

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo*

Sheila LÓPEZ VICO**

RESUMEN: El modelo prototípico de trabajo de carácter fordista ha pasado a ocupar un papel secundario en los países de nuestro entorno económico, viéndose este desplazado por un modelo marcado por la búsqueda de la flexibilidad, la globalización, la hipercompetitividad y la digitalización. A ello cabe añadir asimismo los efectos que la pandemia tuvo en este, entre los que se encuentra la implantación acelerada del teletrabajo y la aprobación de su norma reguladora, la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Esta forma de trabajo, si bien presenta indudables ventajas, pone de manifiesto nuevos retos para garantizar la adecuada protección de los trabajadores sometidos a la misma. En concreto, preocupa el efecto diluyente que esta puede tener en la identidad como grupo de los trabajadores de la empresa e irremediablemente en su fuerza colectiva. Por ello, entraremos a analizar por medio del presente estudio como se está abordando en la práctica el citado problema.

Palabras clave: Digitalización, teletrabajo, trabajo a distancia, negociación colectiva, acuerdo colectivo, convenio colectivo.

SUMARIO: 1. Planteamiento general. 2. El papel de la negociación colectiva en el marco de la Ley 10/2021. 3. Análisis convencional en materia de teletrabajo. 3.1. Resultados de carácter cuantitativo. 3.2. Resultados de carácter cualitativo. 3.2.1. Carácter voluntario del teletrabajo y reversibilidad. 3.2.2. Compensación de los gastos derivados del teletrabajo. 3.2.3. Régimen de preferencias en el acceso al teletrabajo. 3.2.4. Inventario de medios. 3.2.5. Utilización de los medios y dispositivos para fines personales. 3.2.6. Tiempo de trabajo. 3.2.7. Delimitación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo. 3.2.8. Garantía de los derechos colectivos en el teletrabajo. 3.2.9. Establecimiento de una jornada mínima presencial y delimitación de la duración máxima del trabajo a distancia. 3.2.10. Otros puntos regulados en el plano convencional. 4. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023. 5. Conclusiones críticas. 6. Convenios colectivos analizados. 7. Bibliografía.

* Trabajo realizado en el marco de una estancia predoctoral de 3 meses en la Universidad de Nápoles Parthenope (Italia), financiada por las Ayudas complementarias para estancias breves y traslados temporales destinadas a beneficiarios FPU, convocatoria 2023.

** Personal Investigador Predoctoral en Formación (FPU), Universidad de Granada (España); Coordinadora de la *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo* (Laborum); Colaboradora en la Gestión de las actividades de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social (AEISS).

Crisis of Representativeness and Digitisation: the Role of Collective Bargaining in Teleworking

ABSTRACT: The prototypical Fordist model of work has taken a secondary role in the countries of our economic environment, being displaced by a model marked by the search for flexibility, globalisation, hyper-competitiveness and digitalisation. To this must also be added the effects that the pandemic has had on our work model, including the accelerated implementation of teleworking and the approval of its regulatory norm, Act No. 10/2021 on telecommuting. Although this form of work has undoubted advantages, it also presents new challenges in terms of guaranteeing adequate protection for workers who are subject to it. In particular, there is concern about the diluting effect that this form of work can have on the identity as a group of the company's workers and, irremediably, on their collective strength. For this reason, we will analyse in this study how this problem is being tackled in practice.

Key Words: Digitalisation, telework, telecommuting, collective bargaining, collective agreement, collective bargaining agreement.

1. Planteamiento general

La irrupción de la Cuarta Revolución Industrial, en la que aún seguimos inmersos, y las tendencias que la conforman, como son la digitalización, la globalización o la robotización, han impactado de manera determinante en nuestro modelo de organización empresarial. Se ha transitado del tradicional modelo fordista, caracterizado por la realización de un trabajo a tiempo completo e indefinido, de manera presencial en grandes estructuras fabriles y bajo la directa observancia y control empresarial, a un modelo de producción denominado como “posfordista”¹, en el que pasa a primar la búsqueda de altas dosis de flexibilidad que permitan a la empresa adaptarse a los cada vez más precipitados cambios que se producen en el mercado empresarial. Como consecuencia de ello, se ha abandonado el modelo de grandes fábricas o empresas, asistiéndose a una fragmentación o desintegración de las mismas que, si bien no han desaparecido, han pasado a adoptar una estructura sustancialmente diferente en aras de aumentar su flexibilidad. Para ello se ha recurrido a fórmulas como son la deslocalización, la subcontratación o la descentralización². Como ha señalado la doctrina, «la empresa, como la propia economía, deviene ingrátida e intangible y se convierte en virtual»³.

Este cambio en el mercado empresarial, ha incidido también en el propio marco de las relaciones laborales, habiéndose normalizado formas de trabajo que, en el marco inicialmente descrito, presentaban un carácter excepcional y, por tanto, un protagonismo residual en nuestro país, como ocurre a título ejemplificativo con el trabajo a distancia.

La expansión de formas de trabajo como la descrita, junto al acusado cambio acontecido en el modelo empresarial, apuntan a la necesidad de adaptar la normativa jurídico laboral a la nueva realidad a la que se dirige y que se aleja sustancialmente del modelo sobre la base del cual esta se articuló.

Pues bien, uno de los puntos donde se muestra especialmente acusada dicha necesidad de adaptación, es en el marco de la protección del derecho

¹ Sobre el cambio en el modelo de producción dominante en nuestro país véase J.L. MONEREO PÉREZ, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas, 1996, p. 89.

² Vid. M. GORROCHATEGUI POLO, *Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 1025.

³ J. MERCADER UGUINA, *Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI digitalización y cambio tecnológico*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 63.

a la representación sindical⁴ y, por tanto, de la negociación colectiva⁵. En particular, la doctrina ha venido identificando dos grandes retos que deben ser superados para poder garantizar la adecuada protección de los derechos colectivos de los trabajadores en el marco de la digitalización:

- por un lado, se ha destacado la necesidad de ajustar nuestro sistema de representación al nuevo modelo de empresa imperante. Este modelo, se articuló tradicionalmente sobre la base de dos grandes pilares, por un lado, el número de trabajadores y por otro lado, en la noción de centro de trabajo⁶. No obstante, ambos han perdido peso a lo largo de las últimas décadas. Así, en el primero de ellos, la proliferación y expansión masiva de las TIC, la robotización, la Inteligencia artificial, etc., hacen que sea menor el número de trabajadores contratados⁷. Mientras que en el segundo, la deslocalización característica de ciertas formas de trabajo, como ocurre en el teletrabajo, también limita la operatividad de la noción de centro de trabajo produciéndose su diseminación o, incluso, su desaparición⁸, y pasando en consecuencia a ocupar un mayor peso el concepto del lugar real de trabajo⁹;
- por otro lado, se hace imperativo adoptar medidas específicas que permitan garantizar el adecuado ejercicio de los derechos colectivos. Se ha demostrado como las nuevas tecnologías si bien permiten una mayor y más ágil comunicación entre las personas, ocasionan en ciertas ocasiones un aislamiento y distanciamiento del trabajador de los centros de trabajo y de sus compañeros¹⁰. Ello incide de manera relevante desde el punto de vista de la representación colectiva, y es que no solo se produce una reducción de la solidaridad entre los

⁴ Nítidamente lo recoge J.L. MONEREO PÉREZ, *El sindicalismo y el orden democrático*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Sindicatos, trade-unions y corporaciones*, Comares, 2014, p. XV, al indicar que «los procesos de individualización de las relaciones laborales, la tercerización de la economía y los nuevos modelos de empresa [...] están operando una transformación radical y cualitativa de la morfología del conflicto laboral y la desestructuración de la unidad del trabajo».

⁵ M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 44, p. 60.

⁶ Así lo recoge M. GORROCHATEGUI POLO, *op. cit.*, pp. 1028-1029.

⁷ *Vid.* J. MERCADER UGUINA, *op. cit.*

⁸ M. GORROCHATEGUI POLO, *op. cit.*, p. 1029. En el mismo sentido, M.B. FERNÁNDEZ COLLADOS, *op. cit.*, p. 60.

⁹ *Vid.* J. LAHERA FORTEZA, *Las transformaciones del lugar de trabajo*, en *Documentación Laboral*, 2019, n. 118, p. 18.

¹⁰ A. PASTOR MARTÍNEZ, *Trabajo a distancia y derechos colectivos en el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia*, en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 2021, vol. 7, p. 110.

trabajadores y una dilución del sentimiento de unidad¹¹, sino que también surgen nuevas barreras a la hora de cumplir las obligaciones de información propias de la representación colectiva y de comunicación con sus representados¹².

Pues bien, estos riesgos se ven acrecentados en el marco del teletrabajo o del trabajo a distancia al haber otorgado la norma reguladora de estas formas de trabajo un peso especialmente acusado a la negociación colectiva en lo que a la concreción y desarrollo de su configuración legal se refiere.

Como consecuencia de ello, se entrará por medio del presente estudio a analizar cuál es el peso que en el marco regulador del teletrabajo se ha dado a la negociación colectiva y cómo esta ha respondido a la labor que le ha sido encomendada, no sin antes realizar la menos una sucinta referencia a la evolución y regulación legal actual de esta forma de trabajo en nuestro país.

2. El papel de la negociación colectiva en el marco de la Ley 10/2021

Como claro exponente de la digitalización del mercado laboral surge el teletrabajo. Esta forma de realización de la actividad productiva nació en el marco de la tercera revolución industrial¹³, remontándose sus primeras manifestaciones a la década de los años setenta en el plano internacional. No obstante, no será hasta varias décadas después cuando empiecen a producirse los primeros pronunciamientos tanto a nivel europeo como nacional dirigidos a normar esta forma de trabajo. En concreto, en España no fue hasta la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral cuando se produjo

¹¹ Sobre la conformación de la cultura de la clase trabajadora y el peso que en el mismo ocupa la solidaridad, véase J.L. MONEREO PÉREZ, *Simone Weil. Filosofía del Trabajo y teoría crítica social*, El Viejo Topo, 2023, p. 65.

¹² Como señala F. ANDRÉS VALLE MUÑOZ, *El derecho de los representantes de los trabajadores a usar los sistemas de comunicación electrónica en el ámbito del trabajo a distancia*, en AA.VV., *op. cit.*, p. 1075, «en nuestro derecho, la comunicación de los representantes unitarios y sindicales con los trabajadores está prevista tanto en el Estatuto de los Trabajadores (ET) como en la Ley Orgánica de Libertad sindical (LOLS) mediante unos instrumentos muy específicos y tradicionales como son el local sindical, el tablón de anuncios, o el reparto de publicidad [...], que han quedado obsoletos y que en cualquier caso presumen la presencia física del trabajador en la empresa».

¹³ En detalle sobre esta cuestión véase M.A. GÓMEZ SALADO, *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi, 2021, p. 41 ss.

la transición de la tradicional noción de trabajo a domicilio o la más moderna concepción de trabajo a distancia, incorporándose una alusión (aun cuando meramente fuese en la exposición de motivos) al teletrabajo y al papel que en el mismo estaban llamadas a ocupar las TIC.

Sin embargo, el más claro impulso de esta forma de trabajo no se dio hasta el año 2020, momento en el cual, como consecuencia de la irrupción del Covid-19 y de las medidas de contención sanitaria, se produjo un incremento sin precedentes en la adopción por parte de empresarios y trabajadores de esta forma de trabajo, al ser prácticamente la única vía mediante la cual era posible continuar realizando la actividad productiva ante las fuertes medidas de contención sanitaria implementadas para combatir la pandemia.

Fruto de ello fue la promulgación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), primera ley que, de manera específica y diferenciada entraba a regular en nuestro país esta forma de trabajo y, más importante aún, a definir que debe entenderse por teletrabajo¹⁴. Así, el art. 2 LTD define el teletrabajo como una modalidad del trabajo a distancia en los siguientes términos:

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.

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.

En cuanto a su contenido, resulta suficiente una sucinta lectura del mismo para apreciar el amplio protagonismo que en esta norma se concede a la negociación colectiva. Basta para ello con fijarse en la propia exposición de motivos que, al describir el objetivo de la norma de «proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuesta a diversas necesidades» añade la necesidad para ello de acudir «a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios». En el mismo sentido puede verse cuando resalta posteriormente la «marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a

¹⁴ Un análisis sobre la implementación y principal contenido de esta norma puede encontrarse en J.L. MONEREO PÉREZ, S. LÓPEZ VICO, *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Laborum, 2022.

distancia».

Este hecho se acentúa posteriormente en el contenido normativo de la ley en el que son cuantitativas y cualitativas las llamadas realizadas a la negociación colectiva para concretar, desarrollar o normar, aspectos clave en materia de teletrabajo. Veámoslo:

- el art. 5.1 LTD recoge el carácter voluntario, tanto para el empresario como para el trabajador, del teletrabajo. Ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que, en su caso, «pueda reconocer» la negociación colectiva. Posteriormente este mismo precepto vuelve a remitir a esta para la regulación del ejercicio de la reversibilidad, disponiendo que la misma «podrá ejercerse» en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de trabajo a distancia;
- el art. 7 LTD regula el contenido mínimo que con carácter preceptivo debe de recoger el acuerdo de trabajo a distancia. Pues bien, pese a ello también reconoce la posibilidad de su ampliación por medio de convenio colectivo. Y en particular, en lo que respecta a la enumeración, forma y momento de pago de los gastos derivados del desarrollo de la prestación del servicio a domicilio, punto en el cual se remite “de existir”, a lo dispuesto en la negociación colectiva. Más tarde esta cuestión vuelve a reiterarse en el marco del art. 12 LTD al establecer esta la posibilidad de que se fijen mediante convenio colectivo los mecanismos para la determinación y compensación de los gastos;
- el art. 8.3 LTD dispone que se *podrán* establecer mediante convenio o acuerdo colectivo los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla el trabajo presencial puede pasar a prestarlo a distancia o viceversa y, por otro lado, un posible régimen de preferencias en el acceso al mismo, en el que se cita, entre otros, al colectivo de personas con diversidad funcional;
- el art. 11.1 LTD alude a la *posibilidad* de que se incorpore, mediante convenio colectivo, un inventario de los medios, equipos y herramientas necesarias para el teletrabajo. Y en los mismos términos lo hace el art. 13 LTD al aludir a la posible flexibilización del horario de trabajo;
- otro punto en el cual se remite a la negociación colectiva en esta norma es al regular la obligación del registro de la jornada de trabajo recogida en el art. 14 LTD;
- continúa el art. 17.3 LTD remitiendo a la negociación colectiva, también en términos potestativos, en la especificación del momento y los términos en los que podrán utilizarse los equipos informáticos

facilitados por la empresa para fines personales. Reiterándose posteriormente de nuevo esta cuestión en el art. 21 LTD;

- el art. 18.1 LTD permite que se establezcan convencionalmente los límites y precauciones necesarios para garantizar el derecho a la desconexión digital. Concretando mediante su párrafo segundo que dichos convenios *podrán* establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio del citado derecho;
- el art. 19.1 LTD recoge que, por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores, punto que, sin duda en el marco de este estudio presenta una significativa relevancia ante los problemas que, tal y como hemos señalado, surgen en lo referente al mantenimiento de la solidaridad y sentimiento de hermandad entre los trabajadores de la empresa en esta forma de trabajo.

Como puede apreciarse, las llamadas a la negociación colectiva en el marco de esta norma son asiduas¹⁵, no limitándose además a aspectos secundarios o de poco impacto en la regulación de esta forma de trabajo sino que, al contrario, se le encomienda a los agentes sociales una labor descomunal en lo que a la concreción de la normativa legal se refiere.

De manera aún más clara puede verse esta cuestión en la disposición adicional primera de la LTD, mediante la cual se establece un listado “*numerus apertus*” de materias en las que la negociación colectiva puede entrar a desarrollar o incluso a establecer una regulación diferente a la legalmente establecida:

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al

¹⁵ Este es precisamente uno de los aspectos que en la práctica más ha venido criticando la doctrina, sosteniendo esta que las llamadas realizadas por el legislador en el marco de la ley de trabajo a distancia son «ingentes» y «casi absolutas», como señala A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia*, en AA.VV., *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, pp. 25 y 33.

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.

Finalmente, cabe destacar que junto a dicha labor normativa se le encomienda también a los agentes sociales una obligación de control, ya sea mediante el establecimiento de una obligación de consulta con los mismos o de información¹⁶.

Si bien pueden extraerse indudables ventajas del importante papel que, en la concreción de esta forma de trabajo, se le ha concedido a la negociación colectiva – como es, la mayor flexibilidad a la hora de adaptar esta fórmula de trabajo a las particularidades de cada sector o empresa –, también son significativos los riesgos que de ello pueden derivarse. Téngase en cuenta que las remisiones realizadas en la norma a la negociación colectiva se hacen todo el tiempo utilizando una fórmula *potestativa*¹⁷, esto es, posibilitando que los agentes sociales entren a desarrollar la norma, pero no imponiéndoselo¹⁸ en ningún caso.

Además, cabe recordar los múltiples retos a los que en el marco de la digitalización se enfrenta la representación colectiva y que afectan de manera relevante al ejercicio por parte de estos de sus funciones y obligaciones, siendo una realidad el amplio número de trabajadores que no se encuentran protegidos por un convenio o acuerdo colectivo¹⁹.

Como consecuencia de ello, podemos encontrarnos con que habrá

¹⁶ Entre otros muchos así puede verse en los arts. 6.2, 7, 8.1, 17.3 LTD.

¹⁷ Cfr. M. LUQUE PARRA, J. PEÑA MONCHO, A. GINÉS I FABRELLAS, *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters, 2021.

¹⁸ Cabe destacar que, dicha imposición no limitaría tampoco la libre actuación de los agentes colectivos puesto que en el marco de la negociación del convenio o acuerdo se incorporará finalmente únicamente aquellos aspectos que los mismos consideren necesarios, sin necesidad de incorporar todos aquellos que la ley les remite incluso cuando lo haga en términos imperativos. Al respecto *Vid.* E. MONREAL BRINGSVAERD, *La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAUT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer, 2021, p. 144.

¹⁹ Así, en el año 2022, se estimó que solo un 37% de los trabajadores «trabaja con la protección de un convenio colectivo que regula sus *relaciones laborales*, especialmente las de jornada, calendario y salario, mientras el resto carece de él o tiene esos acuerdos caducados y pendientes de renovación» (E. BAYONA, *Nueve millones de asalariados trabajan sin convenio sobre su jornada y sueldo o lo tienen sin renovar*, en www.publico.es, 21 mayo 2022).

convenios que entren a regular todos o determinados aspectos que la norma les remite, otros que omitan toda alusión al teletrabajo o incluso ante la inexistencia de un convenio o acuerdo colectivo aplicable, con la manifiesta incidencia que ello puede tener en la protección de la salud y seguridad de los trabajadores, especialmente en el último de los casos citados en el que la última palabra la tendrá el empresario en el marco del acuerdo individual firmado entre las partes.

3. Análisis convencional en materia de teletrabajo

Llegados a este punto, y en aras de poder aportar unas conclusiones críticas y fundamentadas sobre el papel real que la negociación colectiva ocupa en materia de teletrabajo, cabe entrar a analizar el tratamiento que desde la promulgación de la normativa legal se le está dando a esta materia en el marco convencional y, en consecuencia, si los mismos están ocupando efectivamente el relevante papel que la norma les otorga.

Para ello se han seleccionado²⁰ un total de 30 convenios publicados tras la aprobación de la normativa legal y que incorporan el término “teletrabajo” y/o “trabajo a distancia”.

Sobre la base de dichos convenios se ha entrado a examinar que aspectos de los encomendados a la negociación colectiva han sido objeto de tratamiento en el marco de los mismos y en qué términos.

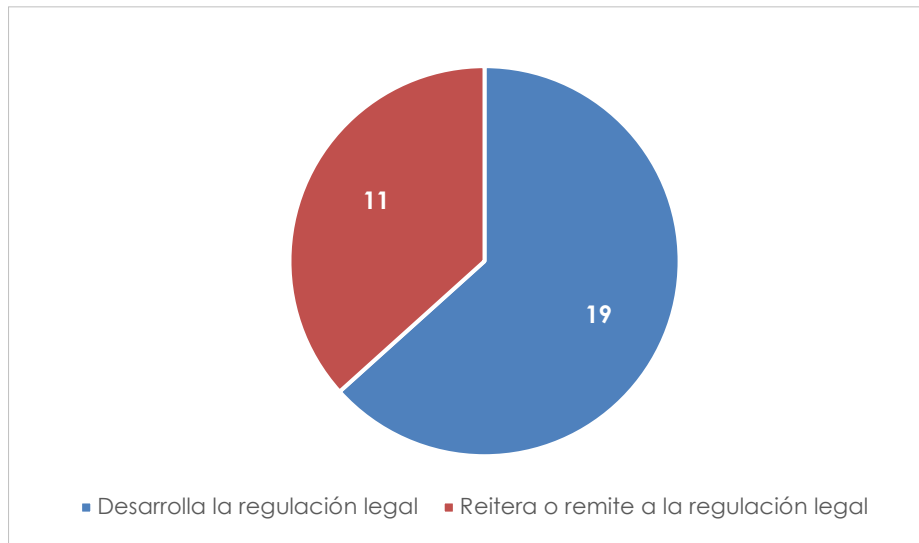
De dicho análisis pueden extraerse dos tipos de resultados, por un lado aquellos de carácter cuantitativo (basados en las cifras extraídas del estudio convencional realizado) y, por otro lado, aquellos de carácter cualitativo (basados en el tratamiento efectivamente dado a cada aspecto concreto en materia de teletrabajo por dichos convenios).

²⁰ Para su localización se ha utilizado la herramienta *Aranzadi Instituciones* proporcionada por la Universidad de Granada a todo su personal. El criterio que se ha seguido para la selección de los mismos ha sido el siguiente: se ha delimitado la búsqueda a aquellos convenios publicados a partir del año 2020, y en particular aquellos aprobados tras la aprobación del RDTD o aquellos que, aun habiendo sido publicados en una fecha anterior, han visto prorrogada su vigencia en fechas recientes. De los más de 4.000 resultados obtenidos, se ha filtrado los mismos utilizando los términos “teletrabajo” o “trabajo a distancia”, lo cual permitió delimitar el número de convenios a 580. De los mismos, se seleccionó aleatoriamente 30 convenios colectivos, ya que la finalidad de este estudio es obtener una pequeña muestra del tratamiento dado al teletrabajo en el plano convencional, no entrando en consecuencia a seleccionar los mismos en función de otros criterios como podría ser el número de veces que se incluye el término teletrabajo, la extensión de su tratamiento, etc.

3.1. Resultados de carácter cuantitativo

La primera conclusión que se ha extraído es que más de la mitad de los convenios analizados entran a desarrollar por lo menos uno de los puntos remitidos a la negociación colectiva.

Gráfico 1 – Tratamiento convencional del teletrabajo en España²¹



No obstante, cabe destacar como, aun cuando en este estudio nos hayamos ceñido a analizar aquellos convenios que recogen expresamente el teletrabajo o trabajo a distancia, existe un amplio volumen de convenios que incluso tras la promulgación de la LTD no recogen estas nuevas formas de prestación de servicios²².

En segundo término, y entrando propiamente a estudiar los aspectos concretos desarrollados en el marco convencional, las materias que con más

²¹ Se han tomado como muestra un total de 30 convenios, de los cuales 11 entraban a reiterar lo ya dispuesto en la ley o a la directa remisión a esta y 19 de los mismos desarrollaban al menos uno de los aspectos que la ley remite a la negociación colectiva.

²² Al respecto véase S. LÓPEZ VICO, *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el marco de la digitalización. buenas prácticas convencionales en materia de teletrabajo*, en AA.VV., *Las transformaciones de la seguridad social ante los retos de la era digital. Por una Salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso Internacional y XX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum, 2023, p. 1221 ss. De manera más exhaustiva, en el marco del análisis de un total de 374 convenios, puede verse en G.M. MONTES ADALID, *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Aranzadi, 2022.

frecuencia entran a normar los convenios colectivos en materia de teletrabajo son las siguientes.

Cuadro 1 – Aspectos del teletrabajo con mayor impacto en el plano convencional

	N. de convenios que lo tratan	% respecto al n. de convenios que desarrollan el teletrabajo	% respecto al total de convenios analizados
Reversibilidad	14	77,7%	46,7%
Compensación de gastos	11	61,1%	36,7%
Inventario de medios	10	55,6%	33,3%
Desconexión digital	12	66,7%	40%
Jornada mínima presencial	11	61,1%	36,7%

Por el contrario, los aspectos en los que se ha detectado una menor atención convencional han sido los siguientes.

Cuadro 2 – Aspectos del teletrabajo con menor impacto en el plano convencional

	N. de convenios que lo tratan	% respecto al n. de convenios que desarrollan el teletrabajo	% respecto al total de convenios analizados
Flexibilización de la jornada de trabajo	2	11,1%	6,7%
Registro de jornada	4	22,2%	13,3%
Regulación uso medios digitales de la empresa para fines personales	4	22,2%	13,3%
% inferior para calificar el teletrabajo como regular	0	0%	0%

% teletrabajo en contratos formativos diferente al legal	0	0	0
--	---	---	---

3.2. Resultados de carácter cualitativo

3.2.1. Carácter voluntario del teletrabajo y reversibilidad

En la mayor parte de los convenios analizados se reitera el principio de voluntariedad²³, concretando algunos que el acceso a esta forma de trabajo será por petición del trabajador²⁴ y bajo un determinado periodo de preaviso²⁵.

Uno de los aspectos clave en materia de teletrabajo y que mayor desarrollo encuentra entre los convenios objeto de análisis es la posibilidad de revertir la elección de pasar a prestar los servicios que se llevaban a cabo de manera presencial a distancia, siempre y cuando dicha forma de trabajo no apareciese ya recogida en la descripción inicial del puesto de trabajo²⁶. Prácticamente todos los convenios analizados fijan un plazo de preaviso que deberá de ser respetado por las partes, variando su duración dependiendo del convenio²⁷. Asimismo se exige habitualmente que el mismo sea realizado por escrito²⁸ o incluso que vaya acompañado de una

²³ Contenido tanto en la LTD como en [Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo](#).

²⁴ Véase apartado quinto del Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, y art. 22 del III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, 2021-2025.

²⁵ Así puede verse en el art. 33 del Convenio Colectivo del grupo Naturgy, 2022-2024.

²⁶ Cfr. Art. 17.3 del Convenio Colectivo de Agfa Offset sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023; art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024; art. 28.4 del Convenio Colectivo Hermasa Canning Technology, 2021-2023, etc.

²⁷ Así hay convenios que lo fijan en cinco días naturales (art. 28.4 del Convenio Colectivo Hermasa Canning Technology, 2021-2023), en 15 días naturales (art. 49 del III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, 2021-2025), 20 días naturales (art. 19 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2020-2026) o de 30 días naturales, siendo este el más reiterado en la práctica convencional (entre otros véase art. 33 del Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito, 2023; art. 41 del XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, 2020-2024; art. 8 del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026, etc.).

²⁸ Art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol, 2020-2024, o art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024.

justificación objetiva que respalde dicha opción²⁹. Cuestión esta última que, en nuestra opinión, habría sido recomendable exigir directamente por la norma legal para evitar posibles abusos.

Finalmente, en relación a esta cuestión cabe destacar como hay convenios que recogen como excepción, al respeto de dichas formalidades, la concurrencia de una causa grave sobrevenida o de fuerza mayor³⁰, caso en el cual se prevé, dependiendo del convenio, la automática reincorporación al puesto de trabajo presencial³¹ o la reducción de los plazos de reincorporación³². Ante la relevante repercusión que esta cuestión presenta en la organización de la vida personal y profesional del trabajador consideramos que sería necesario delimitar legalmente los supuestos en los que cabe aplicar dicha excepción o, al menos, el establecimiento de un plazo razonable y no inmediato, para llevar a cabo dicha reincorporación presencial.

3.2.2. Compensación de los gastos derivados del teletrabajo

Otra cuestión a la que se ha prestado especial atención en el marco convencional ha sido a la compensación de gastos. No obstante, en este caso la ampliación del contenido de la norma legal en el marco de los acuerdos analizados se ha centrado especialmente a la determinación de su cuantía³³ y, en su caso, de los factores que afectan a su delimitación como es, por ejemplo, el número de horas que se teletrabaja³⁴. Omitiéndose por

²⁹ Cfr. Art. 37 del Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, 2022-2024.

³⁰ El mayor problema reside, en nuestra opinión, en concretar cuando concurre un supuesto de dicha naturaleza ante las amplias definiciones que se recogen en el marco convencional o, como ocurre en el marco de los convenios analizados, la total ausencia de una definición de estas.

³¹ Art. 28.4 del Convenio Colectivo Hermasa Canning Technology, 2021-2023, o art. 8 del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026.

³² De manera positiva se recoge en el art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024, en el cual se prevé la reincorporación en la mayor previsión posible o, en tres días hábiles cuando sea necesario para la organización de las necesidades de conciliación del trabajador.

³³ En este punto tampoco existe un criterio homogéneo habiendo convenios que establecen una cantidad fija por cada día de teletrabajo (art. 23 del Convenio Colectivo de Heineken España, 2021-2024, o art. 19 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2020-2026) mientras que otros establecen una cuantía fija mensual (art. 17 del Convenio Colectivo de Agfa Offset sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023, que lo fija en 70 €; art. 16 del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, que lo fija en 17,6 €, etc.).

³⁴ A título ejemplificativo el art. 33 del Convenio Colectivo para los establecimientos

el contrario en buena parte de los mismos la llamada que hace la ley a otros aspectos relevantes como es la enumeración de dichos gastos³⁵.

3.2.3. Régimen de preferencias en el acceso al teletrabajo

En ninguno de los convenios analizados se regula un «acceso preferente al teletrabajo» en términos estrictos, pero sí que pueden encontrarse determinadas particularidades en el acceso a este cuando concurren determinadas circunstancias como son: que concurren necesidades de conciliación³⁶, para completar jornadas de trabajo en las que se esté disfrutando de licencias remuneradas³⁷, eventos extraordinarios o climatológicos³⁸, cuidado de familiares en tratamiento oncológico o enfermedad³⁹, trabajadores con discapacidad⁴⁰, etc.

3.2.4. Inventario de medios

En el teletrabajo, los medios utilizados para llevar a cabo la actividad productiva ocupan un papel central tanto por la deslocalización de la labor productiva al domicilio o lugar elegido por el trabajador, como por ser precisamente la naturaleza de los mismos lo que permite diferenciar el teletrabajo de la más amplia noción de trabajo a distancia.

Pues bien, en lo que respecta a la dotación de dichos medios y, específicamente, a la remisión realizada en el marco del art. 11.1 LTD a la

financieros de crédito, 2023, lo fija «por día efectivamente trabajado a jornada completa o la parte proporcional al porcentaje de la jornada acordada en trabajo a distancia o teletrabajo».

³⁵ Así, únicamente cuatro de los treinta convenios analizados recogen esta cuestión, entre los que cabe destacar por su exhaustividad el anexo II del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, que alude a los gastos en consumo eléctrico, calefacción (gas/gas-oil), agua y Línea ADSL o el art. 41 del XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, 2020-2024, que alude a los gastos en «suministros, agua, utilización de espacios, etc.».

³⁶ Art. 16 del Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, 2023.

³⁷ Art. 15 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, 2021-2025.

³⁸ Art. 33 del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, Seguros Lagun Aro Vida y Seguros Lagun Aro 2003, 2022-2025.

³⁹ Art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol, 2020-2024.

⁴⁰ Art. 19 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2020-2026.

negociación colectiva para el establecimiento de un inventario de los mismos, se ha apreciado un amplio tratamiento en el marco convencional entrando más de un tercio de los convenios objeto de análisis a tratar esta cuestión⁴¹. En cuanto a la forma en la cual se facilita los mismos a los trabajadores algunos de los convenios recogen la obligación del empresario de aportarlos⁴² mientras que otros prevén la posibilidad de compensar al trabajador con una determinada cuantía⁴³ cuando este adquiera los mismos o aporte sus equipos personalmente⁴⁴.

3.2.5. Utilización de los medios y dispositivos para fines personales

Ante la obligación legalmente impuesta al empresario de dotar al trabajador de los medios y herramientas necesarios para el desempeño de su actividad productiva, una de las cuestiones que surgen es si los mismos pueden ser utilizados por el trabajador también para fines personales. Pues bien, esta importante cuestión, que presenta una indudable incidencia en relación al derecho a la protección de datos y al derecho a la intimidad, no aparece casi contemplada en el marco convencional, dejándose así prácticamente vacío de contenido el llamamiento legal que en este punto se hace por la LTD.

En términos generales, no se realiza alusión alguna en los acuerdos y

⁴¹ En cuanto al contenido de dicho listado la mayor parte de los mismos coinciden, recogiendo habitualmente los siguientes elementos: Ordenador Portátil, teléfono móvil, teclado, ratón, pantalla, etc. (art. 17 del Convenio Colectivo de Agfa Offset sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023, o Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, 2023-2024). Mientras que otros recogen un listado exhaustivo como ocurre en el art. 35 del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, 2023-2025, al disponer que será necesario «conexión a internet Fibra 100Mb» y «PC: ordenador de sobremesa o portátil, que cuente al menos con las siguientes características: * Procesador Intel i5 de 9th generación, o AMD Ryzen 5 serie 3 * Al menos 8GB de memoria RAM. * Pantalla con resolución FullHD 1920x1080 * Disco SSD de al menos 240GB. * Manos libres: auricular y micrófono – Teclado expandido, ratón y pantalla (en caso de no utilizarse portátil). – Cables de interconexión entre los diferentes elementos periféricos. – Mesa de trabajo, con medidas mínimas de 120 x 80 de superficie, y silla de trabajo».

⁴² Art. 33 del Convenio Colectivo del grupo Naturgy, 2022-2024, o art. 35 del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, 2023-2025.

⁴³ Art. 49 del Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, 2023-2024, o art. 41 del XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, 2020-2024.

⁴⁴ Art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024, o art. 19 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2020-2026.

convenios colectivos analizados ni positiva ni negativamente al uso con fines personales de dichas herramientas. Tan solo cuatro de los convenios analizados contemplan esta cuestión, dos de ellos prohíben de manera taxativa su utilización para fines personales⁴⁵, mientras que otros dos contemplan como regla general su uso solo para fines profesionales, permitiéndose lo contrario solo de forma excepcional cuando así lo permita la empresa⁴⁶.

3.2.6. Tiempo de trabajo

Flexibilización del horario de trabajo

Desde un primer momento, ha ocupado un papel central en todos los discursos en torno al teletrabajo las oportunidades que esta forma de trabajo ofrece en aras de aumentar la flexibilidad, tanto desde la óptica del empresario como del trabajador, al permitir este «trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar»⁴⁷.

Es por ello que resulta sorprendente que tanto la norma legal como la negociación colectiva hayan prestado tan poca atención a esta cuestión. Ello en un doble sentido: tanto negativamente (ante las posibles repercusiones que ello puede tener en la salud y seguridad del trabajador ante la continua exposición de este a sus responsabilidades profesionales por medio de las TIC⁴⁸) como positivamente (en lo que respecta a las oportunidades que ofrece esta forma de trabajo tanto en lo referente a la inclusión laboral, conciliación⁴⁹, atracción del talento, etc.).

⁴⁵ Cfr. DA 6ª del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024, o art. 37 del Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, 2022-2024.

⁴⁶ Art. 41 del XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, 2020-2024, o art. 33 del Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito 2023.

⁴⁷ Véase J. MESSENGER ET AL., *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Informe conjunto OIT-Eurofound, 2019, p. 57, el cual dispone que «Los avances de la tecnología digital han extendido el uso de TIC para permitir el trabajo en cualquier momento y en cualquier lugar. En este contexto, ha aumentado el fenómeno de teletrabajo/trabajo móvil mediante TIC (T/TICM), impulsado por la necesidad de las empresas de mayor productividad y mejor rendimiento, y de los empleados de flexibilidad espacial y temporal para conciliar las demandas laborales con sus responsabilidades familiares y personales».

⁴⁸ Al respecto véase S. LÓPEZ VICO, *El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, 2022, n. 4, *passim*.

⁴⁹ Un estudio exhaustivo sobre esta cuestión puede encontrarse en M. DURÁN BERNARDINO (dir.), *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*,

Así, solamente dos de los convenios analizados tratan esta cuestión. Concretamente, cabe destacar el contenido del art. 23 del Convenio colectivo de Heineken España, 2021-2024, al recoger este que «mediante acuerdo con el manager, se podrá flexibilizar/desplazar una hora y media de trabajo a otra franja horaria por el empleado dentro del mismo día»⁵⁰.

Desconexión digital

En el debate ya adelantado sobre la consecución de una mayor flexibilidad en el marco de las relaciones laborales y los riesgos derivados de ello, no puede omitirse una referencia específica al derecho a la desconexión digital y al importante papel que en su desarrollo en el marco del teletrabajo ocupa la negociación colectiva.

Pues bien, cabe destacar el gran peso que esta cuestión ocupa en el marco de los convenios colectivos objeto de análisis, al menos, desde un punto de vista cuantitativo, al dedicar prácticamente todos ellos por lo menos un precepto o recoger una alusión específica a este derecho. No obstante, un análisis más exhaustivo y detallado muestran cómo solo unos pocos entran efectivamente a desarrollar lo ya dispuesto tanto en el art. 20-*bis* ET, 18 LTD y art. 88 LPDP, limitándose la mayor parte de los convenios prácticamente a recoger lo ya dispuesto en la ley⁵¹ o a realizar una declaración de intenciones sin que esta vaya acompañada de medidas efectivas que permitan garantizar el cumplimiento de este derecho⁵².

Como buenas prácticas convencionales, se han detectado las siguientes:

- la prohibición de sanciones o represalias por su ejercicio⁵³;
- el reconocimiento del derecho a no atender a los dispositivos digitales por motivos laborales fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada⁵⁴;

Dykinson, 2022.

⁵⁰ Junto a este véase el contenido del art. 32 del Convenio Colectivo del grupo Naturgy, 2022-2024.

⁵¹ Entre otros así ocurre en el art. 21 del Convenio Colectivo de LIDL Supermercados, 2022-2026; art. 16 del Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, 2023; anexo II del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, etc.

⁵² *Vid.* Art. 28 del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2020-2026.

⁵³ En estos términos véase art.18 del Convenio Colectivo de Agfa Offset sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023; art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024, etc.

⁵⁴ *Cfr.* art.18 del Convenio Colectivo de Agfa Offset sucursal en España, para sus centros

- el derecho a no responder a las comunicaciones de carácter laboral recibidas una vez finalizada la jornada laboral⁵⁵;
- potenciar que las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realicen en el marco de la jornada de trabajo⁵⁶;
- elaborar de una Guía de recomendaciones sobre el uso eficiente del correo electrónico⁵⁷ y buenas prácticas para garantizar la desconexión digital;
- una adecuada planificación y organización de las convocatorias de cursos de formación o reuniones para evitar que tengan lugar fuera de la jornada de trabajo y sean conocidas con suficiente tiempo⁵⁸;
- acciones formativas e informativas al personal sobre Gestión del Tiempo y sensibilización sobre los riesgos inherentes a un inadecuado uso de las TIC⁵⁹;
- procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible⁶⁰, etc.

En todo caso, de nuevo resulta criticable en este punto el poco desarrollo que existe de la excepción a este derecho en el caso de concurrir circunstancias extraordinarias o de fuerza mayor, siendo demasiado amplio el número de casuísticas y supuestos que pueden englobarse entre de las definiciones que de estas nociones se incorporan en el plano convencional⁶¹. Asimismo ha sido criticado por la doctrina la ausencia de

de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023; art. 13 del Convenio Colectivo de Quirón Prevención, 2021-2024.

⁵⁵ *Vid.* Anexo V del VII Convenio Colectivo del grupo Generali España, 2022-2025, o art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024.

⁵⁶ *Cfr.* Anexo V del VII Convenio Colectivo del grupo Generali España, 2022-2025.

⁵⁷ Art. 27-*bis* del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026, en el que se alude a la programación de respuestas automáticas fuera del horario de trabajo, envío retardado de correos, etc.

⁵⁸ *Vid.* Anexo V del VII Convenio Colectivo del grupo Generali España, 2022-2025, o art. 34 del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, Seguros Lagun Aro Vida y Seguros Lagun Aro 2003, 2022-2025; art. 35 del Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito, 2023, etc.

⁵⁹ *Cfr.* Anexo V del VII Convenio Colectivo del grupo Generali España, 2022-2025; art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024; art. 27-*bis* del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026, etc.

⁶⁰ *Cfr.* Art. 27-*bis* del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026.

⁶¹ A título ejemplificativo puede verse en el art. 35 del Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito, 2023, al aludir al respecto a los «supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, sus clientes y/o a sus accionistas, así como cualquier otro de carácter legal y/o regulatorio cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas».

medidas sancionadoras que vengan a dotar de eficacia a este derecho⁶².

Registro de jornada

En aras de evitar las posibles repercusiones negativas que en la salud y seguridad del trabajador pueden tener la hiperconexión y difuminación de las líneas que separan la vida profesional de la personal, adquiere un papel central el registro horario. Sin embargo, el análisis realizado ha mostrado como, si bien casi todos los convenios que tratan el teletrabajo aluden a la necesidad de cumplir también en esta forma de trabajo la obligación legalmente impuesta de registrar la jornada de trabajo, prácticamente ninguno entra a desarrollar dicha obligación y aquellos que lo hacen se limitan habitualmente a nombrar la herramienta o app⁶³ utilizada para ello, pero sin prever las posibles dificultades que pueden surgir en su aplicación en el teletrabajo o mecanismos destinados a garantizar su eficacia y veracidad⁶⁴.

⁶² Vid. D. REDONDO TORRES, *Seguridad y salud en el teletrabajo y regulación convencional*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2023, n. 260.

⁶³ Así puede verse en el Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, en la que se habla de la App Nettime6, o en el art. 37 del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, 2023-2025.

⁶⁴ Algunos convenios tratan de establecer una regulación más desarrollada pero sin alcanzar resultados, en nuestra opinión, satisfactorios por el carácter excesivamente complejo o ambiguo en el que se lleva a cabo dicho desarrollo: véase el art. 28 del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026, en el que se dispone que «cuando en la empresa se establezcan sistemas de autogestión por el trabajador del tiempo de trabajo, como es el caso [...] de teletrabajo, o de personas trabajadoras que no presten servicios en los centros físicos de las Empresas y/o Grupos de Empresa, la cuantificación de la jornada ejecutada podrá efectuarse por los mismos dando cuenta mensual a la dirección de la empresa, quien podrá constatar su certeza, a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior». En este caso, no queda claro si el registro horario se llevará a cabo mediante la comunicación del inicio y final de la jornada de trabajo por el empleado al empresario o, por el contrario, mediante el uso de las herramientas y dispositivos a las que anteriormente en dicho precepto se alude al regular la obligación general de llevar a cabo un registro de jornada, recayendo además en este punto sobre el empresario un control posterior o una necesaria comunicación entre las partes para confirmar la veracidad de dicho registro. En todo caso, estos ejemplos permiten mostrar la complejidad existente en la adaptación de estas fórmulas de protección previstas inicialmente para el trabajo presencial a las nuevas formas de trabajo basadas en el uso de las herramientas digitales como es el teletrabajo. Un desarrollo más claro del deber de registro de jornada puede encontrarse en el art. 12 del Convenio Colectivo de Heineken España, 2021-2024.

3.2.7. Delimitación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo

Otra cuestión que tampoco es a menudo desarrollada por los convenios colectivos en materia de teletrabajo, o no al menos de manera exhaustiva, es el elenco de funciones, tareas o puestos de trabajo que son susceptibles de acogerse a la modalidad de teletrabajo.

Así, algunos de los convenios analizados se limitan meramente a realizar una alusión general a esta cuestión recogiendo que «podrán beneficiarse de esta opción todos/as los/as empleados/as cuyas actividades, funciones y responsabilidades no exijan presencia permanente y continuada en el centro de trabajo»⁶⁵ o «para aquellas posiciones que sean teletrabajables [...] (no siéndolo) aquellas posiciones que requirieren de presencia física en oficina o en clientes de forma habitual»⁶⁶.

Otros por el contrario sí establecen un listado exhaustivo de puestos de trabajo que quedan excluidos de dicha forma de trabajo⁶⁷ o incluso, la imposibilidad de que ciertos trabajadores, como son los de nueva incorporación o en periodo de prueba, puedan teletrabajar durante un determinado periodo de tiempo⁶⁸.

3.2.8. Garantía de los derechos colectivos en el teletrabajo

Tal y como se ha señalado anteriormente, la protección y garantía de los derechos colectivos de los trabajadores adquiere nuevos tintes de complejidad en el teletrabajo y trabajo a distancia, como consecuencia del distanciamiento y aislamiento de los trabajadores respecto a sus compañeros. Es por ello que la LTD remite a la negociación colectiva la labor de establecer los mecanismos que permitan garantizar el adecuado ejercicio de estos derechos y su adaptación a las particularidades presentes en el teletrabajo.

Pese a ello, solo nueve de los convenios analizados recogen medidas, ya sea en términos generales o específicamente en el marco del teletrabajo, que permitan garantizar el adecuado ejercicio de estos derechos.

⁶⁵ Art. 15 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica.

⁶⁶ Art. 37 del Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, 2022-2024.

⁶⁷ Así puede verse en el Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, al recoger que «no será de aplicación a los Managers, Supervisores, Coordinadores, al Departamento comercial de Key Account», etc.

⁶⁸ Cfr. Anexo II del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, o art. 22 del III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, 2021-2025.

Entre dichas medidas cabe destacar el facilitar a las secciones sindicales un espacio en la Intranet de la empresa para la distribución de propaganda y publicidad de carácter sindical⁶⁹, el posible uso del correo electrónico como medio de comunicación⁷⁰ o de cualquier otro medio telemático⁷¹, el uso de un tablón virtual como vía de información con los trabajadores⁷², la clara delimitación del centro de adscripción de los teletrabajadores para las elecciones sindicales⁷³, etc. También adolecen dichas medidas de imaginación, limitándose muchas de ellas a reiterar las ya contenidas en el art. 19 LTD.

3.2.9. Establecimiento de una jornada mínima presencial y delimitación de la duración máxima del trabajo a distancia

Otra posible limitación que, de manera indirecta, puede permitir paliar la negativa incidencia que el teletrabajo tiene en el vínculo y solidaridad entre los trabajadores, es la imposición de un determinado número de días o de una parte de la jornada de trabajo presencial.

Esta cuestión, ha sido ampliamente tratada en el ámbito convencional, siendo muy diversas las fórmulas utilizadas. Así, hay convenios que fijan un mismo día para todos los trabajadores de trabajo presencial⁷⁴, otros rotan semanalmente los días de teletrabajo y trabajo presencial⁷⁵, o que limitan los días de teletrabajo⁷⁶, etc.

⁶⁹ Art. 15 del I Convenio Colectivo de Randstad Empleo ETT, 2022-2026, o art. 35 del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, Seguros Lagun Aro Vida y Seguros Lagun Aro 2003, 2022-2025.

⁷⁰ Véase el art. 15 del I Convenio Colectivo de Randstad Empleo ETT, 2022-2026, en el cual se establecen una serie de límites para evitar un uso abusivo de dicha vía de comunicación como es limitar su uso a «un correo mensual más 2 extraordinarios anuales» o el enviarlos «a partir de las 14 horas para no colapsar la recepción y emisión de los buzones de correo». Esta posibilidad también se recoge, entre otros, en el art. 97 del Convenio Colectivo de Quirón Prevención, 2021-2024, o en el art. 44 del VII Convenio Colectivo del grupo Generali España, 2022-2025.

⁷¹ *Vid.* art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024.

⁷² Art. 97 del Convenio Colectivo de Quirón Prevención, 2021-2024.

⁷³ *Cfr.* art. 41 del XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, 2020-2024.

⁷⁴ Art. 35 del Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro, Seguros Lagun Aro Vid y Seguros Lagun Aro 2003, 2022-2025.

⁷⁵ Art. 37 del Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, 2022-2024.

⁷⁶ Art. 15 de Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, 2021-2025.

3.2.10. Otros puntos regulados en el plano convencional

Junto a las remisiones directas realizadas por la LTD a la negociación colectiva, esta puede entrar a recoger cualquier otra cuestión adicional que estime oportuna como consecuencia de la cláusula de cierre abierta contenida en la DA primera de la LTD.

En el marco convencional analizado, cabría citar en este punto, entre otras cuestiones: la regulación de una obligación de dotación de medios y/o compensación de gastos a los trabajadores que no alcancen un porcentaje de teletrabajo del 30%⁷⁷ o en el teletrabajo por circunstancias imprevisibles o extraordinarias⁷⁸; la obligación de acudir en determinados supuestos al centro de trabajo para la prestación de servicios⁷⁹, el procedimiento a seguir en caso de averías técnicas⁸⁰, el teletrabajo desde una segunda residencia⁸¹, etc.

4. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023

Como puede apreciarse, partiendo de la situación de partida, se ha avanzado significativamente en el tratamiento convencional en materia de teletrabajo⁸². No obstante, siguen siendo escasos los convenios que efectivamente entran a desarrollar la normativa ya plasmada en la norma legal y por tanto, relevantes las dudas interpretativas y prácticas que surgen ante la expansión de esta forma de trabajo en nuestro país.

No obstante, cabe tener en cuenta el marco en el cual se ha producido tanto la expansión del teletrabajo como la promulgación de su norma, y es que, tal y como ya adelantamos, esta forma de trabajo ha visto ligado su

⁷⁷ Art. 17 del Convenio Colectivo de Agfa Offset sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023; art. 32 del Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024; art. 33 del Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito 2023, etc.

⁷⁸ *Vid.* art. 28.4 del Convenio Colectivo Hermasa Canning Technology, 2021-2023.

⁷⁹ *Cfr.* art. 15 del Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica, 2021-2025; art. 16 del Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, 2022-2025, etc.

⁸⁰ Art. 37 del Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, 2022-2024; art. 30 del Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información, 2023-2025, etc.

⁸¹ *Vid.* art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Repsol, 2020-2024.

⁸² Para dicha comparación véase L. MELLA MÉNDEZ, *Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, 2016, n. 6, *passim*.

protagonismo, tanto en el plano legal como empresarial, a la pandemia del Covid-19, como consecuencia de ello no resulta extraño que sean diversos los puntos débiles de su regulación.

Sin embargo, las expectativas, al menos desde el punto de vista de su tratamiento convencional, son alentadoras, siendo previsible que cada vez sean más los convenios que entren a regular esta materia, al haber sido expresamente contemplado este como uno de los objetivos a alcanzar en el marco del [V acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva del año 2023 \(V AENC\)](#). Concretamente, en los siguientes términos «pretendemos desarrollar en la negociación colectiva todos los elementos que el acuerdo sobre nueva normativa de trabajo a distancia – o teletrabajo – [...] remite a dicha negociación»⁸³. Aspectos que posteriormente son recogidos de manera expresa e individualizada en el décimo capítulo de dicho acuerdo destinado específicamente al teletrabajo. El problema que sin embargo existe en este punto es que, al ser tan numerosos los contenidos que la norma remite a la negociación colectiva, no entra el acuerdo (a diferencia de lo que ocurre en otros apartados del mismo) a destacar aquellos puntos o aspectos a los que debe prestarse una especial atención en el cumplimiento de dicho llamamiento o posibles medidas para su garantía. Como consecuencia de ello se corre el riesgo de que dicho aumento en el tratamiento convencional del teletrabajo sea meramente cuantitativo.

De manera individualizada, pero indudablemente vinculado a esta materia, se dedica el capítulo onceavo a la desconexión digital, recogiendo en este punto el acuerdo algunas orientaciones sobre posibles criterios y medidas a considerar en el tratamiento convencional de esta materia, como es, el reconocimiento de la ausencia de responsabilidad del empresario en caso de la voluntaria conexión del trabajador; del derecho a no responder cuando la comunicación o mensaje se da fuera de la jornada laboral (salvo cuando concurren circunstancias excepcionales de fuerza mayor justificadas), la ausencia de posibles represalias o sanciones por su ejercicio, la realización de acciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, etc.⁸⁴. Y, como medidas específicas a implementar recoge el acuerdo, por un lado, la programación de respuestas automáticas durante los periodos de descanso o ausencias justificadas y el envío retardado de los mensajes de modo que los mismos

⁸³ [V AENC](#), p. 14.

⁸⁴ Como puede apreciarse, medidas que ya aparecen recogidas en la negociación colectiva sobre la base del estudio realizado. Por lo tanto, poco aporta en este punto al acuerdo, habiendo resultado más interesante en este punto incorporar posibles sanciones en caso de incumplir dichas medidas.

le lleguen al trabajador en su jornada laboral⁸⁵.

Otro punto de este acuerdo en el que se alude a aspectos relevantes en materia de teletrabajo es en el marco del capítulo VIII, al resaltar la necesidad de avanzar en lo referente a la evaluación de riesgos en los puestos de trabajo a distancia o teletrabajo, y en concreto, en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, impulsando programas de prevención del estrés laboral e incorporando programas formativos e informativos sobre los riesgos del uso de las TIC⁸⁶.

5. Conclusiones críticas

La digitalización del mercado de trabajo y la expansión de nuevas formas de organización de la actividad productiva, como es el teletrabajo o el trabajo a distancia, plantean nuevos interrogantes en el marco de la representación de los trabajadores y la garantía de los derechos colectivos legal y constitucionalmente reconocidos a estos.

La deslocalización de la actividad productiva, el aislamiento de los trabajadores, la pérdida de peso de la noción de centro de trabajo, la reducción de la contratación, etc., son muchos de los retos a los que la regulación legal debe de aportar una solución para evitar que estas nuevas formas de trabajo se conviertan en una vía de huida de las garantías legalmente reconocidas en el marco de nuestra normativa laboral.

Así, por medio de la promulgación de la LTD en el año 2021, se abrió una vía para afrontar muchos de dichos problemas en el marco del teletrabajo y del trabajo a distancia, sin embargo, la fórmula elegida para ello por el legislador ha generado, si cabe, aún más interrogantes, al haber hecho un uso abusivo de la fórmula de remisión a otras normas ya existentes en nuestro país o, en lo que en este caso nos interesa, a la negociación colectiva.

Habiendo transcurrido más de tres años desde la promulgación del RDTD, nos planteábamos al inicio del estudio en qué medida la negociación colectiva había asumido la función que la había sido encomendada. Pues bien, los datos – tanto cuantitativos como cualitativos – obtenidos ponen de manifiesto como se ha avanzado significativamente en esta materia en comparación con la situación existente antes de la irrupción del Covid-19. No obstante, siguen siendo numerosas las materias que quedan desatendidas por la negociación colectiva o en las que se realiza un tratamiento insuficiente. Así, sigue sin entrarse convencionalmente a

⁸⁵ Véase el [V AENC](#), pp. 40-41.

⁸⁶ *Ibidem*, pp. 32-33.

regular la flexibilidad horaria en el teletrabajo, a delimitar de manera clara el centro de trabajo, a delimitar los gastos susceptibles de compensación, etc.

Con la promulgación del [V AENC](#) se prevé que aumentará el número de convenios que entren a regular esta materia, no obstante, la poca concreción también dada por dicho acuerdo a la materia del teletrabajo permite prever que, aun así, no se colmarán las dudas interpretativas que siguen existiendo en esta materia y que dificultan la protección de la salud y seguridad del teletrabajador.

Esta situación se ve además agravada por la falta de modernización de los presupuestos en torno a los que en nuestro país se articula la formación y ejercicio de la representación colectiva y que, en el peor de los casos, puede conducir a la ausencia de una representación de los trabajadores en el marco de muchas empresas.

Todo ello pone de manifiesto como, si bien la negociación colectiva constituye sin duda alguna la vía idónea para adaptar la regulación legal en materia de teletrabajo a las particularidades presentes en cada empresa o sector, ello no desplaza la necesidad de que exista una normativa legal de contenido mínimo que permita garantizar efectivamente la protección de los trabajadores sujetos a esta particular forma de trabajo.

En todo caso, sobre la base del análisis realizado, cabe subrayar una serie de puntos a los cuales los agentes sociales deben de prestar, en nuestra opinión, especial atención en el marco de la negociación colectiva, así como también una serie de recomendaciones que en dicho proceso pueden ser útiles al fin de garantizar una mayor protección de los teletrabajadores y reducir las múltiples dudas que surgen en la aplicación de estas formas de trabajo:

1. en materia de reversibilidad, resulta clave concretar el procedimiento y requisitos formales para su ejercicio por parte de los trabajadores, no siendo suficiente con establecer un plazo de preaviso. En el mismo sentido, consideramos especialmente relevante el introducir una cláusula en virtud de la cual dicha reversión deba acompañarse de una justificación objetiva, ya sea realizada por el empresario o por los trabajadores. Por último, y ante la incidencia que esta cuestión presenta en materia de conciliación recomendamos fijar un plazo mínimo que deba de ser respetado en el ejercicio de dicha reversión cuando la misma sea llevada a cabo por la empresa, especialmente en aquellos casos en los que se base en una causa grave o de fuerza mayor;
2. en la compensación de gastos, debe de introducirse expresamente una enumeración detallada de los que se consideran compensables por la empresa, ya que ello reducirá significativamente los múltiples

- interrogantes que en la práctica surgen en torno a esta cuestión;
3. ante el especial protagonismo que el teletrabajo está cobrando en el debate sobre las vías de prolongación de la vida laboral y postergación de la jubilación, resulta recomendable plantearse introducir una cláusula de acceso preferente al colectivo de trabajadores de edad avanzada, así como de otros posibles colectivos como es el de las personas con diversidad funcional, personas con problemas en materia de conciliación, etc. Por supuesto, sin omitir las debidas garantías que en dicho proceso deben de adoptarse para que esta no se convierta en una vía para la discriminación e invisibilización de determinados colectivos de trabajadores;
 4. especialmente importante resulta que en el marco convencional se recoja de manera expresa si es posible el uso de los medios y dispositivos digitales aportados por la empresa para fines personales o no y, en caso afirmativo, los límites que deben de ser respetados;
 5. la flexibilidad es una de las principales ventajas del teletrabajo, sin embargo la misma no se está potenciando en el marco convencional. Es por ello que debería ofrecerse a los trabajadores – siempre y cuando la actividad de la empresa lo permita – el flexibilizar su jornada de trabajo. Lo cual además resulta beneficioso para otros derechos como es el de conciliación. En este sentido, no basta con regular la flexibilidad horaria en términos generales – como se hace en la mayor parte de convenios analizados – ya que las particularidades presentes en el teletrabajo exigen un tratamiento específico en el marco del mismo;
 6. resulta necesario concretar la forma en la que se lleva a cabo el registro de jornada en el marco del teletrabajo, no bastando con aludir a dicha obligación. Así, debe de concretarse la vía en la que se llevará a cabo, como se garantizará su efectividad en el marco del teletrabajo, las consecuencias en caso de que no se registre el fin de la jornada, etc.;
 7. asimismo, ante el importante volumen de teletrabajadores ocasional existentes en nuestro país, recomendamos que la negociación colectiva entre a concretar las medidas de protección que en su caso resultarán aplicables a los mismos (dotación de medios, compensación de gastos, formación, etc.);
 8. por último, ante la relevancia que una avería técnica puede suponer en esta forma de trabajo, se debería de fijar expresamente y de manera detallada el proceso que debe de seguirse en dicho caso: persona de contacto, posibles vías alternativas de realización de la

actividad productiva, posibilidad de acudir al centro de trabajo, etc.

6. Convenios colectivos analizados

1. II Convenio Colectivo grupo de empresa “la Pedresina”, 2022-2024
2. VII Convenio Colectivo del grupo Generali España, 2022-2025
3. XX Convenio Colectivo de la empresa SEAT S.A., 2022-2026
4. Convenio Colectivo para la empresa Mercedes Benz España S.A.U., 2021-2026
5. XVIII Convenio Colectivo de Ford España, 2022-2026
6. I Convenio Colectivo de Randstad Empleo ETT S.A.U., 2022-2026
7. Convenio Colectivo de Artra Servicios Corporativos S.L.U., 2022-2024
8. Convenio Colectivo de Frit Ravich S.L., 2022
9. Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE S.A., 2023
10. Convenio Colectivo de LIDL Supermercados S.A.U., 2022-2026
11. Convenio Colectivo de Quirón Prevención S.L.U., 2021-2024
12. Convenio Colectivo de Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid, 2022-2023
13. Convenio Colectivo para la empresa Megatech Industries Península Ibérica S.L.U., 2021-2025
14. Convenio Colectivo de la empresa Seguros Lagun Aro S.A., Seguros Lagun Aro Vida S.A. y Seguros Lagun Aro 2003 A.I.E., 2022-2025
15. Convenio Colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia S.L.U., 2022-2025
16. Convenio Colectivo de la empresa BP Oil España S.A.U., 2021-2023
17. Convenio Colectivo de la empresa Cajasur Banco, 2022-2024
18. Convenio Colectivo de la empresa Trevenque Sistemas de Información S.L., 2023-2025
19. Convenio Colectivo Hermasa Canning Technology S.A., 2021-2023
20. III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas S.L.U., 2021-2025
21. Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales, 2023-2024
22. Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito, 2023

23. XVIII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública, 2020-2024
24. Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, 2023-2026
25. III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2020-2026
26. Convenio Colectivo de Heineken España S.A., 2021-2024
27. Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones S.L., 2022-2024
28. Convenio Colectivo de la empresa Repsol S.A., 2020-2024
29. Convenio Colectivo de la empresa Philips Ibérica S.A.U., 2021-2023
30. Convenio Colectivo del grupo Naturgy, 2022-2024

7. Bibliografía

- ANDRÉS VALLE MUÑOZ F. (2022), *El derecho de los representantes de los trabajadores a usar los sistemas de comunicación electrónica en el ámbito del trabajo a distancia*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- BAYONA E. (2022), *Nueve millones de asalariados trabajan sin convenio sobre su jornada y sueldo o lo tienen sin renovar*, en www.publico.es, 21 mayo
- DE LA PUEBLA PINILLA A. (2022), *Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia*, en en AA.VV., *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social
- DURÁN BERNARDINO M. (dir.) (2022), *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Dykinson
- FERNÁNDEZ COLLADOS M.B. (2020), *La negociación colectiva ante los riesgos laborales en la nueva era digital*, en *Lan Harremanak*, n. 44, pp. 56-78
- GÓMEZ SALADO M.A. (2021), *La cuarta revolución industrial y su impacto sobre la productividad, el empleo y las relaciones jurídico-laborales: desafíos tecnológicos del siglo XXI*, Aranzadi
- GORROCHATEGUI POLO M. (2022), *Los retos de la norma laboral para la promoción de la acción sindical en la empresa 4.0*, en AA.VV., *Digitalización, recuperación y reformas laborales. Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Economía Social

- LAHERA FORTEZA J. (2019), *Las transformaciones del lugar de trabajo*, en *Documentación Laboral*, n. 118, pp. 13-25
- LÓPEZ VICO S. (2023), *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el marco de la digitalización. buenas prácticas convencionales en materia de teletrabajo*, en AA.VV., *Las transformaciones de la seguridad social ante los retos de la era digital. Por una Salud y Seguridad Social digna e inclusiva. VII Congreso Internacional y XX Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*, Laborum
- LÓPEZ VICO S. (2022), *El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo*, en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, n. 4, pp. 123-143
- LUQUE PARRA M., PEÑA MONCHO J., GINÉS I FABRELLAS A. (2021), *Teletrabajo. Estudio jurídico desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*, Thomson Reuters
- MELLA MÉNDEZ L. (2016), *Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora*, en *Revista Derecho Social y Empresa*, n. 6, pp. 106-134
- MERCADER UGUINA J. (2020), *Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI digitalización y cambio tecnológico*, en *Trabajo y Derecho*, n. 63, pp. 1-21
- MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G., WILKENS M. (2019), *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Informe conjunto OIT-Eurofound
- MONEREO PÉREZ J.L. (2023), *Simone Weil. Filosofía del Trabajo y teoría crítica social*, El Viejo Topo
- MONEREO PÉREZ J.L. (2014), *El sindicalismo y el orden democrático*, en J.L. MONEREO PÉREZ (dir.), *Sindicatos, trade-unions y corporaciones*, Comares
- MONEREO PÉREZ J.L. (1996), *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Civitas
- MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ VICO S. (2022), *El teletrabajo tras la pandemia del COVID-19: una reflexión sobre su ordenación y normalización jurídica*, Laborum
- MONREAL BRINGSVAERD E. (2021), *La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible*, en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, X. THIBAULT ARANDA (dirs.), *El trabajo a distancia con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer
- MONTES ADALID G.M. (2022), *Trabajo a distancia, teletrabajo y personas mayores: una aproximación jurídico-laboral*, Aranzadi
- PASTOR MARTÍNEZ A. (2021), *Trabajo a distancia y derechos colectivos en el real decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia*, en *Annuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7, pp. 101-121

REDONDO TORRES D. (2023), *Seguridad y salud en el teletrabajo y regulación convencional*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 260, pp. 111-144

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

