

*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), Oscar 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), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), 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), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), José Luis Gil y Gil (España), 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), 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 trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal

José María GOERLICH PESET\*

---

**RESUMEN:** La crisis sanitaria ha puesto de actualidad el trabajo a distancia y ha motivado una reforma legislativa de su régimen jurídico. Las nuevas normas legales son muy abiertas de modo que requieren su concreción a través de la negociación colectiva. El presente trabajo analiza en qué medida los convenios colectivos más recientes abordan esta tarea. Estudiados los publicados desde marzo de 2020, se advierte que la negociación sigue mostrando un interés muy limitado. Son pocos los convenios que regulan el trabajo a distancia y su regulación sigue siendo insuficiente.

*Palabras clave:* Trabajo a distancia, negociación colectiva.

**SUMARIO:** 1. Una nueva forma de legislar: ventajas e inconvenientes. 2. Una respuesta desigual. 3. El trabajo a distancia y su implantación. 3.1. La noción convencional. 3.2. La implantación del trabajo a distancia. 3.3. Reversibilidad y modificación del acuerdo de trabajo a distancia. 4. Condiciones de trabajo. 4.1. Retribución y tiempo de trabajo. 4.2. Otros aspectos. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

---

\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universitat de València (España).

## Remote Working in Collective Bargaining: First Experiences after Its Legal Reform

---

**ABSTRACT:** The health crisis has brought remote working into the spotlight and has led to a legislative reform of its legal regime. The new legal norms are very open so that they need to be specified through collective bargaining. This paper analyses the extent to which the most recent collective agreements address this task. A study of those published since March 2020 shows that bargaining is still of very limited interest. Few agreements regulate remote working and their regulation remains insufficient.

*Key Words:* Remote work, collective bargaining.

## 1. Una nueva forma de legislar: ventajas e inconvenientes

El trabajo a distancia es tema que ha pasado a primera línea de actualidad como consecuencia de la irrupción de la Covid-19. En las diferentes experiencias comparadas<sup>1</sup>, se ha vuelto la atención hacia él como instrumento para paliar en la medida de lo posible el impacto sobre la actividad productiva de confinamientos y otras medidas de distanciamiento social. Como consecuencia de ello, las estadísticas que conocemos muestran como, a lo largo de 2020, se ha producido un claro incremento de la presencia de este modo de prestar servicios<sup>2</sup>. Y, con toda probabilidad, el retorno a la normalidad del sistema productivo no implicará necesariamente el regreso del teletrabajo a los niveles anteriores a la pandemia. Es muy posible, por el contrario, que esta haya ofrecido a empresas y trabajadores la oportunidad de experimentar con esta modalidad contractual y que unas y otras hayan visto las ventajas que presenta. Esta parece ser, desde luego, la opción del legislador español. Más allá de la decisión adoptada al inicio de la emergencia sanitaria de impulsar el recurso al trabajo a distancia para evitar medidas laborales más traumáticas (art. 5, RD-Ley 8/2020, de 17 de marzo), ha optado por aprobar una extensa norma para regularlo, con aspiraciones de permanencia: el RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Es esta una norma bien extensa: la disciplina del trabajo a distancia, anteriormente limitada a un solo artículo del Estatuto, comprende ahora veintidós, además de varias disposiciones adicionales, transitorias y finales. Con ello, el legislador se propone, según la Exposición de Motivos, «proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única» que buscaría «llenar el vacío normativo» existente con anterioridad de forma perdurable. Sin embargo, como he desarrollado con más detalle en otro lugar<sup>3</sup>, no es seguro que la norma aprobada sea suficiente para alcanzar tal resultado. Y ello por dos razones: de un lado, en la nueva norma tiene un peso muy importante la ganga puesto que una buena parte de sus contenidos carecen de verdadero potencial innovador;

---

<sup>1</sup> Sin ánimo exhaustivo, véanse B. GÉNIAUT, *Covid-19 et télétravail*, en *Droit Social*, 2020, n. 7-8, pp. 607 ss., C. PAPADIMITRIOU, *La crise de Covid-19 et le droit du travail en Grèce*, *ibidem*, n. 9, pp. 697 ss., o C. ALESSI, F. MALZANI, F. RAVELLI, M.L. VALLAURI, *L'emergenza COVID-19 in Italia e il diritto del lavoro*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2020, n. 1, pp. 223 ss. Una panorámica de conjunto en CIELO, [COVID-19 y relaciones de trabajo: escenario mundial de una pandemia](#), Noticias CIELO, n. especial, 2020.

<sup>2</sup> EUROFOUND, [Living, working and COVID-19](#), Eurofound Research Report, 2020, p. 31.

<sup>3</sup> J.M. GOERLICH PESET, *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, en M. RODRÍGUEZ-PINERO ROYO, A. TODOLÍ SIGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021.

de otro, en los casos en que este se advierte, se abren problemas que no llegan a resolverse. En este sentido, una característica de los preceptos del RD-Ley 28/2020 es que contienen normas muy abiertas, cuya textura recuerda la de las directivas comunitarias. Más que mandatos cerrados, contienen principios cuya concreción ha de producirse en un momento posterior, mediante el ejercicio de la autonomía privada.

Se ha señalado la existencia de una clara relación entre esta característica del RD-Ley 28/2020 y su proceso de elaboración. Como nos indica su preámbulo, la nueva regulación española del trabajo a distancia es «fruto de la concertación social, de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos que, tras más tres meses, ha conseguido culminar en el Acuerdo de Trabajo a Distancia (ATD), que asegura el justo equilibrio de la regulación del trabajo a distancia y, que, sin duda, determinará su perdurabilidad en el tiempo, como sucede con todos aquellos cambios que afectan al ámbito laboral y vienen de la mano del consenso». Sin embargo, el consenso que a toda costa quería alcanzar el Gobierno tiene un precio: se ha concretado en «redacciones normativas conscientemente ambiguas e inciertas» que remiten «los eventuales problemas que se suscitaran a su resolución ulterior por la aplicación e interpretación que la negociación colectiva y los jueces y tribunales pudieran realizar»<sup>4</sup>. A la postre, la nueva regulación se basa en la complementariedad entre la regulación legal y la convencional<sup>5</sup>. Ello presenta algunas ventajas indudables: el régimen resulta sumamente flexible y posibilita la adaptación convencional de los amplios enunciados legales a las particularidades sectoriales o empresariales. Sin embargo, si la autonomía colectiva no toma las riendas del proceso normativo, el papel regulador se desplaza al acuerdo individual y, con ello, o se rompe el equilibrio entre las partes o se abren serios problemas de seguridad jurídica al incumbir a los jueces la extracción de soluciones para los conflictos concretos a partir de los genéricos principios contenidos en el RD-Ley 28/2020.

Dentro de este marco, no creo que sea ocioso preguntarse acerca de la efectiva asunción por la negociación colectiva del papel que la nueva norma legal le asigna. A la vista de estudios anteriores, sabemos que no ha existido un grandísimo interés de los convenios colectivos en el trabajo a distancia<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> G. GARCÍA GONZÁLEZ, *La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 72, p. 5 y pp. 1-2.

<sup>5</sup> Además de mi trabajo ya citado sobre *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, véase, para un análisis detallado de las relaciones entre el RD-Ley 28/2020 y la negociación colectiva, D.M. CAIRÓS BARRETO, *El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 75.

<sup>6</sup> Con carácter general, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *El papel de la negociación colectiva*.

A la altura de 2010, Cristina Aragón Gómez concluía su análisis sobre el particular afirmando que «son todavía muy pocos los convenios colectivos que incluyen previsiones al respecto»<sup>7</sup>. A mediados de la década, Lourdes Mella Méndez insistía en el escaso número de convenios que se ocupaban del trabajo a distancia y calificaba la regulación establecida como «pobre e insuficiente para dar respuesta a todos los problemas que necesitan respuesta»<sup>8</sup>. Por mi parte, he utilizado hace poco los datos cualitativos que ofrecen las estadísticas del Ministerio sobre convenios colectivos para reconfirmar la conclusión<sup>9</sup>. Lo que interesa ahora es verificar si la situación de crisis sanitaria y la aprobación del RD-Ley 28/2020 ha implicado un cambio en esta línea de tendencia. A estos efectos, he seleccionado una muestra de unos cuarenta convenios colectivos de diferentes ámbitos, publicados entre marzo de 2020 hasta el momento de escribir estas líneas. La selección se basa en la búsqueda en “texto libre” del *Boletín Oficial* y de la base de datos del término “teletrabajo” y de la expresión “trabajo a distancia”. A continuación, se expone lo que he encontrado en el análisis.

## 2. Una respuesta desigual

De entrada, no es fácil saber si la respuesta es nutrida o no ante las dificultades para saber con certeza cuántos convenios se han publicado en el período considerado, aunque aparentemente no son muchos. REGCON

---

*Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva*. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018, pp. 114 ss., y R. TASCÓN LÓPEZ, *El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 582-583 y 608-609.

<sup>7</sup> C. ARAGÓN GÓMEZ, *El teletrabajo en la negociación colectiva*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, CC.OO., Cinca, 2010, p. 339.

<sup>8</sup> 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](#), p. 5.

<sup>9</sup> J.M. GOERLICH PESET, *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, n. 92, pp. 8-9. Los datos se obtienen a partir de las hojas estadísticas de los convenios colectivos confeccionadas en el momento de su depósito, de las que no es fácil presumir el rigor que sería deseable. Sin embargo, son claros. Una de las cuestiones que se formula es si «se negocian las condiciones del teletrabajo». El número de convenios que las incluye gira en torno al 3% de los depositados (3,05 en 2016; 2,95 en 2017; 3,64 en 2018; 4,79 en 2019), aunque mejora un poco si consideramos los trabajadores afectados (2,43 en 2016; 7,04 en 2017; 6,47 en 2018; 17,68 en 2019).

arroja casi 6.000 resultados si consultamos los convenios negociados desde primeros de marzo de 2020. Por supuesto, no es un número fiable porque en esta herramienta resulta imposible separar los resultados relevantes (por ejemplo, las revisiones salariales) y porque incluye textos que no ha sido posible considerar (en concreto, los convenios de empresa que no acceden a *BOE*). En todo caso, con todos los límites indicados, cabe pensar en la persistencia del escaso interés en el trabajo a distancia desde esta perspectiva cuantitativa.

En cuanto a la dimensión cualitativa, es posible desarrollar algunas reflexiones generales alguna de las cuales se movería en esta misma línea. En este sentido, es preciso destacar que una parte sustancial de la muestra atiende al trabajo a distancia de una forma testimonial. La mayoría de los convenios consultados nada aportan a la regulación del trabajo a distancia. En este grupo, que incluye fácilmente las tres cuartas partes del conjunto, encontramos dos tipos de convenios diferentes. En primer lugar, se encuentran los que se limitan a remitirse a las previsiones legales<sup>10</sup>, que aluden al trabajo a distancia como instrumento de conciliación de la vida laboral<sup>11</sup> o familiar o que lo consideran incidentalmente en relación con

---

<sup>10</sup> Art. 41, Convenio Nutrafur (en *BOR Murcia*, 27 febrero 2021); art. 8, Convenio Colectivo de Accepta Servicios Integrales (en *BOE*, 30 julio 2020); art. 24, Convenio Colectivo del Sector de la Madera – Carpintería, Ebanistería, Tapicería, etc. (en *BOR Murcia*, 14 agosto 2020).

<sup>11</sup> Art. 43, Convenio Colectivo de las Industrias del Aceite y sus Derivados para la Provincia de Córdoba (en *BOP Córdoba*, 11 enero 2021); art. 21, Convenio Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías – Valencia (en *BOP Valencia*, 3 diciembre 2020); art. 43, Convenio Colectivo del Sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Zaragoza (en *BOP Zaragoza*, 13 noviembre 2020); art. 39, Convenio Colectivo de Nordex Energy Spain – Centros de Navarra y Castellón (en *BOE*, 13 mayo 2020, n. 134). Excepcionalmente, aunque se conecta funcionalmente a la conciliación el convenio contiene un pequeño régimen: Convenio Colectivo de Thales España GRP (en *BOE*, 11 julio 2020). Ocasionalmente aparece también como técnica dentro de las reglas o principios sobre planes de igualdad: Plan de Igualdad adjunto al XV Convenio Colectivo Schwegges (en *BOE*, 19 enero 2021); Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España – Servicio BSH al cliente, zona 3, Tarragona, Gerona y Palma de Mallorca (en *BOE*, 10 julio 2020) y Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España – Servicio BSH al cliente, zona 2, Norte (*idem*).

otros aspectos diferentes, la desconexión digital<sup>12</sup> o el registro de jornada<sup>13</sup>. El potencial innovador de estos convenios es directamente nulo o escasísimo. Lo primero vale para las remisiones a las normas legales vigentes y para la consideración del trabajo a distancia en la regulación del derecho a la desconexión o como instrumento de conciliación, puesto viene expresamente contemplado en la normativa (*qfr.*, respectivamente, art. 88.3 LO 3/2018 y art. 34.8 ET); lo segundo para la extensión de las reglas sobre registro, que tiene un claro carácter declarativo habida cuenta que no cabe duda de la aplicación a esta modalidad de trabajo de las reglas del art. 34.9 ET.

Tampoco aportan mucho por ahora, en segundo lugar, los convenios que establecen un compromiso de estudio durante su vigencia, generando un comité u otro tipo de órgano paritario para su desarrollo o asignándoselo a un observatorio o similar más amplio. El tenor literal de este tipo de pacto es muy variado<sup>14</sup>, que a veces se combinan con remisiones a las normas

---

<sup>12</sup> Convenio Colectivo de Trabajo de Preparados Alimenticios y Productos Dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (en *DO Generalitat de Catalunya*, 19 junio 2020); art. 95, Convenio Colectivo Estatal de Centros y Servicios Veterinarios (en *BOE*, 14 agosto 2020); DA 3ª, Convenio Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid (en *BO Comunidad de Madrid*, 22 agosto 2020); Protocolo anexo del Convenio Colectivo Ahorramas; Comercial Hermanos Vallejo; Comercial Monte Igueldo; Comercial Sierra; J y M 44; Majuan; Monelja; Rotterdam; Rubio Martín (en *BOE*, 1º agosto 2020); art. 21.3, Convenio Colectivo de Acepta Servicios Integrales, cit.

<sup>13</sup> Art. 43.8, Convenio Colectivo Provincial del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Cádiz para 2020 (en *BOP Cádiz*, 9 noviembre 2020); art. 49, Convenio Colectivo de Empresas de Atención Domiciliaria de Cataluña (en *DO Generalitat de Catalunya*, 5 noviembre 2020); art. 12.5, Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de las Illes Balears para el año 2020 (en *BOIB*, 2 febrero 2021).

<sup>14</sup> Cláusulas con comisiones y compromisos de estudio se encuentran en Pacte Complementari 6ª Indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona (2020-2021) (en *BOP Barcelona*, 26 enero 2021); DT 1ª, Convenio Colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (en *BOE*, 7 septiembre 2020); art. 23, Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, para los Centros de Trabajo de Tres Cantos, Madrid, y de Illescas, Toledo (en *BOE*, 3 julio 2020); preámbulo, Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad para el año 2021 (en *BOE*, 26 noviembre 2020). Un ejemplo de remisión a un observatorio sectorial, al que se le encomiendan otras funciones vinculadas a la modernización de las relaciones laborales: Convenio Colectivo para las Empresas y las Personas Trabajadoras de Transporte Sanitario de Enfermos/as y Accidentados/as (en *BOE*, 25 septiembre 2020). A veces, se incluye la posibilidad de desarrollar pruebas piloto durante la vigencia del convenio (DT 8ª, III Convenio Colectivo para las Empresas Integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España, en *BOE*, 5 febrero 2021) o se habilita la prestación de teletrabajo, sin perjuicio de que «las condiciones aplicables a dicha modalidad se tratarán en una comisión específica creada a tal efecto, que se constituirá durante los tres meses siguientes a la fecha de la firma del XXI Convenio Colectivo» (Anexos, Parte VI, *Teletrabajo*, del XXI Convenio Colectivo Del personal de Tierra de Iberia, Líneas Aéreas

legales aplicables<sup>15</sup>. Ello no permite establecer una pauta unitaria a la hora de atribuir significado a este tipo de compromisos. En ciertos casos, podrían relacionarse con el interés en culminar un proceso de experimentación del funcionamiento de la modalidad o de resolver algunos problemas técnicos; en otros, más bien parecen buscar el “aparcamiento” temporal de su utilización.

Sea como sea, la consecuencia de este tipo de planteamientos es la misma que se produce en la inmensa mayoría de las unidades de negociación en las que, como sabemos, el convenio no hace referencia alguna al teletrabajo. Al no existir convenio que se ocupe de esta modalidad de contrato, su funcionamiento queda confiado en gran medida a las previsiones del acuerdo individual. Y no nos engañemos: ello implica reconocer un papel primordial a la voluntad empresarial en el momento de determinar los casos en los que es posible el recurso al trabajo a distancia como el régimen concreto que resulta de aplicación. Es más, algunos convenios se mueven específicamente en esta línea en la medida en que la presencia del teletrabajo en la organización y sus condiciones se reenvía a la “política de la compañía” o expresión similar<sup>16</sup>.

A la postre, los convenios incluidos en la muestra que dedican algún esfuerzo real a la regulación del teletrabajo son pocos; y los que incluyen una regulación extensa de la modalidad, todavía menos. En relación con este grupo minoritario de convenios, cabe apuntar algunas ideas generales de interés. De entrada, las experiencias reguladoras más extensas se

---

de España, en *BOE*, 15 julio 2020). También la DA 4ª, III Convenio Colectivo de los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles y su Personal Auxiliar (en *BOE*, 27 febrero 2020) posibilita la realización de pruebas piloto, mientras la comisión constituida se encarga de «protocolos de seguridad y legales» necesarios en función de la actividad.

<sup>15</sup> Art. 53 y DF 2ª, Convenio Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Tarragona, 2020-2021 (en *BOP Tarragona*, 25 febrero 2021); art. 16, Convenio Almacenistas de Alimentación al por Mayor Castellón (*BOP Castellón*, 9 diciembre 2020).

<sup>16</sup> Una remisión de este tipo en art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain (en *BOE*, 12 agosto 2020). Ocasionalmente, ello va acompañado con alguna muestra explícita de desconfianza hacia esta forma de prestación puesto que «no se puede perder de vista que el modelo de prestación de trabajo implantado en la Empresa y en los contratos laborales individuales de las personas trabajadoras es la modalidad de trabajo presencial en las instalaciones de la Compañía» (art. 21, VIII Convenio Grupo Iberdrola, en *BOE*, 2 marzo 2021). Véase también DT 3ª, Convenio Colectivo de Movistar+ (en *BOE*, 1º agosto 2020). Ahora bien, aunque el precepto se remite a «las condiciones establecidas al efecto en la política interna de la compañía», da cuenta de la existencia de un programa piloto desarrollado con anterioridad, sobre el que ha existido algún tipo de intercambio entre la empresa y la representación de los trabajadores.

concentran en actividades del sector servicios, normalmente con alto contenido tecnológico<sup>17</sup>. Por otro lado, en línea con una tendencia detectada con anterioridad<sup>18</sup>, se concentran en la negociación de empresa. Solo en algún caso el convenio de sector presta atención detallada a la cuestión. Y no se detecta ningún convenio provincial que lo haga. Por supuesto, es razonable que así sea tanto por lo que se refiere al aspecto funcional como respecto a la mayor presencia del ámbito empresarial<sup>19</sup>. El posible recurso al trabajo a distancia y sus condiciones depende del tipo de actividad desarrollada en cada empresa y, sobre todo, de la forma en que esta se organiza. Por eso, es difícil comprender la indiferencia que el legislador de 2020 ha mostrado en relación con el tema de las relaciones entre convenios a propósito de la regulación de la modalidad contractual ya que, aun cuando parece razonable que así sea, las reglas del art. 84.2 ET no alcanzan a garantizar completamente la prevalencia de la negociación de empresa en caso de conflicto<sup>20</sup>. Y todavía es más difícil comprender que algún convenio sectorial parezca aspirar al bloqueo de la negociación en el ámbito de las empresas<sup>21</sup>. En fin, en línea con las posibilidades que abre el RD-Ley 28/2020, la vigencia de las nuevas previsiones que se establecen se difiere a la recuperación de la normalidad sanitaria: los acuerdos de trabajo a distancia iniciados con anterioridad no se ven afectados hasta que cambien las circunstancias<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> Valen como ejemplos Convenio Colectivo R. Cable y Telecable Telecomunicaciones (en *BOE*, 19 febrero 2021), II Convenio Colectivo Grupo Vodafone España (en *BOE*, 9 febrero 2021), III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, SME (en *BOE*, 22 diciembre 2020), Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro (en *BOE*, 3 diciembre 2020) o Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (en *BOE*, 22 junio 2020).

<sup>18</sup> C. ARAGÓN GÓMEZ, *op. cit.*, p. 341.

<sup>19</sup> En este último sentido, R. TASCÓN LÓPEZ, *op. cit.*, pp. 584 ss.

<sup>20</sup> J.M. GOERLICH PESET, *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, cit.

<sup>21</sup> El art. 14.1, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit., establece en esta línea que «Cualquier modificación en las empresas sobre lo aquí establecido requerirá acuerdo colectivo con más del 50% de la representación laboral de las mismas».

<sup>22</sup> Este tipo de previsiones se establecen, en algún caso, con carácter general (III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., *Efectividad*), y, en algún otro, en relación exclusiva con la aportación de medios y compensación de gastos (art. 30, II Convenio colectivo Grupo Vodafone España, cit.).

### 3. El trabajo a distancia y su implantación

#### 3.1. La noción convencional

El RD-Ley 28/2020 abre márgenes a la negociación colectiva tanto por lo que se refiere a la determinación del carácter regular del trabajo a distancia (art. 1.2) como en relación con la distribución de prestación presencial y a distancia (disp. adic. 1<sup>a</sup>.2). La utilización de estas posibilidades por los convenios tiene sentidos diferentes. En algún caso, lo que se persigue es la exclusión de la aplicación del régimen legal, a través del establecimiento de un tope al trabajo a distancia permitido en el ámbito de la empresa inferior al 30% previsto en el art. 1.2 del RD-Ley 28/2020<sup>23</sup>.

Es muy frecuente, por otro lado, el establecimiento de formas de distribución del tiempo a distancia y del presencial, con la finalidad de evitar un total aislamiento de los teletrabajadores. La idea de que no es bueno que la prestación se realice completamente a distancia no es nueva en la negociación colectiva<sup>24</sup> y sigue presente en ella. A veces, aparece en forma de recomendación para los acuerdos individuales que se establezcan<sup>25</sup>. Pero, en otros casos, se establece directamente un límite máximo a la prestación a distancia<sup>26</sup>. Adicionalmente, suelen preverse condicionantes en cuanto a su concreción y a su distribución. La primera no queda al arbitrio del

---

<sup>23</sup> Es el caso del art. 9, Convenio Colectivo R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, cit., que establece un derecho a prestar servicios a distancia de 5 días mensuales, a acordar con responsable de cada unidad. En esta misma línea, art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit.

<sup>24</sup> Cfr. C. ARAGÓN GÓMEZ, *op. cit.*, p. 346.

<sup>25</sup> En este sentido, el art. 14.4, Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, cit., establece: «Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo».

<sup>26</sup> 2 días semanales (o el 40% de la jornada): art. 21, VIII Convenio Grupo Iberdrola, cit., o art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit., si bien en este último caso «se realizará un piloto con la posibilidad de trabajar hasta un máximo del 60% de la jornada, que se extenderá un mínimo de 6 meses desde la incorporación del 100% de la plantilla y cuyas conclusiones se compartirán con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras». El III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., es mucho más flexible puesto que prevé «entre uno y cuatro días semanales», si bien prevé garantías adicionales: «para favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento o de no pertenencia, será preciso establecer con carácter obligatorio reuniones de contacto bien con el equipo de trabajo, con las personas colaboradoras o con la persona responsable directa. Estas reuniones tendrán lugar con una periodicidad semanal, garantizando al menos una jornada de trabajo presencial».

trabajador sino que se condiciona al acuerdo con la persona responsable del equipo<sup>27</sup>. En cuanto a la distribución, si bien se detectan algunos planteamientos más flexibles<sup>28</sup>, normalmente se impone que presencialidad y prestación on-line se distribuyan por jornadas completas<sup>29</sup>.

### 3.2. La implantación del trabajo a distancia

Por lo que se refiere a la implantación del trabajo a distancia, son muchas las facultades que el RD-Ley 28/2020 atribuye a los convenios colectivos. Aparte de la posibilidad convertir el acceso al teletrabajo, o su reversión, en un derecho (art. 5) y ordenar las prioridades entre los trabajadores en este terreno (art. 8), la disp. adic. 1ª.1 les permite, «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 (o) la duración máxima del trabajo a distancia». La negociación tiene, pues, un importante papel en la implantación de esta forma de prestar servicios. A pesar de ello, no se detectan aportaciones espectaculares en los convenios.

Normalmente, no se establecen reglas sobre el acuerdo individual más allá de que frecuentemente se exige la forma escrita, en línea con las previsiones presentes en el ET y en la negociación colectiva desde hace años<sup>30</sup>. Solo de forma excepcional se prevé una duración mínima para el acuerdo, en concreto, la de un año, con la finalidad de «permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su

---

<sup>27</sup> Art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit.; Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit., Cláusula 36; Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.; Anexo II, III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit.

<sup>28</sup> En ocasiones, por ejemplo, se admite el disfrute a tiempo parcial: Cláusula 36, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit. En esta misma línea, parece, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit., Anexo II.5. El acuerdo individual únicamente «determinará el número de días/horas de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos, en que por razón de la actividad necesariamente se precise detallar los días y el horario concreto de teletrabajo».

<sup>29</sup> En este sentido, art. 9, Convenio Colectivo R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, cit., y art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit., que además excluyen la acumulación en períodos más amplios al semanal. *Cfr.* Art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit.

<sup>30</sup> Por ejemplo, art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit. *Vid.* T. SALA FRANCO, A. TODOLÍ SIGNES, *La negociación colectiva y el teletrabajo*, en T. SALA FRANCO (coord.), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2020, pp. 91 ss.

implantación y mejoras en su práctica» y la posibilidad de prórroga tácita si ninguna parte formula denuncia con preaviso de un mes<sup>31</sup>. Tampoco es frecuente configurar el acceso al trabajo a distancia como un derecho del trabajador<sup>32</sup>, siendo lo normal sujetarlo al acuerdo bilateral entre ambas partes. La temática de los derechos preferentes de acceso, en fin, ni es frecuente ni innova con respecto a los que tienen los trabajadores en aplicación directa de las normas legales<sup>33</sup>.

En la misma línea, no es frecuente establecer condicionantes para acceder al trabajo a distancia en cuanto a formación o experiencia del trabajador; y, cuando se hace, se formula en términos muy vagos. Algo parecido cabe decir en relación con la determinación de puestos y funciones que pueden ser desarrollados por medio del teletrabajo. Las escasas previsiones convencionales o son previsibles<sup>34</sup> o son en exceso genéricas, «en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten»<sup>35</sup>, «siempre que las necesidades del servicio lo permitan»<sup>36</sup> o «en aquellas actividades que sean susceptibles de esta modalidad»<sup>37</sup>. Seguramente, desde la perspectiva empresarial no se da importancia a este tipo de cuestiones en la medida en que rige el principio de voluntariedad, que posibilita decisiones discrecionales ante las eventuales solicitudes de los trabajadores. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que el acceso al trabajo a distancia no siempre depende del principio de voluntariedad, lo que hace aconsejable prestar atención a estas cuestiones<sup>38</sup>.

<sup>31</sup> Anexo II, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>32</sup> Art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit.: «El empleado que tenga una antigüedad en la empresa superior a seis meses tendrá derecho a teletrabajar un día a la semana, salvo que el proyecto o área funcional al que pertenezca no lo permita por razones de necesidad técnica de presencia».

<sup>33</sup> Esta idea puede predicarse del III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., en la que las preferencias se relacionan con problemas de conciliación («problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia») o en el art. 64.6, IV Convenio colectivo de Movistar+, cit., en relación con la violencia de género.

<sup>34</sup> Es el caso de la reserva del trabajo a distancia «solo al personal de oficinas» (DT 8ª, III Convenio Colectivo para las Empresas Integradas en la Unidad de Negocio de Abertis Autopistas de España, cit.) o comercial (Convenio Colectivo de Michelin España Portugal, para los Centros de Trabajo de Tres Cantos, Madrid, y de Illescas, Toledo, cit.).

<sup>35</sup> Art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit.

<sup>36</sup> DA 1ª, Convenio EDF Fenice Ibérica (en *BOE*, 13 mayo 2020, n. 134).

<sup>37</sup> Anexo 2, Acuerdo de Teletrabajo 2019-2021; Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>38</sup> Esta dimensión se advierte en el III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., cuando se regula el «Perfil de persona teletrabajadora». Aunque

Aunque legalmente la decisión de pasar a trabajar a distancia se configura como estrictamente individual (*cf.* art. 5, RD-Ley 28/2020), es claro que existen intereses colectivos de primer orden implicados en la implantación de la modalidad contractual: aparte el genérico en que se desarrolle conforme a las previsiones legales y convencionales, es obvio que su extensión puede tener repercusiones sobre el desarrollo y la efectividad de la acción representativa. En este contexto, en algunas de las experiencias convencionales sobresalientes se establecen específicas medidas que posibilitan la participación de la representación de los trabajadores en la implantación. Esta participación presenta diferentes fisonomías según los casos. En algún caso, se basa en el establecimiento de algo parecido a un deber de negociar las condiciones del trabajo a distancia cuando la empresa opta por darle entrada en su organización<sup>39</sup>. Pero en los casos en los que el propio convenio establece un régimen sustantivo, lo normal es establecer mecanismos de información a favor de los representantes. Estos derechos de información se extienden a los procesos de implantación del trabajo a distancia a las diferentes actividades de la empresa y al acceso a la situación y sus variaciones, incluyendo en su caso la explicación de las respuestas negativas que la empresa pueda haber dado a las pretensiones de los trabajadores. A veces se desarrollan mediante acceso directo a la documentación, en línea con la previsión del art. 6.2 del RD-Ley 28/2020, pero en algún caso obligan a la presentación por la empresa de relaciones en las que consten dedicaciones y centros de trabajo de adscripción de los teletrabajadores. La información se extiende en fin al conocimiento de las instrucciones que la empresa pueda darles en relación con la seguridad o con el sistema de control<sup>40</sup>.

---

se parte de un criterio muy genérico «deberá considerarse por las personas responsables a la hora de acceder a la petición de teletrabajo atendiendo a los criterios objetivos que puedan definirse y adecuando el perfil a las necesidades del puesto y de la actividad desempeñada, considerando la habituación a los equipos informáticos y acceso en remoto», se prevén problemas en caso de preferencias, de modo que «la Empresa se compromete a definir los criterios objetivos de aplicación que sirvan para resolver las situaciones que puedan producirse cuando se tenga que priorizar la asignación de la modalidad de teletrabajo».

<sup>39</sup> En este sentido, la modificación del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua (en *BOE*, 21 enero 2021) da entrada al teletrabajo en su DT 2<sup>a</sup>, que prevé: «Así mismo las empresas podrán, y deberán si así se les requiere por la parte social una vez decidido por la empresa su implantación, negociar para buscar acuerdos con la RLT o en su defecto con los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo donde se establezcan las condiciones y criterios de prestación de trabajo a distancia con carácter general sin perjuicio de la obligación de suscribir los acuerdos individuales».

<sup>40</sup> *Procedimiento*, III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit.; art. 14, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.;

### 3.3. Reversibilidad y modificación del acuerdo de trabajo a distancia

Por lo que se refiere a la reversibilidad del acuerdo, parece existir un principio favorable a admitir la actuación unilateral de cualquiera de las dos partes condicionándola únicamente a la formulación de un preaviso de duración variable<sup>41</sup>, y con la salvedad de los casos en los que «el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo»<sup>42</sup>. Esta unilateralidad viene amparada por las previsiones del art. 5.3 del RD-Ley 28/2020. Pero se ha de ser consciente que puede generar problemas organizativos. Por eso, existe algún convenio que procura prevenirlos: se prevé en este sentido la libre reversibilidad durante el período inicial del acceso al trabajo a distancia; una vez superados estos, este se mantiene hasta el vencimiento del plazo fijado por el propio convenio<sup>43</sup>.

Una cuestión que aparece con cierta frecuencia es la posibilidad de que la empresa modifique unilateralmente por razones técnicas la situación del trabajador. Algunos convenios posibilitan la reversión unilateral *ante tempus*, «siguiendo los trámites de información a la RLT, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad de la persona teletrabajadora, cambio de puesto de trabajo y cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo»<sup>44</sup>. Otros abren la posibilidad de modificar las previsiones pactadas en función de las necesidades de la empresa. En esta última línea, se establece, por ejemplo, que «la persona trabajadora podrá ser requerida para asistir al Centro de Trabajo habitual en cualquier momento que las necesidades de la Empresa, dentro de su jornada laboral dentro del calendario y horario del régimen de jornada habitual»<sup>45</sup>.

---

Anexo II, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>41</sup> Art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit. (2 meses); art. 14.3, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit. (30 días); Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit. (48 horas). Sin preaviso: DA 1ª, Convenio EDF Fenice Ibérica, cit.

<sup>42</sup> Art. 14.3, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.

<sup>43</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit.: 2 meses de libre reversibilidad, un año de duración; Anexo II, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.: 3 meses de libre reversibilidad, un año de duración.

<sup>44</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit. Idéntica es la previsión del Anexo II, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>45</sup> Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit. En esta misma línea, el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit. El Anexo II parte de que «es preciso

Este tipo de cláusulas, como alguna otra que parece mirar a la imposición del trabajo a distancia en determinadas condiciones<sup>46</sup>, pueden plantear problemas a la vista del principio de voluntariedad que no solo se proyecta sobre acceso y reversión al trabajo a distancia (art. 5) sino también sobre la modificación de las condiciones, «incluido el porcentaje de presencialidad» (art. 8.1). Aunque esta conclusión no sea muy razonable, la literalidad del precepto parece apuntar en la línea de excluir la aplicación las facultades unilaterales de modificación contractual en esta modalidad cuando ello implique alteración de la distribución de la presencialidad<sup>47</sup>. En este contexto, cabría pensar que este tipo de estipulaciones convencionales no es admisible al posibilitar su ejercicio. Desde mi punto de vista, sin embargo, lo correcto es pensar justo lo contrario. En la medida en que pueden encontrar fundamento en el propio RD-Ley 28/2020 (*cf.* art. 5.3), su existencia permite justificar el recurso a las facultades organizativas empresariales que, en otro caso, serían discutibles.

---

compaginar un control del teletrabajo (días y horarios prefijados), con la necesaria flexibilidad para realizar el trabajo igual que si se trabajase en la oficina (asistencia a reuniones, a cursos, sustitución de compañeros o compañeras de baja o de vacaciones, imprevistos, variaciones de actividad – por ejemplo por colaboración en proyectos transversales..., etc.), partiendo del principio de que el trabajo debe realizarse como si se estuviera en la oficina, de tal forma que el teletrabajo no puede suponer una limitación a la adecuada y eficaz organización del trabajo. Por todo ello, los días y horarios pactados en acuerdo actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios de oficina. Las reiteradas variaciones y modificaciones en este sentido, deberán ser tenidas en cuenta en el planteamiento de la reversibilidad». Igualmente, la DT 3ª, Convenio Colectivo de Lyntia Networks, para los Centros de Trabajo de Madrid y A Coruña (en BOE, 23 noviembre 2020), acuerda mantener el «programa de teletrabajo establecido en el Convenio Colectivo anterior [...] salvo que por la evolución de la forma de prestar servicios o por el devenir de la actividad de la Compañía resulte de imposible aplicación o excesivamente gravosa o costosa su aplicación o mantenimiento».

<sup>46</sup> Art. 14.8, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.: «Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse la aplicación del teletrabajo, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo».

<sup>47</sup> En cuanto a la exclusión de la modificación unilateral por acción del art. 8.1 del RD-Ley 28/2020, véanse, por ejemplo, M.E. CASAS BAAMONDE, *El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 11, p. 1429, o A. TODOLÍ SIGNES, *La regulación del trabajo a distancia*, *ibidem*, pp. 1500 ss. Para las críticas, X. THIBAUT ARANDA, *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra. 12, p. 11. Véase también G. GARCÍA GONZÁLEZ, *op. cit.*, p. 16.

## 4. Condiciones de trabajo

### 4.1. Retribución y tiempo de trabajo

Tampoco la regulación de las condiciones básicas del intercambio presenta novedades espectaculares. Y ello a pesar de que algunos de los aspectos incluidos en la nueva regulación se han presentado como los más novedosos del RD-Ley 28/2020. De entrada, por lo que se refiere a la retribución, se hace ocasionalmente hincapié en la igualdad de tratamiento de los trabajadores a domicilio, en línea con las previsiones del art. 4.1 del RD-Ley 28/2020. Normalmente la formulación de este principio suele ir acompañada de reglas especiales para los «devengos circunstanciales» o las «retribuciones en especie» que «se percibirán aplicando las mismas condiciones que corresponden a su trabajo presencial, así como las circunstancias que generan el derecho a percepción»<sup>48</sup>. Se trata, en definitiva, de excluir el devengo de aquellas percepciones que no «sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial» en los términos del primer párrafo del precepto. En este último terreno, existen varios supuestos en los que se regula la exclusión del derecho a los vales comida en los días en que se desarrolla la prestación de forma presencial<sup>49</sup>.

A pesar de la importancia que se ha asignado a esta temática en el debate mediático, no son muchos los convenios que desarrollan los arts. 11 y 12 del RD-Ley 28/2020, referidos respectiva a los derechos «a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas» y «al abono y compensación de gastos». Por lo que se refiere a los primeros, los convenios que se ocupan de la cuestión fijan un listado de medios que comprende los previsibles para la prestación a distancia en los supuestos normales. teléfono móvil, ordenador portátil, silla ergonómica, soporte elevador de portátil, ratón, teclado y auriculares<sup>50</sup>. Aunque este listado está extendido entre los convenios que se ocupan del tema, su funcionamiento muestra variaciones bien porque alguno de los elementos requiere expresa solicitud por parte del trabajador bien porque, a criterio de la empresa, es posible sustituir su entrega ser sustituidos por una cantidad (justificación

---

<sup>48</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., a) *Condiciones económicas*; Anexo II.2, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>49</sup> Art. 45, Convenio Colectivo de Lyntia Networks, para los Centros de Trabajo de Madrid y A Coruña, cit.; art. 20, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.; Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.

<sup>50</sup> Art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit.

documental del trabajador)<sup>51</sup>. Algún convenio posibilita además que los equipos utilizados sean «propiedad de la persona trabajadora», exigiéndose en este caso que cumplan «todos los requisitos de normalización y certificación exigidos por la legislación vigente»<sup>52</sup>. Por supuesto, este último tipo de cláusulas solo puede ser admitido si, como ocurre en el convenio de referencia, el trabajador acepta voluntariamente la utilización de sus equipos ya que, en caso contrario, el pacto colectivo entraría en conflicto con el art. 17.2 del RD-Ley 28/2020. En todo caso, las obligaciones de la empresa se extienden, en línea con lo establecido en el art. 11.2 del RD-Ley 28/2020, a la resolución de incidencias o al mantenimiento<sup>53</sup>. Por lo demás, por lo que se refiere a la utilización de los medios de la empresa, se detecta una cierta concreción de las previsiones del art. 21 del RD-Ley 28/2020 que remite a la negociación colectiva la determinación de las «condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos». Se prevé en este terreno la prohibición de su uso particular<sup>54</sup> así como la obligación de reintegrarlos en caso de regreso al trabajo presencial<sup>55</sup>. Asimismo, se establece alguna previsión en relación con el correcto mantenimiento con responsabilización por los daños derivados de su tratamiento negligente<sup>56</sup>.

Las previsiones en relación con la compensación de gastos (art. 12, RD-Ley 28/2020) son variadas. Encontramos casos en los que se establece una “tarifa plana” mensual, actualizables conforme a los criterios de revisión del convenio<sup>57</sup>. En otros supuestos, se intenta evitar la existencia de compensación mediante suministros “en especie”, a cargo de la empresa, que intentarían evitar la aparición del daño<sup>58</sup>. No parece existir problema en aceptar el primer tipo de cláusulas, mientras que las segundas podrían ser más difíciles de aceptar. Mientras que, en las primeras, parece fácil justificar

---

<sup>51</sup> Art. 14, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.

<sup>52</sup> Anexo II.8, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>53</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., h) *Equipos y comunicaciones*; Anexo II.8, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.; Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.

<sup>54</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., h) *Equipos y comunicaciones*; Anexo II.8, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>55</sup> Art. 14, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.; Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.

<sup>56</sup> Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.

<sup>57</sup> Art. 14.6, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.

<sup>58</sup> Art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit.: línea móvil con tarifa de voz y datos ilimitados y descuento exclusivo para las personas trabajadoras del 50% de conectividad fija. *Cfr.* Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.: únicamente con línea de móvil con voz y datos.

que se ha hecho una valoración colectiva de la totalidad de los gastos derivados del teletrabajo, en las segundas, cabría sostener que únicamente se atiende al coste de la conexión, lo que no daría cumplimiento a la prohibición de «asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral» (art. 12.1, RD-Ley 28/2020). Creo, sin embargo, que la amplitud con la que se delega en convenios o acuerdos colectivos la determinación del «mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos» (art. 12.2, RD-Ley 28/2020) es suficiente para dar cobertura a unas y otras.

Lo que parece mucho más complicado es que los convenios o acuerdos pacten, como se ha hecho en algunos, la inexistencia de compensaciones. Este tercer tipo de cláusulas puede ser admisible en los convenios anteriores a la entrada en vigor de la nueva normativa sobre trabajo a distancia sobre la base de la disp. trans. 1<sup>a</sup> del RD-Ley 28/2020<sup>59</sup>. Pero se encuentra también en otros posteriores que prevén que «la persona teletrabajadora deberá contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo» y que «todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta de la persona teletrabajadora»<sup>60</sup>. Si bien es cierto que este tipo de cláusulas podrían intentar justificarse sobre el principio de voluntariedad al menos en los casos en los que la iniciativa de pasar al desempeño a distancia parta del trabajador, lo cierto es que encajan difícilmente con la literalidad del art. 12.1 del RD-Ley 28/2020.

Por lo que se refiere, en fin, al tiempo de trabajo, se le presta en la negociación bien inferior a la dispensada a las condiciones retributivas. Una de las ventajas tradicionalmente resaltada del trabajo a distancia es precisamente su flexibilidad horaria (*cf.* art. 13, RD-Ley 28/2020). Mas, en términos generales, esta se compagina mal con la intervención de la negociación colectiva cuyo principal efecto es estandarizar las condiciones de la prestación; y también, a pesar del intento del art. 14 del RD-Ley 28/2020, con la obligación empresarial de establecer un «registro horario adecuado». A mi juicio, la armonización de las contradictorias finalidades

---

<sup>59</sup> Por ejemplo, art. 49, Convenio Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit. En cualquier caso, la implementación del proceso de teletrabajo no supondrá coste adicional alguno para la empresa.

<sup>60</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., h) *Equipos y comunicaciones*. La misma cláusula en el Anexo II.8, Convenio Colectivo de Informática y Comunicaciones, cit., si bien en razón a su fecha, puede considerarse admisible.

perseguidas por la Ley solo puede hacerse con un cierto nivel de indefinición en los convenios colectivos. Y esto es precisamente lo que hallamos en ellos. Encontramos, de entrada, alguna afirmación muy general que indica que el horario «será aquel que permita a la persona trabajadora desempeñar las funciones propias de su puesto de trabajo», permitiéndose «una flexibilidad de horario, en función de la actividad y compromisos profesionales propios del puesto de trabajo, que deberá estar siempre basada en acuerdos previos entre la persona trabajadora y su supervisor, en el marco de la legislación y del Convenio Colectivo vigentes»<sup>61</sup>. Algún convenio que establece previsiones más detalladas se limita a establecer la aplicabilidad de la jornada de convenio y la prestación durante el horario normal del trabajo presencial. Salvo en algunos casos en los que no pueden existir horarios diferentes por no haber flexibilidad (por su naturaleza o por prestarse a turnos), el horario normal puede ser modificado con permiso expreso del responsable. Seguramente esta última rigidez se asocia al intento de evitar que se utilice «el teletrabajo como instrumento para generar derecho a nuevas compensaciones económicas por este motivo»<sup>62</sup>.

#### 4.2. Otros aspectos

En cuanto a las restantes cuestiones que se regulan en el RD-Ley 28/2020, son afrontadas de una forma muy genérica en los convenios que se ocupan de ellos. En muchos casos, la aportación es mínima. Existen bastantes convenios, en este sentido, que se limitan al establecimiento de un genérico derecho de igualdad, que se proyecta sobre diferentes aspectos. Las formulaciones son variadas, según los ámbitos que se consideran. A veces son formación y carrera profesional y derechos colectivos<sup>63</sup>; en otros casos incluyen, aparte estos dos aspectos, la prevención de riesgos laborales<sup>64</sup>. Este mismo carácter genérico de la regulación se detecta, por otro lado, en cuestiones que son primordiales desde la perspectiva de la empresa como son las relacionadas con protección de datos y seguridad de la información (art. 20, RD-Ley 28/2020). La temática no está presente más que en contados convenios que se limitan a establecer bien que los trabajadores a distancia «declararán conocer los derechos y obligaciones establecidos [...]

<sup>61</sup> Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.

<sup>62</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., a) *Jornada y horarios*; Anexo II.1, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>63</sup> Convenio Colectivo Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, cit.; DA 1ª, Convenio EDF Fenice Ibérica, cit.

<sup>64</sup> Cláusula 39, Convenio Colectivo de Thales España GRP, cit.

[en la empresa], las obligaciones que deben conocer en el desarrollo de sus funciones por la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de Carácter Personal y el Reglamento de Medidas de Seguridad que se establecen en la normativa interna»<sup>65</sup> o la continuidad de la vinculación «a los derechos y obligaciones establecidos en relación con la protección y confidencialidad de los datos y el acceso a datos de carácter personal, que figurarán incorporados en el acuerdo individual», así como la posible adopción de la empresa de «las medidas oportunas para asegurar la protección de los datos utilizados y tratados por la persona teletrabajadora para fines profesionales»<sup>66</sup>.

Solo ocasionalmente existe alguna previsión que concreta algo más las especialidades del trabajo a distancia, pero siempre en una forma muy general y dentro de los principios establecidos en el Real Decreto-Ley. Por lo que se refiere, en primer lugar, a la formación (art. 9, RD-Ley 28/2020), los convenios que más avanzan por esta vía prevén de forma genérica la programación de una «formación específica en esta materia, tanto para la persona teletrabajadora, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la Empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación. El objetivo de este plan formativo sería garantizar una formación adecuada y de calidad que facilite y capacite a la persona teletrabajadora para el uso de las herramientas básicas, haciendo especial énfasis en el correo electrónico, en los entornos de trabajo corporativos y en las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral»<sup>67</sup>. En algún caso, este planteamiento se completa con algunas previsiones específicas para concretar ese plan, con participación de la representación legal de los trabajadores en su valoración<sup>68</sup>.

Las cláusulas relacionadas con la prevención de riesgos laborales son, en

---

<sup>65</sup> *Idem*.

<sup>66</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit.; Anexo II.7, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.

<sup>67</sup> *Ibidem*, d) *Formación*.

<sup>68</sup> Anexo II.5, *Formación*, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit. Además de previsiones idénticas a las reproducidas en el texto, prevé el siguiente “procedimiento” para concretar las nuevas necesidades formativas: «se establecería un “Tutor” en cada Dirección, institucionalizando esta figura como apoyo de manera que establezca contactos periódicos con los teletrabajadores y teletrabajadoras y sus responsables, sirviendo como termómetro para la organización a nivel de valoración y seguimiento del desarrollo del teletrabajo en su Área respectiva, así como punto de consulta y resolución de incidencias. Todo este proceso será gestionado y supervisado por el área de Recursos Humanos con la participación de la Representación de los Trabajadores a través de la Comisión de Teletrabajo en los términos previstos para el seguimiento de la modalidad de teletrabajo».

segundo lugar, algo más detalladas. Se encuentran previsiones sobre la obtención de la información necesaria para realizar la evaluación de riesgos en el trabajo a distancia, aunque son escasamente innovadoras<sup>69</sup> puesto que, a pesar de intentar proteger un interés empresarial en el acceso al lugar del trabajo, los condicionantes generales de esta posibilidad hacen que el régimen resultante sea equivalente al legal, para no incurrir en una manifiesta antijuridicidad<sup>70</sup>. Existe asimismo alguna previsión dirigida a evitar los efectos preventivos del cambio de lugar de prestación<sup>71</sup>. A ello hay que añadir la previsión de una formación específica como requisito de acceso a la prestación a distancia<sup>72</sup>. Por lo demás, los convenios que contienen una regulación más extensa prevén la existencia de líneas generales en materia preventiva que deben ser respetadas por los teletrabajadores, un sistema de controles de salud para determinar la incidencia en ella de este tipo de trabajo e información periódica a través del Comité de Seguridad y Salud laboral<sup>73</sup>.

En fin, por lo que se refiere a los derechos colectivos, aunque presentes en varios convenios, las innovaciones con respecto a las reglas del art. 19 del RD-Ley 28/2020 son también mínimas. Se reiteran el principio de igualdad (apartado 1), el derecho a instrumentos de comunicación adecuados (apartado 2) y las garantías en la participación de las actividades colectivas, sobre todo, en las elecciones a representantes legales (apartado 3). Hallamos

---

<sup>69</sup> Art. 14, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.: «9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 será prevalentemente a distancia».

<sup>70</sup> Esto ocurre con alguna estipulación convencional que autoriza “expresamente” a la empresa «para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas» (Anexo II.3, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit.).

<sup>71</sup> «El Smart Working se realizará, con carácter general, desde un sitio determinado, permitiendo el trabajo en remoto, de manera puntual, en otro lugar, siempre que se respeten las medidas de prevención de riesgos laborales» (art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España, cit.).

<sup>72</sup> «Será obligatorio realizar la formación relacionada con el puesto de trabajo en casa que complementará la formación en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información ya existente y que está disponible en Vodafone University. Esta formación será compartida previamente con la Comisión de Seguridad y Salud» (art. 30, II Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España).

<sup>73</sup> III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, cit., b) *Recomendaciones en materia de prevención y salud laboral*. En esta misma línea el Anexo II.3, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit., que concreta con mucho detalle tales recomendaciones, tanto en relación con instalaciones como posicionales.

alguna concreción en materia de técnicas de comunicación que tiene poca trascendencia (derecho de «acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla)»)<sup>74</sup>. Por lo que se refiere a la participación electoral, los convenios participan de la lógica del RD-Ley 28/2020, en el que la prestación de servicios es solo parcialmente a distancia. Por eso, su art. 19.3 se refiere a la garantía de la «participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto». En este contexto, las garantías que se prevén en los convenios incluyen la necesidad que el personal que trabaja a distancia se encuentre «adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial»<sup>75</sup> y de arbitrar «las medidas oportunas que permitan el ejercicio real de este derecho por la persona teletrabajadora, en función de la organización del trabajo y el tiempo establecido para el desarrollo de esta modalidad»<sup>76</sup>, y la obligación empresarial de colaborar en la publicidad de los procesos electorales<sup>77</sup>. Lo que pasa es que no es obligatorio que el trabajo a distancia responda a este esquema puesto que puede desarrollarse sin ningún componente presencial y a mucha distancia del centro de trabajo. En este contexto, los convenios podrían pensar en otras posibilidades aprovechando las posibilidades que abre la tecnología, por ejemplo el voto telemático. La duda es si pueden introducirse sin modificar la regulación reglamentaria del proceso electoral<sup>78</sup>.

## 5. Reflexiones finales

Este es el resultado de mi análisis. Resumido en unas cuantas frases, la primera ha de ser, desde luego, la falta de interés que continúa manifestando

---

<sup>74</sup> Art. 14.10, *Derechos colectivos y sindicales*, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.

<sup>75</sup> *Idem*.

<sup>76</sup> *Idem*, Anexo II.4, *Derechos sindicales*, Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, cit. Este último convenio confía además el «análisis y desarrollo en el Comité».

<sup>77</sup> Art. 14.10, *Derechos colectivos y sindicales*, Convenio Colectivo para las Cajas y Entidades Financieras de Ahorro, cit.

<sup>78</sup> Sobre este particular, J.B. VIVERO SERRANO, *El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa*, en *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 14. De ahí que se haya criticado la falta de ambición del RD-Ley 28/2020 en este punto (cfr. M. BASTERRA HERNÁNDEZ, *Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2021, pp. 322 ss.).

la negociación colectiva a pesar de la importancia cuantitativa que ha adquirido el trabajo a distancia como consecuencia de la pandemia y de la reforma normativa que se ha producido en nuestro país. Siguen siendo pocos los convenios que le dedican atención y los que lo hacen no le prestan la que se merece.

Es posible entender por qué ha sido así tradicionalmente. Seguramente, del lado de la representación de los trabajadores, era un tema no demasiado interesante para dar la batalla en la negociación colectiva. En un contexto de escasa penetración real de esta modalidad de trabajo, podría ser considerado algo marginal, que quedaría solo al alcance de una minoría de trabajadores que probablemente no están entre la “clientela” normal de las organizaciones representativas. Desde la perspectiva empresarial, la falta de tratamiento del tema en el convenio deja en sus manos las cuestiones relacionadas con el acceso – ya que siempre puede escudarse en el principio de voluntariedad – y las condiciones del teletrabajo, que bien puede ser fijadas en la correspondiente política interna.

Sin embargo, la situación ha cambiado. Del lado de los trabajadores, la experiencia es ahora muy superior, tanto para quienes distribuyen su prestación en momentos presenciales y a distancia como para quienes la desarrollan exclusivamente de este último modo. Del de las empresas, la intervención legislativa tiene como efecto relativizar la importancia de la voluntad empresarial. Aunque el trabajo a distancia sigue siendo voluntario, el RD-Ley 28/2020 ha reconocido determinadas expectativas de los trabajadores que pueden ser impuestas a la empresa; y, por otro lado, la mayor extensión temática del tratamiento legal abre, cuando menos, un espacio de inseguridad jurídica en relación con las soluciones pactadas a nivel individual. En este nuevo contexto, la negociación colectiva podría permitir hallar un punto de equilibrio entre las necesidades de flexibilidad de las empresas y las expectativas de los trabajadores. Quizá sea demasiado pronto para valorar en qué medida la negociación ha asumido este papel. Habrá que ver si paulatinamente lo va haciendo.

## 6. Bibliografía

ALESSI C., MALZANI F., RAVELLI F., VALLAURI M.L., *L'emergenza COVID-19 in Italia e il diritto del lavoro*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2020, n. 1, pp. 223-239

ARAGÓN GÓMEZ C., *El teletrabajo en la negociación colectiva*, en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (coord.), *Observatorio de la negociación colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, CC.OO., Cinca, 2010

- BASTERRA HERNÁNDEZ M., *Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga*, en M. LÓPEZ BALAGUER (dir.), *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Tirant lo Blanch, 2021
- CAIRÓS BARRETO D.M., *El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2021, n. 75
- CASAS BAAMONDE M.E., *El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 11, pp. 1413-1437
- CIELO, [COVID-19 y relaciones de trabajo: escenario mundial de una pandemia](#), Noticias CIELO, n. especial, 2020
- EUROFOUND, [Living, working and COVID-19](#), Eurofound Research Report, 2020
- GARCÍA GONZÁLEZ G., *La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 72
- GENIAUT B., *Covid-19 et télétravail*, en *Droit Social*, 2020, n. 7-8, pp. 607-611
- GOERLICH PESET J.M., *Innovación, digitalización y relaciones colectivas de trabajo*, en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, n. 92, pp. 1-26
- GOERLICH PESET J.M., *La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general*, en M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, A. TODOLÍ SÍGNES (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, 2021
- MELLA MÉNDEZ L., [Las cláusulas convencionales en materia de trabajo a distancia: contenido general y propuestas de mejora](#), en [Revista Derecho Social y Empresa](#), 2016, n. 6, pp. 1-29
- PAPADIMITRIOU C., *La crise de Covid-19 et le droit du travail en Grèce*, en *Droit Social*, 2020, n. 9, pp. 697-701
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., *El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo*, en AA.VV., *El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva. XXX Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018
- SALA FRANCO T., TODOLÍ SÍGNES A., *La negociación colectiva y el teletrabajo*, en T. SALA FRANCO (coord.), *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, 2020
- TASCÓN LÓPEZ R., *El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva*, en J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ (dir.), *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020
- THIBAUT ARANDA X., *Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. extra. 12
- TODOLÍ SÍGNES A., *La regulación del trabajo a distancia*, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2020, n. 11, pp. 1493-1504

VIVERO SERRANO J.B., *El voto electrónico en las elecciones sindicales: reconocimiento arbitral y judicial a falta de previsión normativa*, en *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 14, pp. 113-116

# 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*