.

En definitiva, observamos que la regulación convencional de Repsol es más extensa y cercana a la norma actual aunque la realidad generalizada era otra en

España antes de 2019, poco teletrabajo y escasa presencia del mismo en los convenios laborales.

La regulación convencional dictada con posterioridad a la pandemia Covid-19, y en algún caso posterior también a la Ley 10/2021, de 9 de julio, reguladora del trabajo a distancia, presenta situaciones diferentes como ya hemos apuntado anteriormente; por un lado tenemos los convenios que no contemplaban el teletrabajo y lo implantan, otros en los cuales ya tenía cabida el teletrabajo y lo implementan, y también seguimos encontrando convenios que no lo incluyen en su articulado.

Un buen ejemplo de acuerdo en el que sí se recoge de manera muy detallada esta modalidad de trabajo es el II Convenio Colectivo de Telefónica de España publicado el 23 de octubre de 2019⁴⁹; se dedican al teletrabajo el *artículo 89* y los *anexos V y VII*. Este acuerdo convencional fue prorrogado y modificado en algunos aspectos en 2021. Consideramos que el teletrabajo se desarrolla en ambos textos desde una perspectiva que se refiere a la tradición de la empresa en esta modalidad laboral al decir textualmente que son “ya muchos años en los que Telefónica mantiene el compromiso con el desarrollo y el avance de las nuevas formas de prestación de la actividad laboral, que permiten no solo a todos los profesionales mejorar en su bienestar y en la conciliación de su vida personal y familiar con la actividad profesional, sino que con ello también se contribuye a un desarrollo más sostenible de la sociedad en su conjunto, lo que sin duda redundará en un sentimiento de orgullo y pertenencia que contribuye a que Telefónica sea la Empresa Líder en España. La introducción del teletrabajo en la Compañía no es reciente, esta apuesta por la conciliación, la digitalización y las nuevas formas de trabajar se ha venido encauzando y desarrollando con una política de diálogo social permanente con la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras, que cuenta con una dilatada trayectoria que ha recogido y mejorado las recomendaciones contenidas en la legislación de referencia, tanto internacional como nacional en anteriores convenios colectivos”.

La empresa contempla la modalidad de teletrabajo con el fin de apostar por la conciliación, la digitalización y las nuevas formas de trabajar mediante una política de diálogo social permanente con la representación de los trabajadores.

49 BOE núm. 273, de 13 de noviembre de 2019, páginas 125209 a 125395.

Otro convenio colectivo que también ha apostado de manera decidida por este modelo es el del sector de la Banca, concretamente el teletrabajo se desarrolla en los *artículos 27, 28, 29 y 65*. En el *artículo 27* se define el teletrabajo como “una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la Empresa”. El *artículo 27* se dedica de manera íntegra a regular diferentes aspectos del trabajo a distancia, con un total de nueve puntos que abordan la mayoría de las cuestiones que establece la Ley como por ejemplo la dotación de medios para el teletrabajo, la compensación de gastos, los derechos de información y participación, la seguridad y la salud laboral y los derechos colectivos y sindicales. La apuesta decidida por el teletrabajo, en nuestra opinión, queda explícitamente recogida en el citado artículo al establecer que las empresas que ya contemplasen esta modalidad de trabajo en sus convenios y lo estuvieran ofreciendo a sus plantillas sin que mediara acuerdo colectivo lo adaptarán, como mínimo, a las condiciones que se establece en este convenio. Asimismo, aquellas otras que ya tuvieran acuerdo colectivo en materia de teletrabajo previo al convenio, adecuarán el mismo a lo establecido en el convenio 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. Dicho convenio también establece que cualquier modificación por parte de las empresas del sector requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas.

El convenio de los establecimientos colectivos de crédito de octubre de 2021 también tiene una regulación detallada en sus *artículos 33 y 34*. Define al teletrabajo “como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación”.

El convenio de Iberdrola no es especialmente extenso en la temática del teletrabajo. Trata sobre el mismo en el *artículo 21* señalando la vocación ya contrastada de ser una empresa que apuesta por la flexibilidad horaria, lo cual ha generado un buen clima laboral y ha servido de motivación a los empleados. Además añade que su marco de referencia es el Acuerdo Marco Europeo de 2002. Por último, define el teletrabajo en la empresa como aquel que se desempeña en el domicilio habitual del trabajador por un espacio temporal de dos días. Después de esta referencia, muy escueta y genérica, el convenio especifica que algunos técnicos cualificados, siempre que las características de su trabajo lo puedan precisar, tendrán

la posibilidad de dedicar una cantidad de horas a teletrabajo. La empresa se reserva la potestad de asignar y desasignar este tipo de horario. El personal que haga teletrabajo queda asignado al denominado Colectivo 1 para el control horario, que en su caso se hará mediante una aplicación informática concreta.

El convenio del sector de oficinas y despachos también recoge el teletrabajo al cual define en su *artículo 30* “como una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa”. El desarrollo del teletrabajo en este convenio se reduce a este artículo pero trata en el mismo las cuestiones fundamentales y necesarias para desarrollarlo en las empresas del sector.

El convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU⁵⁰ se puede considerar un modelo a seguir por su redacción extensa y detallada. En el *artículo 25* se establece que en el *anexo 2* se estipulan las condiciones del teletrabajo en la empresa “como medida de conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras con un compromiso de continuar avanzando en aquellas actividades que por su naturaleza sean susceptibles de ser prestadas en esta modalidad”. Tras esta declaración se desarrolla un extenso acuerdo de implantación del teletrabajo que incluye un completo texto con todos los aspectos recogidos por la ley como son, entre otros, el ámbito de aplicación, el ámbito objetivo con el tipo de actividades que pueden ser en teletrabajo, el ámbito personal con el perfil de las personas que pueden teletrabajar, las condiciones para implantar el teletrabajo, el tiempo del teletrabajo, la formación para teletrabajar, la protección y confidencialidad de datos, la cuestión de los equipos y comunicaciones y las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras (jornada y horarios, condiciones económicas, recomendaciones en materia de prevención y salud laboral, derechos sindicales y formación).

Convenios recientes como el de la empresa Agfa NV, que dedica el *artículo 17* de su acuerdo convencional al teletrabajo, o el XXIV Convenio colectivo de Nokia Spain, SA, en los *artículos 42, 43 y 44*, también abordan las cuestiones fundamentales establecidas por la norma gubernamental de manera que podemos calificar de suficiente para el desarrollo del teletrabajo en sus empresas.

50 BOE núm.173, de 22 de junio de 2020, páginas 43607 a 43666.

Otra mención especial merece el III Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado de muy reciente publicación y que presenta un tratamiento que podemos calificar casi de modélico del teletrabajo de acuerdo con la norma⁵¹. Le dedica los *artículos 23, 24, 25 y 26* y aborda el marco normativo del teletrabajo, la voluntariedad y la reversibilidad del modelo, las condiciones de implantación del teletrabajo (prestación del trabajo, jornadas y horarios, modalidad de prestación en relación a la naturaleza de los puestos, la flexibilidad para la persona trabajadora, los medios, equipos y herramientas, una compensación de gastos y un servicio de apoyo al teletrabajo), y los derechos de los trabajadores en esta modalidad de teletrabajo.

Por consiguiente, se puede decir que tenemos un abanico extenso de situaciones, con convenios más detallados en la temática del teletrabajo y otros que sin ignorarlo lo desarrollan de manera tímida a pesar de la existencia de una norma clara y de una realidad social y laboral que parecía hacer incuestionable la presencia de esta modalidad laboral en los documentos acordados entre trabajadores y empresarios.

IV. 2. Materias de la norma reguladas en los convenios

A continuación vamos a analizar cómo en los convenios colectivos que hemos consultado para este trabajo fin de máster se incluyen los diversos aspectos del teletrabajo que se recogen en la norma.

En cuanto a la voluntariedad es conveniente decir que los convenios, en aquellos casos que se han redactado con posterioridad a la aprobación y publicación de la Ley 10/2021, suelen ajustarse a lo establecido por la misma. En todos los analizados nos encontramos con que el teletrabajo es un acuerdo voluntario tanto por parte de la empresa como por parte del trabajador, que habrá de ser solicitado por escrito mediante un “acuerdo individual de teletrabajo”, en el que se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes además de lo estipulado en la legislación y en el propio convenio en cuestión. La denegación por parte de la empresa se debe ofrecer por escrito y de manera motivada explicitando las causas que justifican la imposibilidad de realizar esta modalidad laboral del teletrabajo.

51 BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021, páginas 114220 a 114268.

Respecto a la reversibilidad nos encontramos con que la mayoría de los convenios se ajustan a lo establecido en la Ley. La única puntualización que hacen en cuanto a la reversibilidad es que también es voluntaria y que se puede solicitar tanto por la empresa como por el trabajador, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. También regulan que se dispone de 30 días naturales como mínimo para comunicar el deseo de la reversibilidad al trabajo presencial, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor.

En el convenio colectivo del Sector de la Banca nos encontramos con la posibilidad de que si por causa grave o de fuerza mayor se tuviera que realizar la reincorporación con la mayor prontitud posible, siempre y cuando esto no produjese un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, se dispondrá de un margen de hasta tres días hábiles si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación. También este mismo convenio contempla que si el teletrabajo se está realizando en un régimen inferior al 100% de la jornada, la reversibilidad implicará la vuelta al centro y puesto de trabajo en el que cada persona desarrolla el trabajo en modalidad presencial. En cambio, cuando nos encontramos con una modalidad de teletrabajo que se realiza durante el 100% de la jornada y en el que no existe centro físico de trabajo presencial, la persona retornará a un centro específico indicado en el convenio dentro de unos límites establecidos.

En el convenio de Telefónica nos encontramos con que el plazo de preaviso de la reversibilidad en vez de ser de 30 días naturales es de 20 días hábiles. Además se indica que una vez se produce la reversibilidad se tendrán que devolver a la empresa todos los medios y herramientas facilitados, no pudiéndose volver a solicitar la modalidad de teletrabajo durante un año salvo que concurran causas excepcionales que lo justifiquen.

La mayoría de los convenios analizados establecen que el acuerdo al que se llega de teletrabajo tendrá una duración de un año, y que transcurrido este se podrá prorrogar una vez que se realiza la valoración de la adaptación al mismo, de la productividad en el periodo de vigencia del contrato, del cumplimiento de las actividades asignadas, entre otras cuestiones. Se pueden prorrogar por periodos de un año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con preaviso de un mes. Si dicha prórroga se deniega se deberá motivar de manera conveniente.

El convenio de Telefónica establece un matiz diciendo que el tiempo de teletrabajo se realizará preferentemente en jornadas completas. Por su parte el convenio del Sector de Oficinas y Despachos dice que el tiempo máximo empleado en el teletrabajo no podrá ser superior a cuatro días semanales.

En cuanto a la dotación de equipos los convenios hacen referencia a los *artículos 11 y 12* de la Ley 10/2021. Las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los siguientes medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional::

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi) compartida con el ordenador, tableta o portátil.
- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

Adicionalmente, y a opción de la empresa, se podrán facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado los siguientes medios y herramientas, que dependiendo del convenio varían en sus cantidades -por ejemplo en convenio del Sector Oficinas y Despachos la cantidad será de hasta 80 euros y en el convenio colectivo del Sector de la Banca la cantidad contemplada es de hasta 130 euros- :

- Teclado.
- Ratón.
- Pantalla

También se podrá percibir, unida a la dotación de medios o a las diferentes compensaciones de gastos en que haya incurrido la persona trabajadora por la totalidad de gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad máxima que también varía según el convenio que analicemos. El acuerdo del Sector de Oficinas y Despachos contempla la cantidad máxima de 40 euros mensuales, mientras que el del Sector de la Banca la cuantía asciende a 55 euros mensuales. Durante la vigencia

de los respectivos convenios las citadas cantidades se revalorizarán anualmente en el mismo porcentaje de incremento de las tablas salariales.

En todos los convenios analizados nos encontramos que por parte de las empresas se entregará a la representación legal de trabajadores la relación de personas, identificadas por NIF (y/o número de matrícula, en el caso del sector de la banca), nombre y puesto, que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”. Este listado en el convenio colectivo del Sector de la Banca se entrega trimestralmente, en cambio en el de Oficinas y Despachos se entrega mensualmente. Estos listados incluirán centro de trabajo al que están adscritas, porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo, y en el caso de la Banca los listados también incluirán el correo electrónico corporativo de las personas en esta modalidad de acuerdo.

Los convenios analizados se ajustan a lo establecido por la legislación vigente en materia de riesgos laborales, pero debemos matizar que suelen determinar que la persona teletrabajadora es la que debe acreditar que el lugar en cual se prestará el servicio de teletrabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, y dispone de condiciones adecuadas para el teletrabajo. Por tanto, es la persona teletrabajadora el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones.

La evaluación de los riesgos de este tipo de personal se realizará preferentemente a distancia.

Se suele acordar que se elaborará e informará a la representación sindical en el ámbito de seguridad y salud de la empresa. El procedimiento que se desarrollará será 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.

En este apartado de nuevo parece necesario citar por su detalle el convenio de Teleinformática y Comunicaciones, SAU. Establece hasta recomendaciones en materia de prevención y salud laboral, y además se manifiesta abierto a la ampliación de las recomendaciones al proponer tomar en consideración “las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia” que se

estudiarían en la Comisión de Teletrabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En relación con el tema de la salud laboral una cuestión importante a debate es la del derecho a la desconexión digital, tanto para las personas que realizan teletrabajo como para las que desarrollan su jornada laboral de manera presencial. En algunos convenios se aborda este derecho para garantizar a los trabajadores su descanso y su intimidad personal y familiar. Un ejemplo lo tenemos en el convenio de Kiabi España, empresa dedicada a la moda textil y la zapatería, que establece medidas para garantizar la desconexión de sus empleados en el *artículo 16* de su convenio, al decir que no se exigirá ni se esperará por parte de la persona trabajadora que acceda a los sistemas informáticos puestos a su disposición con el objetivo de revisar o responder correos o responder llamadas relacionados con su prestación laboral una vez finalizada su jornada. Además, también se establece en el acuerdo que se procurará el uso razonable de las herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática de los empleados. Estamos por tanto ante una apuesta decidida por evitar daños en la salud como consecuencia del uso abusivo de los recursos informáticos en el sentido de impedir la desconexión digital del trabajador. Otro convenio que presenta un tratamiento detallado de este derecho es el de Exide Technologies en su *artículo 42*, en el cual se establece literalmente que las “personas trabajadoras de Exide Technologies tendrán derecho a no responder a comunicaciones de la empresa una vez que hubiesen finalizado su jornada laboral”, pero se establecen excepciones como “circunstancias de fuerza mayor o que supongan un riesgo grave o inminente perjuicio para la compañía, y cuya urgente necesidad requiera de respuesta inmediata”, tampoco se aplicará la desconexión digital “para aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la compañía y perciban específicamente un plus de disponibilidad o similar que pudiera pactarse, dada su especial necesidad de atención a estas comunicaciones”. Esta empresa muestra un especial interés por el correcto uso de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de sus trabajadores, y en cuanto a la desconexión digital podemos decir que es estricta, lo cual favorece a los empleados, porque incluso establece que quienes “tengan responsabilidad sobre un equipo de personas, deberán cumplir especialmente los apartados de desconexión digital, y por tanto, se abstendrán de esperar respuestas a las comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera de la jornada de trabajo, y siempre que pueda implicar trabajo efectivo en su tiempo de descanso. Los/as

responsables que envíen una comunicación fuera del horario laboral establecido, asumen expresamente que la respuesta podrá esperar hasta el inicio de la jornada siguiente”. La empresa Ilunion Outsourcing, SA aborda la desconexión digital en el *artículo 63* de su convenio de manera extensa y detallada, procurando la protección del trabajador en sus periodos de descanso fuera de la jornada laboral. El convenio ya citado de Selecta en su *artículo 44* sobre desconexión digital establece que los “trabajadores no estarán obligados a dar respuesta a los correos electrónicos de la Empresa fuera de su jornada laboral, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes”. En definitiva, vemos que existe una preocupación generalizada por esta protección laboral al menos en teoría, otra cosa será el posible incumplimiento que por parte de la empresa se pueda hacer, lo cual algunos agentes sociales ya van poniendo de manifiesto.

También es conveniente destacar que en los convenios nos encontramos una preocupación por el hecho de que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa, con el fin de evitar situaciones de aislamiento; por lo que se deben incluir mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona teletrabajadora en el centro de trabajo.

La necesidad de formación para acceder al teletrabajo aparece en algunos acuerdos como por ejemplo en el convenio de Telefónica, en el cual se establece que se deberá superar por parte de las personas teletrabajadoras un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales como requisito para acceder a la modalidad del teletrabajo.

El control y la vigilancia de la actividad laboral también aparecen en los convenios regulados, ajustándose a lo establecido en la legislación. En el caso del convenio de Telefónica se hace bastante hincapié en este procedimiento, por lo cual consideramos que se le otorga una especial importancia. Lo primero que este nos dice es que la empresa podrá controlar y supervisar la actividad de teletrabajo mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Será la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo la que efectuará el seguimiento de actividades y de las personas trabajadoras a las que afecta la realización del teletrabajo. Además se establecerá un calendario de seguimiento periódico con el responsable de la unidad,

con el fin de corroborar que se siguen cumpliendo las condiciones para el mantenimiento del teletrabajo.

La regulación de los derechos colectivos y sindicales en los convenios analizados se ajustan, en general, a lo establecido en la legislación, aunque se pueden encontrar algunos detalles diferenciadores; así por ejemplo en el convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos se hace la puntualización de que las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa, incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla, garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

V. CONCLUSIONES

Aunque pueda parecer baladí es importante que la Ley 10/2021 establezca la definición del teletrabajo frente a otros modelos de trabajo, porque al definirlo fija el concepto claramente de forma que no cabe interpretación en la regulación convencional. El teletrabajo es un trabajo a distancia pero siempre tiene que desarrollarse de manera exclusiva o al menos prevalecer el uso de los medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El teletrabajo ha ido aumentando en nuestro país desde los años setenta de una manera tímida hasta el año 2019, y se ha incrementado, según diversos estudios publicados y datos que ofrecen organismos oficiales y entidades privadas, de manera significativa desde el estallido de la crisis sanitaria del Covid-19. Esta tendencia ha sido similar a las que presentan las curvas de evolución del uso del teletrabajo de países europeos y de otras naciones a nivel mundial con economías equiparables a las de la Unión Europea. Ahora bien, el crecimiento en España, tras el análisis de fuentes procedente de agentes sociales como los sindicatos y de la lectura de algunos convenios colectivos, parece que se está frenando básicamente por la no implicación del sector empresarial en el desarrollo e implementación de este modelo laboral en sus empresas, bien porque no lo consideren productivo o bien porque sus actividades no permitan su implantación de forma prevalente. No debemos olvidar que en España predomina un sector productivo terciario muy determinado por el turismo en el cual es muy difícil el teletrabajo; en este sector el potencial futuro de teletrabajo es escaso ahora y en un futuro. Por tanto, aunque el teletrabajo se presente en la actualidad como un modelo de éxito para tiempos venideros lo será pero de una manera incierta, y habrá que ir esperando a conocer su implantación en el tejido empresarial español y también el cumplimiento que se hace de la norma en su introducción en los convenios colectivos.

De la exposición y análisis de la Ley 10/2021 se desprende el determinado objetivo del Gobierno de España por desarrollar una norma, que recogiendo los antecedentes normativos nacionales e internacionales, diera respuesta a esta nueva realidad de los sistemas productivos y de las relaciones laborales empleador y trabajador. La opinión más generalizada entre los especialistas consultados es que deja un amplio campo de interpretación al no abordar de manera más detallada algunas cuestiones, y también, en conexión con esta laxitud, consideran que abre las puertas a una alta relevancia de la regulación convencional a través de los convenios colectivos.

La presencia del teletrabajo a día de hoy parece no ser letra común en la mayoría de los convenios colectivos, aunque es verdad que hay muy destacadas excepciones como por ejemplo los convenios de Repsol, de Selecta, de Telefónica, el de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado, el de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, o el convenio del Sector de la Banca, entre otros de los que hemos consultado para este trabajo. Estos últimos ejemplos bien recogen el teletrabajo desde hace tiempo en sus acuerdos con los trabajadores y además lo hacen abordando todos los aspectos de la actual norma, o bien son de nueva redacción pero demuestran una clara apuesta por la introducción del teletrabajo como modelo en sus estructuras laborales.

Podemos finalizar diciendo que consideramos que el teletrabajo debería ofertarse en las empresas y plasmarse en la regulación convencional cada vez con mayor intensidad y decisión, ya que ha demostrado su utilidad en tiempos de la crisis sanitaria al posibilitar el mantenimiento de cierta actividad económica y por tanto ha servido de auxilio a la crisis de la economía nacional. También es evidente que su implantación debe hacerse con el respeto a la Ley y siendo conscientes de que el teletrabajo puede tener unos inconvenientes para los trabajadores que se deben ir afrontando de una manera legal. Y para todo ello la Ley 10/2021 puede ser una gran herramienta aunque haya que ir adaptándola a las nuevas realidades que vayan surgiendo.

VI. ANEXOS

TABLA N.º 5 RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS CONSULTADOS EN LOS QUE SÍ HAY REGULACIÓN DEL TELETRABAJO
- Resolución de 8 de agosto de 2019, de la Dirección General de Trabajo, se registró y publicó el Convenio colectivo de Europcar IB, S.A. ⁵²
- Resolución de 18 de octubre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Repsol, S.A. ⁵³
- Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. ⁵⁴
- Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. ⁵⁵
- Resolución de 19 de agosto de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. ⁵⁶
- Resolución de 12 de julio de 2021, de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del Sector Oficinas y Despachos. ⁵⁷
- Resolución de 4 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Schweppes, SA. ⁵⁸
- Convenio Colectivo Provincial de las Industrias del Aceite y sus derivados para la Provincia

52 BOE núm.199, de 20 de agosto de 2019, páginas 93242 a 93291.

53 BOE núm. 267, de 4 de noviembre de 2016, páginas 76736 a 76805.

54 BOE núm.52, de 2 de marzo de 2021, páginas 24833 a 24930.

55 BOE núm.76, de 30 de marzo de 2021, páginas 36296 a 36357.

56 BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021, páginas 107051 a 107070.

57 Boletín Oficial de la Región de Murcia, núm. 181, de 7 de agosto de 2021, páginas 24029 a 24054.

58 BOE núm.16, de 19 de enero de 2021, páginas 4598 a 4703.

Córdoba, suscrito el día 27 de noviembre de 2020 ⁵⁹ .
- Resolución de 19 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Kiabi España, KSCE, SA. ⁶⁰ .
- Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada ⁶¹ .
- Resolución de 30 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exide Technologies, SLU ⁶² .
- Resolución de 4 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA ⁶³ .
- Resolución de 5 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito ⁶⁴ .
- Resolución de 16 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de Supermercados Sabeco, SAU ⁶⁵ .
- Resolución de 20 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU ⁶⁶ .
- Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid ⁶⁷ .
- Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Plataforma Comercial de Retail, SAU. ⁶⁸

59 BOP de Córdoba, núm. 5, de 11 de enero de 2021.

60 BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021, páginas 130983 a 1310 15.

61 BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021, páginas 130941 a 130966.

62 BOE núm. 251, de 20 de octubre de 2021, páginas 127788 a 127833.

63 BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021, páginas 126055 a 126118.

64 BOE núm.247, de 15 de octubre de 2021, páginas 126134 a 126158

65 BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021, páginas 122511 a 122552.

66 BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021, páginas 122553 a 122578.

67 BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021, páginas 121941 a 121964.

- Resolución de 15 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Uniprex, SAU. ⁶⁹ .
- Resolución de 3 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado ⁷⁰ .
- Resolución de 19 de octubre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Viesgo España ⁷¹ .
- Resolución de 2 de noviembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Nokia Spain, SA. ⁷² .
- Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S Unipersonal ⁷³ .
- Resolución de 23 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 ⁷⁴ .
- Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del IV Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU ⁷⁵ .
- Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL). ⁷⁶

68 BOE núm. 230, de 25 de septiembre de 2021, páginas 117067 a 117093.

69 BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 2021, páginas 116672 a 116720.

70 BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021, páginas 114220 a 114268.

71 BOE núm. 272, de 13 de noviembre de 2021, páginas 140321 a 140413.

72 BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2021, páginas 140921 a 140975.

73 BOE núm.193, de 15 de julio de 2020, páginas 51627 a 51857.

74 BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020, páginas 1090 a 1162.

75 BOE núm.18, de 21 de enero de 2020, páginas 5876 a 5881.

76 BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020, páginas 9283 a 9323.

<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 10 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU⁷⁷.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 14 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU⁷⁸.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar⁷⁹.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 10 de marzo de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón)⁸⁰.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo)⁸¹.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA⁸².
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se

⁷⁷ BOE núm.17, de 20 de enero de 2020, páginas 5280 a 5311.

⁷⁸ BOE núm.50, de 27 de febrero de 2020, páginas 18186 a 18224.

⁷⁹ BOE núm.50, de 27 de febrero de 2020, páginas 18088 a 18112.

⁸⁰ BOE núm.134, de 13 de mayo de 2020, páginas 32667 a 32724.

⁸¹ BOE núm.183, de 3 de julio de 2020, páginas 47163 a 47197.

⁸² BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020, páginas 117860 a 117976.

registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro ⁸³ .
- Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU., para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña ⁸⁴ .
- Resolución de 24 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Grupo Enagás ⁸⁵ .
- Resolución de 26 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España ⁸⁶ .
- Resolución de 15 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as ⁸⁷ .
- Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU ⁸⁸ .
- Resolución de 21 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) ⁸⁹ .
- Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services

83 BOE núm.316, de 3 de diciembre de 2020, páginas 109147 a 109208.

84 BOE núm. 307, de 23 de noviembre de 2020, páginas 103650 a 103686.

85 BOE núm.264, de 6 de octubre de 2020, páginas 84912 a 84978.

86 BOE núm.239, de 7 de septiembre de 2020, páginas 75299 a 75344.

87 BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020, páginas 81029 a 8110.

88 BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020, páginas 60446 a 60491.

89 BOE núm.208, de 1 de agosto de 2020, páginas 62752 a 62800.

Spain, SLU ⁹⁰ .
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 5 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022⁹¹.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 29 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos España, SA (Servicio BSH al cliente, zona 3), Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca⁹².
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 1 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU⁹³.
<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de 11 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU⁹⁴.

90 BOE núm.217, de 12 de agosto de 2020, páginas 68672 a 68701.

91 BOE núm. 221, de 17 de agosto de 2020, páginas 70997 a 71070.

92 BOE núm.189, de 10 de julio de 2020, páginas 49872 a 49926.

93 BOE núm.190, de 11 de julio de 2020, páginas 50399 a 50434.

94 BOE núm.173, de 22 de junio de 2020, páginas 43607 a 43666.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Quijada, M. T. A., Lozano, M. B., & Domínguez, D. G. (2021). El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 35-67.

BRÁS, A. Y SCHAEFER, L.: La Covid -19 da un empujón al teletrabajo, Caixabank Research, España, Economía español focus 2020.

De las Heras García, A. (2017). Relaciones colectivas y teletrabajo. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo*, 5(2), 30-52.

Morales, A. D. (2021). Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 143-174.

Lara, D. (2020). El teletrabajo se triplica en España por la pandemia. Obtenido de El país: <https://elpais.com/economia/2020-09-17/el-teletrabajo-se-triplica-en-espana-por-lapandemia.html#:~:text=Casi%20una%20de%20cada%20cinco%20mujeres%20ha%20trabajado%20desde%20su%20domicilio%20en%202020&text=En%20los,20,C3>.

LOMANA, G., (2020). Teletrabajo y corresponsabilidad, *Invertia, El Español*. Disponible en https://www.elespanol.com/invertia/opinion/20200922/teletrabajo-corresponsabilidad/522567742_12.html.

Somarriba, L. M. (2021). Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria= Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, (4), 126-145.

González, J. P. (2021). La regulación convencional del teletrabajo. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 95-113.

Guerrero, M. L. P. (2021). Presentación. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 27-31.

Saco Barrios, R. (2007). El teletrabajo. *Derecho PUCP*, 60, 325-350.

Franco, T. S. (2020). El teletrabajo y la COVID-19. In *El teletrabajo* (pp. 161-166). Tirant lo Blanch.

Llinás, E. S. (1998). Teletrabajo. Informática y derecho: Revista iberoamericana de derecho informático, (19), 585-610.

Fombuena, M. V. (2021). La privacidad en el teletrabajo. Un análisis en el contexto de pandemia por Covid-19. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, (157), 193-213.

Páginas web consultadas.

Agencia Española de Protección de Datos. “Recomendaciones para proteger los datos personales en situaciones de movilidad y teletrabajo”. [<https://www.aepd.es/es>] Fecha de consulta: 05/10/2021.

Arévalo Quijada, M.T. et ali., “El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos”. Revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, (2021) [<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.05>]. Fecha de consulta: 7/10/2021.

Caixa-Bank Research. La COVID-19 da un empujón al teletrabajo. [<https://www.caixabankresearch.com/es/economia-y-mercados/mercado-laboral-y-demografia/covid-19-da-empujon-al-teletrabajo>]. Fecha de la consulta: 7/11/2021.

CCOO. Boletín informativo nº32. Encuestas COTS. Condiciones de trabajo y salud tras un año de pandemia. [<https://www.ccoo-servicios.es/teletrabajo/html/52877.html>]. Fecha de consulta: 25/10/2021.

CEF Social y laboral. [<https://www.laboral-social.com/convenios-colectivos-ensenanza-peluqueria-construccion-metal-madera-mueble-obras-cemento-limpieza-edificios.html>]. Fecha de consulta: 18/11/2021.

Domínguez Morales A. “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, (2021). [<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.09>]. Fecha de consulta: 22/10/2021.

El Español. Teletrabajo y corresponsabilidad. 2020 [https://www.elespanol.com/invertia/opinion/20200922/teletrabajo-corresponsabilidad/522567742_12.html]. Fecha de consulta: 25/10/2021.

El País. El teletrabajo se triplica en España por la pandemia. [<https://elpais.com/economia/2020-09-17/el-teletrabajo-se-triplica-en-espana-por-la-pandemia.html>]. Fecha de la consulta: 8/11/2021.

EUR-Lex. [<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11113>]. Fecha de consulta: 7/10/2021.

Pérez Guerrero, M.L. "Presentación". Revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, (2021) [<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.04>]. Fecha de consulta: 30/09/2021.

Iberley. Trabajo a distancia y teletrabajo. 2021. [<https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>]. Fecha de consulta: 4/10/2021.

Iberley, Sentencia Social Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 143/2004 de 11 de abril de 2005. [<https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-ts-sala-social-sec-1-rec-143-2004-11-04-2005-133601>]. Fecha de consulta: 14/10/2021.

IT Reseller. Tech&Consulting. [<https://www.itreseller.es/al-dia/2021/09/el-56-de-los-empleados-considera-que-las-empresas-deben-renovar-los-equipos-informaticos>]. Fecha de consulta: 4/10/2021.

Pedrosa González, J. "La regulación convencional del teletrabajo". Revista *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3, (2021). [<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.07>]. Fecha de consulta: 15/09/2021.

Registro y Depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Gobierno de España. [<https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>]. Fecha de consulta: 10/11/2021.

RTVE. Coronavirus. La "plantilla híbrida": la fórmula de trabajo que reinará en el 2021. [<https://www.rtve.es/noticias/20210113/plantilla-hibrida-formula-del-teletrabajo-reinara-2021/2061692.shtml>]. Fecha de consulta: 3/11/2021.

Unión General de Trabajadores. Servicio de Estudios. Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva. [<https://servicioestudiosugt.com/analisis-gestion-teletrabajo-negociacion-colectiva/>]. Fecha de la consulta: 2/10/2021.

Unión General de Trabajadores. UGT denuncia el incumplimiento generalizado de la Ley del Trabajo a Distancia. [<https://www.ugt.es/ugt-denuncia-el-incumplimiento-generalizado-de-la-ley-de-trabajo-distancia>]. Fecha de la consulta: 2/10/2021.