

*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 Garcia Viña (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), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Malcolm Sargeant (Reino Unido), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), Sandra Goldflus (Uruguay), 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), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Alma Elena Rueda (México), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), 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)

# El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco\*

Nerea EREÑAGA DE JESÚS\*\*

---

**RESUMEN:** El objetivo principal de este artículo es analizar el impacto que la innovación tecnológica ha tenido sobre el trabajo en general, y la repercusión que las nuevas formas de organización como el teletrabajo han tenido sobre el tiempo de trabajo y su control en particular. Para ello, se estudian los conceptos mencionados con el fin de delimitar su noción, y posteriormente, se comprueba su regulación en las cláusulas de los convenios colectivos vigentes en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV).

*Palabras clave:* Teletrabajo, digitalización, control del tiempo, negociación colectiva.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El trabajo en la era digital: el impacto de la digitalización sobre las relaciones laborales. 3. El teletrabajo. 3.1. Regulación actual. 3.2. El tiempo de trabajo efectivo en el teletrabajo y su control. 3.3. El teletrabajo en la negociación colectiva de la CAPV en 2017. 4. Bibliografía.

---

\* Este artículo se enmarca dentro del Proyecto *Digitalización y Trabajo: el impacto de la economía 4.0 sobre el empleo, las relaciones laborales y la protección social*. DER2017-82444-R.

\*\* Profesora de Derecho Social e Investigadora del equipo de investigación EDISPe, Universidad de Deusto (España).

## The Control of Working Time in Teleworking: a Vision from the Collective Bargaining in the Autonomous Community of the Basque Country

---

**ABSTRACT:** The main objective of this article is to analyze the impact that technological innovation has had on work in general, and the repercussion that new forms of organization, such as teleworking, has had on working time and its control in particular. For this reason, the article studies the mentioned concepts in order to delimit their notion, and subsequently, checks its regulation in the collective agreements in force in the Autonomous Community of the Basque Country (CAPV).

*Key Words:* Teleworking, digitalization, working time control, collective bargaining.

## 1. Introducción

El teletrabajo se regula en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)<sup>1</sup>. Tal y cómo establece dicho precepto, el teletrabajo es una forma de trabajo que permite a la persona trabajadora llevar a cabo la prestación de la actividad laboral en un modo preminente desde su propio domicilio o en un lugar que libremente haya elegido de manera alternativa al desarrollo de su actividad profesional presencial en el centro de trabajo de la empresa. La característica primordial para facilitar y llevar a cabo la prestación laboral fuera del centro de trabajo habitual es su realización mediante la implicación de las nuevas tecnologías. Cuestión que para autores como Belzunegui Eraso ha supuesto el planteamiento de si el teletrabajo es una herramienta que ha generado un cambio organizacional en la empresa, es decir, si es una forma de organización que ha conllevado la sustitución de la lógica tradicional del trabajo<sup>2</sup>.

Por lo tanto, es una herramienta para que la persona trabajadora no se desplace a su centro de trabajo, ya que, actualmente, por medio de las tecnologías de la información es habitual que las personas hagan uso de éstas para estar en contacto con el personal de su misma empresa, trabajar directamente sobre un plataforma online o enviar contenido de su prestación laboral, flexibilizando la estructura organizativa de la empresa<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> 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 (en adelante ET), en *BOE*, 24 octubre 2015, n. 255.

<sup>2</sup> Á. BELZUNEGUI ERASO, *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, 2002, 210.

<sup>3</sup> El artículo 13 del ET sobre el trabajo a distancia establece concretamente: «1. 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. 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo. 3. 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. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los

Teniendo en cuenta las características explícitas de esta modalidad contractual, el ET ampara de manera específica que las personas trabajadoras que trabajen bajo la misma tienen los mismos derechos reconocidos a las personas trabajadoras asalariadas que prestan sus servicios de manera presencial, es decir, respecto a la necesidad de formalizar el contrato de trabajo por escrito, derechos de índole retributiva, derechos en relación a la formación profesional, en materia de prevención de riesgos laborales o de representación colectiva, entre otros. Y es que si bien, el teletrabajo es susceptible de adaptación a la flexibilidad que exige el funcionamiento del mercado, estas características pueden dotar de una mayor dependencia e inseguridad al mercado de trabajo<sup>4</sup>.

Ante esta situación, puede resultar difícil delimitar el control legal y tecnológico del teletrabajo en la era digital, donde la innovación tecnológica ha generado oportunidades pero también amenazas, ya que una situación tecnológica no controlada lo suficientemente puede conllevar una conectividad y control continuo hacia las personas trabajadoras y su trabajo<sup>5</sup>.

## 2. El trabajo en la era digital: el impacto de la digitalización sobre las relaciones laborales

La evolución de las nuevas tecnologías y su aplicación en el ámbito profesional ha permitido la digitalización del trabajo, de manera que, el contenido de trabajo puede ser transferido a formatos digitales y electrónicos.

Todo ello ha supuesto una transformación para las propias empresas y para las formas en las que en ellas se trabaja. Una de las principales características del desarrollo de la actividad profesional era precisamente la

---

trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. 4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. 5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa».

<sup>4</sup> C. DE LA CÁMARA ARILLA, *El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2000, n. 17, 228.

<sup>5</sup> G. CEDROLA SPREMOLLA, *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, en *esta Revista*, 2017, n. 1, 7.

presencia en la empresa o centro de trabajo, por lo que la nueva situación tecnológica y organización digital ha tenido un impacto ineludible sobre las personas trabajadoras que mediante el teletrabajo pueden estar de manera continua conectadas con su trabajo, sus funciones, e interactuar de manera permanente con sus compañeros/as y superiores o clientes.

Así pues, «no se puede pensar en mantener estructuras estáticas y rígidas en las sociedades, debido a que existen cambios fundamentales en las actividades diarias y cotidianas»<sup>6</sup>. Los cambios y modificaciones parten de un uso predominante de las TIC, a saber, este es el elemento distintivo, que supone claramente, el origen de los cambios organizacionales. Y es que «hablar de tecnología supone referirse al progreso técnico, y en adición, supone apreciar los impactos que aquel puede configurar respecto de las condiciones de vida y de trabajo»<sup>7</sup>.

En este sentido, el cambio sobre la organización del trabajo que surge a raíz del uso de las TIC conlleva ineludiblemente una descentralización del trabajo, puesto que permite externalizar actividades que habitualmente tienen lugar y se desarrollan dentro de la empresa<sup>8</sup>.

En otras palabras, estos cambios tecnológicos inciden en la estructura de la empresa y el mercado de trabajo. El teletrabajo descentraliza físicamente la actividad profesional, lo que permite que se consolide un nuevo modelo de organización basado en la autonomía de la persona trabajadora, que a su vez, incide en una variabilidad de las condiciones laborales en lo que respecta a la cantidad y a la distribución del tiempo de trabajo y de las funciones que se llevan a cabo<sup>9</sup>.

Sin embargo, este aumento de autonomía, como se comprobará a continuación, exige nuevos modelos de control de la prestación laboral. El poder de control empresarial sobre el teletrabajo se traduce en la necesidad de establecer nuevos límites al empresario, y es que surgen nuevos retos como base para mantener un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad.

---

<sup>6</sup> L. OSIO HAVRILUK, *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*, en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2010, n. 5, 95.

<sup>7</sup> G. CEDROLA SPREMOLLA, *op. cit.*, 4.

<sup>8</sup> M. JEFFERY, *Derecho del trabajo en la sociedad de la información*, en M. PEQUERA POCH (coord.), *Derecho y nuevas tecnologías*, UOC, 2005, 210.

<sup>9</sup> E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011, 42.

### 3. El teletrabajo

#### 3.1. Regulación actual

El teletrabajo está regulado en el artículo 13 del ET y facilita que la actividad laboral se realice mediante la implicación de las nuevas tecnologías en un lugar diferente al centro de trabajo de la empresa, que normalmente es el domicilio de la propia persona trabajadora u otro lugar libremente elegido por ésta. El trabajo a distancia, que es como lo define la redacción actual del ET, se aleja de la figura del contrato de trabajo a domicilio que se recogía en el antiguo artículo 13 del ET (en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores)<sup>10</sup>, ya que actualmente no se considera una modalidad contractual, sino más bien una forma de trabajo que encaja en los términos jurídicos establecidos por el nuevo precepto.

Asimismo, el teletrabajo se puede definir como una forma de trabajar para que la persona trabajadora no se desplace a su centro de trabajo puesto que las tecnologías de la información permiten una conexión directa e incluso compartir y enviar contenido de trabajo realizados en un lugar de trabajo a otros en los que la persona receptora de los mismos se encuentre.

El teletrabajo capacita a la persona trabajadora para que organice su actividad profesional en función de sus responsabilidades (personales o familiares), y por lo tanto, le permite adaptar su horario de trabajo a las mismas, en tanto supone «una forma de organización y realización del trabajo distinta»<sup>11</sup>.

El objeto final o fin de la regulación del teletrabajo resulta muy amplio. Así pues, algunos estudios lo regulan como instrumento de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, es decir, lo conciben como medida expresamente conciliatoria. De hecho, parte de la Doctrina cree en su potencial para coadyuvar a la conciliación tal fin<sup>12</sup>. Sin embargo, en otras ocasiones, el teletrabajo únicamente se ha reconocido como herramienta

---

<sup>10</sup> Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, en BOE, 14 marzo 1980, n. 64, 5799-5815.

<sup>11</sup> J. THIBAUT ARANDA, *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2000, 31.

<sup>12</sup> J.C. GARCÍA QUIÑONES, *La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Aranzadi, 2016, 129-170; R.Y. QUINTANILLA NAVARRIO, *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 133, 343-368.



para que la persona trabajadora pueda continuar prestando su actividad profesional cuando ésta no puede acudir físicamente al centro su centro de trabajo habitual debido a algún tipo de incapacidad, o también como una modalidad contractual que caracteriza la relación laboral desde su inicio debido a las peculiaridades de una actividad o un sector determinado donde la empresa presta servicios.

### 3.2. El tiempo de trabajo efectivo en el teletrabajo y su control

Los impactos de la digitalización no solo se han dado sobre la forma de trabajar, sino que también sobre la manera en la que se organiza el trabajo o en la que se controla el tiempo de trabajo efectivo.

De hecho, recientemente, el Gobierno ha aprobado la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo<sup>13</sup> que ha modificado la redacción del artículo 34 del ET. El precepto insta a las empresas de realizar un registro diario de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras que llevan a cabo su prestación laboral en la empresa, en el cual tiene que constar el horario de inicio y finalización de trabajo de cada una de ellas sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. En otras palabras, todas las empresas deben registrar todos los días la jornada que realiza su plantilla.

Si bien es cierto que a tenor de la nueva norma el registro y su forma quedan al amparo de la dirección de la empresa, ésta tiene que consultarlo con la representación de las personas trabajadoras o respetar el contenido del convenio de aplicación o el acuerdo pactado entre las partes en esta materia.

Obviamente, el teletrabajo y las personas que trabajan de esta forma no quedan exentas de los mismos. Así pues, la nueva norma también se extiende a las personas que realizan su actividad profesional mediante el teletrabajo, ya que el precepto no establece diferencia alguna para estos casos, por lo que se entiende que el registro diario es indispensable en el caso de las personas que teletrabajan.

Asimismo, la jurisprudencia ha establecido que el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del

---

<sup>13</sup> Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, en *BOE*, 12 marzo 2019, n. 61.

mismo, por esta razón, el control del ejercicio laboral a distancia puede llevarse a cabo mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red<sup>14</sup>. En esta línea, partiendo del derecho de a la protección eficaz en materia de seguridad y salud que reconoce el artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)<sup>15</sup>, el empresario debe respetar los límites de jornada y descansos a pesar de que la persona trabajadora preste su trabajo en su domicilio. A saber, en estos casos corresponde a la empresa establecer las pautas e indicaciones necesarias sobre el tiempo de trabajo de manera que se garantice el cumplimiento de los límites de jornada y descansos.

Además, cuando el trabajo se realice desde casa y con conexión a internet, «el control del ejercicio laboral por medio de la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet de la empresa y de su actividad en la red, no supone en principio y en condiciones normales invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio y además es susceptible de inspección y control por la Administración Laboral»<sup>16</sup>.

Con todo, la sentencia declara que si la empresa ha establecido pautas concretas y claras sobre el tiempo de trabajo que son respetuosas con la regulación legal acerca de la jornada y los descansos por un lado, y también ha establecido de acuerdo con el trabajador/a, instrumentos de declaración y control del tiempo de teletrabajo por el otro, «es posible admitir que una conducta del trabajador en el interior de su domicilio en vulneración de dichas pautas y omitiendo los instrumentos de control empresarial pudiera dar lugar a exceptuar el pago de las correspondientes horas y su cómputo como tiempo de trabajo» de otra manera, «sería equivalente a crear un espacio de total impunidad y alegaldad en el trabajo a distancia y en el domicilio».

Por lo que se deduce que la jurisprudencia ha sido bastante favorable a la no consideración de invasión por parte de la empresa del espacio protegido donde se lleva a cabo el trabajo a distancia.

### 3.3. El teletrabajo en la negociación colectiva de CAPV en 2017

En este contexto, se realiza un análisis cuantitativo y cualitativo del

---

<sup>14</sup> Concretamente, en TSJ Castilla y León, Valladolid, 3 febrero 2016, Sala de lo Social, Sección 1ª, AS 2016\99.

<sup>15</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, en BOE, 10 noviembre 1995, n. 269.

<sup>16</sup> TSJ Castilla y León, Valladolid, AS 2016\99, cit.

teletrabajo en la negociación colectiva de la CAPV en 2017. El objetivo de este análisis es conocer el tratamiento que la negociación colectiva de la CAPV realiza al teletrabajo en el año 2017. De manera más concreta se estudia la regulación del teletrabajo en los convenios colectivos, si su regulación se limita a reproducir la legislación laboral estatal, o si su reconocimiento impulsa y fomenta nuevos aspectos del mismo, entre otros, el control del tiempo de trabajo. Para ello, se estudia en qué modo se regula el teletrabajo en los convenios colectivos tanto de empresa como de sector y en los convenios colectivos estatales que tienen incidencia en la CAPV en el año 2017. Con tal fin, se estudia el teletrabajo desde un enfoque cuantitativo y cualitativo. Para ello, se parte de los convenios colectivos de sector y de empresa en vigor, tanto provinciales, como interprovinciales y de ámbito estatal con incidencia en Euskadi en el año 2017.

Así, se pretende detectar cuántos convenios colectivos regulan el teletrabajo, cuantos se limitan a repetir los mínimos establecidos por la ley en el ET y cuantos desarrollan lo establecido por la norma estatal. Ello permite acercarse a los convenios más novedosos que introducen una regulación propia del teletrabajo y establecen pautas para el control del tiempo de trabajo.

En 2017 la población asalariada sujeta a acuerdos de negociación colectiva en la CAPV es de 572.902 personas. Sobre este número 414.890 personas trabajadoras están sujetas a convenios de la CAPV, mientras que 158.012 lo están a convenios estatales. De ahí que la negociación colectiva de la CAPV ampare a un mayor número de personas por medio de los convenios de ámbito de ámbito autonómico<sup>17</sup>.

En el año 2017 la CAPV cuenta con 653 convenios en vigor. El teletrabajo sólo tiene lugar en un 5,05% de los convenios colectivos. Por lo que se puede afirmar que la negociación del teletrabajo no es una de las prioridades en los procesos de negociación actuales de la CAPV. Tampoco lo ha sido en los últimos años, ya que si se tiende a los convenios colectivos en vigor en los años inmediatamente anteriores, así como 2015 y 2016, se observa que en el año 2015 de los 633 convenios colectivos en vigor el teletrabajo se regulaba en el 4,89% de ellos, y entre los 648 convenios colectivos vigentes en 2016 únicamente el 4,77% lo hacía. Por lo tanto, si bien la presencia del teletrabajo ha aumentado mínimamente en los últimos años, su figura sigue siendo, a día de hoy, poco representativa.

En lo que respecta al ámbito territorial de los convenios, el teletrabajo

---

<sup>17</sup> CRL-LHK, *Situación sociolaboral en Euskadi. Avance resultados 2017*, 2018, 13.

tiene una mayor consideración en los convenios estatales. Tiene una mayor presencia en estos que en los convenios interterritoriales o provinciales, siendo los convenios de Álava los que cuentan con una menor regulación del teletrabajo (Cuadro 1).

**Cuadro 1** – El teletrabajo en la negociación colectiva de la CAPV en 2017 por ámbito territorial

Territorio	CC en vigor 2017	Regulación del teletrabajo
BIZKAIA	193	2,6%
GIPUZKOA	149	1,3%
ALAVA	94	1,06%
INTERTERRITORIAL	13	7,69%
ESTATAL	204	11,76%

En cuanto al ámbito funcional donde la negociación colectiva tiene lugar, los convenios de sector cubren a un mayor número de personas trabajadoras que los de empresa, sin embargo, los de sector son muchos menos que los de empresa atendiendo al total de convenios de la CAPV. Con todo, en 2017, los convenios sectoriales no se caracterizan por incorporar el teletrabajo a sus cláusulas, y los de empresa tampoco. Pero a pesar de ello, son estos últimos donde mayor presencia tiene el teletrabajo (Cuadro 2).

**Cuadro 2** – El teletrabajo en la negociación colectiva de la CAPV en 2017 por ámbito funcional

Territorio	CC en vigor 2017	Regulación del teletrabajo
SECTOR	106	2,83%
EMPRESA	547	5,48%

En resumen, desde una perspectiva cuantitativa, las cláusulas relativas al teletrabajo se sitúan en porcentajes muy bajos y el teletrabajo es una medida con poca representación en la negociación colectiva de 2017.

Desde una perspectiva cualitativa, tendiendo a los convenios colectivos y sus cláusulas, se observa que el tratamiento que estos hacen del teletrabajo es en muchas ocasiones solamente recomendatorio, a saber, existen varios

convenios que sin llegar a configurar esta forma de trabajo lo que hacen es recomendar su uso con fines conciliatorios. Ese carácter puramente recomendatorio también se deduce en los convenios colectivos que únicamente consideran el potencial del teletrabajo por medio de una declaración de intereses o incluso reconociendo la posibilidad de implantarlo en un futuro, asegurando dicha implementación tras la elaboración de los estudios correspondientes para comprobar su viabilidad<sup>18</sup>.

Por esta razón, la regulación del teletrabajo en los convenios de la CAPV responde de manera general a una simple intencionalidad, puesto que en los casos en los que son muy pocos los que lo llegan a regular de manera exhaustiva. Y es que ni siquiera establecen unas condiciones de acceso determinadas, los grupos profesionales que tienen acceso al mismo, la modalidad en qué se puede realizar, es decir, a tiempo parcial o a tiempo completo, o por ejemplo, tampoco designan un órgano encargado para el seguimiento y la supervisión del mismo<sup>19</sup>, sino que aludiendo al artículo 13

---

<sup>18</sup> Entre otros, *vid.* los artículos 24 del CC de la empresa Lorra Sociedad Cooperativa, 15.5.4 del CC de la empresa Centro de Cálculo de Álava SA, 11 del CC de la empresa ITTEN Herriekin Lan Egiten SA, 10 del CC de la empresa Iberdrola Ingeniería y Construcción SAU, 32 bis del IV CC de la empresa Retevisión I SAU que vienen a disponer únicamente de un compromiso empresarial para crear y formar una comisión relativa al teletrabajo o *vid.* la disposición transitoria primera del IV CC de la empresa Tradia Telecom SAU que crea una comisión específica del teletrabajo para estudiar el mismo y su posible implementación atendiendo a su coyuntura empresarial. *Vid.* el artículo 15.5.4 del Convenio colectivo para la empresa Centro de Cálculo de Álava SA o el artículo 24 del Convenio Colectivo de la Empresa Euskaltel SA que establece que «se consensuará, en el plazo de seis meses, un texto que suponga un paso adelante en la realización de un plan de teletrabajo en el marco de vigencia del Tercer Convenio. Los pilares básicos para la implantación del teletrabajo serán la voluntariedad y la viabilidad técnica y organizativa».

<sup>19</sup> Esto sí se hace en los artículos 55.1 del CC de la empresa Consorcio de aguas de Bilbao, 19.c del CC de la empresa Ibermática SA, 10 bis del XVIII CC estatal General de la Industria Química o en el artículo 10 del CC de la empresa Woko Técnica SA. Pero sin duda la configuración más completa del teletrabajo se encuentra en el III CC de la empresa Orange Espagne SAU (antes France Telecom España SAU) donde tras su reconocimiento en el artículo 38 se establece un capítulo entero al desarrollo completo del mismo que comprende el objeto del teletrabajo, las condiciones de acceso al mismo, el lugar de realización, la jornada y el horario laboral, otras condiciones y derechos y los medios y facilidades para su ejercicio. O en el CC de empresas vinculadas a Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU en su Anexo V regula qué tipo de actividades son compatibles con esta modalidad, el procedimiento para su petición y reconocimiento, duración, retribución y derechos. Sin duda, el ejemplo más completo de la configuración total del teletrabajo la encontramos en el XII CC de la empresa Repsol Química SA. Este en su artículo 43.6 desarrolla el teletrabajo con un fin únicamente conciliatorio. En este sentido

del ET recogen solamente su contenido<sup>20</sup>.

Así, por ejemplo, en el caso del convenio colectivo de la empresa Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia se reconoce el teletrabajo cuando así lo solicite la propia persona trabajadora o cuando lo proponga la empresa con el objetivo específico de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal<sup>21</sup>. No obstante, convenios como este ni siquiera llegan a regular los requisitos de acceso al mismo, el régimen ni los medios con los que se va a ejercitar<sup>22</sup>.

Así pues, son pocos los que como el Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Artech Hermanos, S.L, reconocen la “flexibilidad de espacio”, es decir, la posibilidad de trabajar desde casa un número de horas al año equivalentes a 2 días al mes. Además, para ello la empresa exige unos requisitos entre los que se encuentran: que el puesto de trabajo de la persona trabajadora sea compatible con el teletrabajo y el uso de nuevas tecnologías. Pero también se requiere presentar una solicitud escrita a la persona responsable directa para que ésta autorice esta nueva forma de trabajar y realice un seguimiento del teletrabajo<sup>23</sup>.

En otros casos, el teletrabajo se reconoce como un permiso. Este es el caso del convenio colectivo de la empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo. En él se establece que el teletrabajo puede

---

establece más de una modalidad para ejercer el trabajo en función de las necesidades conciliatorias de cada persona trabajadora que tras cumplir los requisitos de acceso al mismo podrá ejercerlo en 5 modalidades diferentes: 1 día a la semana, 2 días a la semana, 3 días a la semana, el 20% de su jornada laboral, o 2 tardes a la semana. Asimismo, se determinan unos requisitos de acceso en torno a la antigüedad en la empresa principalmente ligados al conocimiento que la persona trabajadora tiene sobre su puesto, a saber, las competencias específicas que este exige. Además de las condiciones para su formalización y vigencia se concretan las garantías específicas en materia de prevención de riesgos laborales y las obligaciones empresariales sobre la disposición del material pertinente y el apoyo técnico para poder desarrollar el teletrabajo. Y finalmente se configura una Mesa Técnica de Igualdad del Acuerdo Marco para encargarse del seguimiento y del adecuado cumplimiento del teletrabajo.

<sup>20</sup> Esto es lo que hacen, entre otros, los artículos 19 del CC general estatal de Trabajo de la industria textil y de la confección, 16 del CC estatal de Prensa no diaria o el artículo 20 del CC general estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo ya que asumen en sus propias disposiciones la aplicación directa del artículo 13 del ET.

<sup>21</sup> Artículo 55.1 del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

<sup>22</sup> Estos casos se recogen en el Anexo V del CC de la empresa Servicio BSH al cliente Zona 2 Norte, el artículo 14.6 del CC de empresa del Grupo Asegurado Reale o el artículo 8 del CC de la empresa Sociedad de Prevención de Fremap SLU.

<sup>23</sup> Artículo 45.1.3 del Convenio Colectivo de la empresa Electrotécnica Artech Hermanos SL.

reconocerse de manera puntual en primer lugar, con una duración de hasta una semana, en segundo lugar, con una duración de entre una semana y un mes, y en tercer lugar, de manera continuada 1 día a la semana o, alternativamente, 2 horas al día en el periodo de un año. Para el último de los casos, el convenio regula la necesidad de que la actividad profesional se lleve a cabo en un horario determinado y en base a un calendario previamente establecido. ¿Por qué? Pues precisamente porque se pretende garantizar que todo el personal de la empresa se encuentra trabajando en horario de 10:00 a 14:00, bien sea de manera presencial desde el centro de trabajo, o bien desde casa o el lugar elegido por la persona trabajadora. Por lo tanto, este es el único convenio donde se han encontrado pautas o elementos para el control legal del teletrabajo, el tiempo de trabajo efectivo y su rendimiento. Con todo, el convenio regula que para poder llevar a cabo el teletrabajo el máximo de jornada diaria será el mismo que es acordado para el resto de la plantilla, a saber, de 8 horas y media que también es de aplicación a las personas que no prestan su actividad mediante esta modalidad laboral<sup>24</sup>.

Este límite resulta importante respecto a los demás convenios que regulan el teletrabajo, y es que frente a la digitalización que está cuestionando nociones básicas del Derecho Laboral, como el de trabajador/a, la jornada laboral o la relación laboral, en este caso se establece un límite concreto.

Recientemente Eurofound y la OIT han elaborado un informe<sup>25</sup> donde afirman que la introducción de las nuevas tecnologías acarrearán una extensión de las jornadas de trabajo, sin establecer límites a la prestación laboral durante las tardes, los fines de semana, o los días festivos. Ello es relevante, puesto que una nueva forma de trabajo nunca puede conllevar una disminución de los derechos ya adquiridos por el total de personas trabajadoras en lo que respecta a los periodos mínimos de descanso.

Por esta misma razón, la comentada cláusula resulta importante para poder garantizar los derechos de las personas trabajadoras y limitar el ejercicio de la prestación laboral mediante las nuevas tecnologías y su control por medio de una constante conexión digital. Y es que en España, un 64% de las personas trabajadoras corroboran que desarrollan su prestación profesional incluso durante sus horas libres. Incluso, un 68% de las mismas confirma que recibe emails o llamadas telefónicas relativas al trabajo fuera de su horario laboral<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> Artículo 18 del Convenio Colectivo de la empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo.

<sup>25</sup> AA.VV., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, 2017, 22-23 (última consulta 17 mayo 2018).

<sup>26</sup> *Ibidem*, 21-25.

La no garantía de un derecho a la desconexión digital junto a la carencia o a la falta de eficacia de unos límites al control que también obstaculiza, como afirman Webster y Randle las fronteras entre el tiempo productivo, el reproductivo y el dedicado al ocio<sup>27</sup>.

En suma, resulta relevante que cuando la negociación colectiva reconoce formas de trabajo como el teletrabajo se desarrollen cláusulas o normas para garantizar que las personas trabajadoras no lleven a cabo sus obligaciones laborales durante su tiempo libre dedicado a la familia o a actividades personales. Con ello, lo que se pretende es que no se diluyan los márgenes de la jornada de trabajo y que los derechos del colectivo trabajador no queden absorbidos por la digitalización o queden sin contenido. Y es que, como reconoce Goerlich Peset, el convenio colectivo es uno de los instrumentos normativos fundamentales y para estimular el diálogo social entre las personas trabajadoras y empresarias de “forma simétrica”<sup>28</sup>, lo que permite, a su vez, amparar un sistema de relaciones laborales equilibradas en derechos y deberes para las partes sujetas al contrato de trabajo<sup>29</sup>, sin que prevalezca el uso abusivo de los poderes de la parte empresaria en su forma de control y vigilancia sobre la prestación laboral.

#### 4. Bibliografía

AA.VV., *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, 2017 (última consulta 17 mayo 2018)

BELZUNEGUI ERASO Á., *Teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, 2002

CEDROLA SPREMOLLA G., *El trabajo en la era digital: Reflexiones sobre el impacto de la digitalización en el trabajo, la regulación laboral y las relaciones laborales*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, 2017, n. 1

---

<sup>27</sup> J. WEBSTER, K. RANDLE, *Positioning Virtual Workers Within Space, Time, and Social Dynamics*, en J. WEBSTER, K. RANDLE (eds.), *Virtual Workers and the Global Labor Market*, Palgrave Macmillan, 2016, 13-14.

<sup>28</sup> J.M. GOERLICH PESET, *La negociación colectiva en la Constitución: una mirada crítica*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 108, 258.

<sup>29</sup> En este sentido N. MENDOZA NAVAS, *La Negociación Colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las Relaciones Laborales*, en *Relaciones Laborales*, 2010, n. 2, 1159 ss., y A.I. PÉREZ CAMPOS, *Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva*, en *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, 2010, n. 43, 143-174, reconocen la importancia de la negociación colectiva como instrumento para corregir las desigualdades en las relaciones laborales.



- CRL-LHK, *Situación sociolaboral en Euskadi. Avance resultados 2017*, 2018
- DE LA CÁMARA ARILLA C., *El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2000, n. 17
- GARCÍA QUIÑONES J.C., *La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo*, en L. MELLA MÉNDEZ (ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Aranzadi, 2016
- GOERLICH PESET J.M., *La negociación colectiva en la Constitución: una mirada crítica*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 108
- JEFFERY M., *Derecho del trabajo en la sociedad de la información*, en M. PEQUERA POCH (coord.), *Derecho y nuevas tecnologías*, UOC, 2005
- MELLA MÉNDEZ L. (ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Aranzadi, 2016
- MENDOZA NAVAS N., *La Negociación Colectiva como elemento corrector de las desigualdades por razón de género en las Relaciones Laborales*, en *Relaciones Laborales*, 2010, n. 2
- OSIO HAVRILUK L., *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*, en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2010, n. 5
- PEQUERA POCH M. (coord.), *Derecho y nuevas tecnologías*, UOC, 2005
- PÉREZ CAMPOS A.I., *Igualdad y no discriminación en la negociación colectiva*, en *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 2010, n. 43
- QUINTANILLA NAVARRIO R.Y., *Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2017, n. 133
- SIERRA BENÍTEZ E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2011
- THIBAUT ARANDA J., *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, Consejo Económico y Social, 2000
- WEBSTER J., RANDLE K. (eds.), *Virtual Workers and the Global Labor Market*, Palgrave Macmillan, 2016
- WEBSTER, K. RANDLE J., *Positioning Virtual Workers Within Space, Time, and Social Dynamics*, en J. WEBSTER, K. RANDLE (eds.), *Virtual Workers and the Global Labor Market*, Palgrave Macmillan, 2016

# 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”. Estableciendo 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 el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*