



Universidad de Valladolid
Campus de Palencia

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Teletrabajo en la Negociación Colectiva

Alumno: José M. Corona Cabrera

Tutor: Luis C. Parra García

Julio de 2022

ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Concepto de teletrabajo, características y tipos	5
2.1. Definición	
2.2. Características	
2.3. Tipos de Teletrabajo	
2.3.1. Teletrabajo	
2.3.2. Teletrabajo Móvil o Flexible	
2.3.3. Teletrabajo en Centro Concertado	
2.4. Diferencia entre Trabajo a Distancia y Teletrabajo	
3. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	10
4. Evolución de la regulación legal antes del COVID-19	11
5. Escenario después del COVID-19	14
6. El interés empresarial en el teletrabajo	16
6.1. Ventajas	
6.1.1. Para el Área de Negocio	
6.1.2. Para el Área Operativa	
6.1.3. Para el Área de RRHH	
6.1.4. Para el Área de Tecnología	
6.1.5. Para el Área de Responsabilidad Social y cumplimiento de los ODS	
6.2. Inconvenientes	
7. Modificación sustancial de las condiciones en el teletrabajo	19
8. Contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo	23
9. Derechos de las personas trabajadoras	25
10. Facultades de la empresa	28
11. Disposiciones y derechos que se derivan a la negociación colectiva ...	29
12. Elementos del contrato individual	31
13. Perfil de la persona teletrabajadora	32
14. Acuerdo de Trabajo a Distancia de ADIF	34
14.1. Contenido del Acuerdo para la regulación del Trabajo a Distancia	
14.2. Contenido del Acuerdo Individual de Trabajo a Distancia	

15. Conclusiones	42
16. Bibliografía	44

PALABRAS CLAVE

teletrabajo, trabajo a distancia, condiciones de trabajo, negociación colectiva, acuerdo de trabajo a distancia, acuerdo individual teletrabajo, COVID-19



1. INTRODUCCIÓN

El uso generalizado de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) ha supuesto una evidente transformación en la economía, en el trabajo y en los tradicionales perfiles profesionales del trabajo a distancia, además ha implicado la aparición de nuevas tareas con nuevos contenidos.

Las TIC están generando, asimismo, una profunda transformación en las organizaciones empresariales.

De este modo, gracias a la innovación tecnológica, que permite la utilización de aplicaciones de gestión de la información y de sistemas de telecomunicaciones se facilita el contacto entre el individuo y el empresario, siendo innecesaria la presencia de las personas trabajadoras que se dedican al proceso de datos.

La participación de la mujer en el mercado laboral, el mayor número de familias monoparentales y el aumento de personas con familiares dependientes, ha influido en la transformación de la sociedad.

Asimismo, la creciente globalización de las economías y el desarrollo de la sociedad de la información han ocasionado que las empresas se vean obligadas a acometer cambios en su organización del trabajo para aumentar su productividad y ser más competitivas en los mercados internacionales.

El Teletrabajo, como forma de organización del trabajo, no es un hecho reciente ni desconocido en el ámbito laboral. Se tiene conocimiento de su existencia desde los años setenta. Pero durante todo este tiempo su implantación ha sido desigual en las empresas.

Sin embargo, la pandemia de COVID-19 y la obligación de que la población se viera confinada en sus domicilios, impulsó esta modalidad de trabajo como solución contra la paralización de la actividad económica.

Este Trabajo Fin de Grado no trata de analizar los aspectos jurídicos del teletrabajo, ni las distintas modalidades de prestación, ni la deslocalización que puede generar su aplicación. Con mi aportación pretendo analizar cómo se percibe el teletrabajo en el marco de la negociación colectiva y en las relaciones laborales individuales, teniendo en consideración la normativa aplicable al trabajo a distancia.

Con este análisis del teletrabajo en la negociación colectiva se podrá constatar hasta qué punto esta modalidad de trabajo es una medida que beneficia tanto a la conciliación de la vida laboral y familiar como al progreso del principio de igualdad, y no una forma de organización del trabajo que únicamente interesa a la empresa con el objetivo de reducir costes y de mejorar su productividad.

2. CONCEPTO DE TELETRABAJO, CARACTERÍSTICAS Y TIPOS

2.1. DEFINICIÓN

El acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, de julio de 2002, suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), expresa que **“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”**.

La OIT define el teletrabajo de esta forma en su Manual de buenas prácticas del teletrabajo: **“El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del sujeto trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador”**. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)”.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, la define, en su art. 2b) como **“aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”**.

Se denominan TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.

Dicho de otra forma, las TIC son las tecnologías necesarias para la gestión y transformación de la información. Así, son dispositivos y aplicaciones que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Asociando estos conceptos podríamos definir el Teletrabajo **como la modalidad de trabajo por cuenta ajena que se realiza a distancia, esto es, fuera de los locales propios de la empresa, de forma regular y utilizando para ello las tecnologías que permiten la creación, almacenamiento, protección, intercambio y transmisión de información.**

2.2. CARACTERÍSTICAS

El teletrabajo incluye tres elementos básicos:

- **El lugar donde se desarrolla el trabajo.**

La prestación del servicio se lleva a cabo a distancia, fuera de la sede de la organización, en un emplazamiento elegido por la persona trabajadora.

- **Las herramientas con las que se desarrolla el trabajo.**

Las TIC's se utilizan para conectar virtualmente la sede de la empresa y el lugar donde está trabajando la persona, y por tanto son el elemento básico para la realización del teletrabajo.

- **Organización y forma de realizar el trabajo.**

La persona trabajadora desempeña su trabajo fuera de la sede de la organización. Todo ello comporta un nuevo modo de organización y desarrollo de la actividad laboral.

Por supuesto, no todo el trabajo que se pueda realizar fuera de los locales de la empresa debe ser considerado teletrabajo. Se considerará éste al que, pudiendo ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de los mismos de forma regular.

El Teletrabajo se basa en la conjunción de estos tres elementos. En cualquier caso, constituye una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo.

De todos modos, la calidad de estos empleos se ve reforzada porque están vinculados a un contrato laboral tradicional y se les dispensa la misma igualdad de trato que a los asalariados que trabajan presencialmente. La otra opción sería el teletrabajo autónomo, que no es objeto de este estudio.

2.3.TIPOS DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

El documento de Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva de CCOO (2020) distingue 3 tipos de teletrabajo:

2.3.1. TELETRABAJO

Es la forma de realizar la tarea utilizando las TIC's, en el ámbito de una relación laboral, en la cual un cometido que podría ser efectuado de forma física en el centro de trabajo, se realiza regularmente fuera del mismo. Puede ser total o parcial, es decir se puede combinar éste con la realización del trabajo en las instalaciones de la empresa. A esta última modalidad se le llama también Telecommuting.

2.3.2. TELETRABAJO Móvil o Flexible

Esta modalidad permite al individuo establecer el lugar donde desarrolla su jornada laboral. Puede ser desde su domicilio, desde instalaciones dotadas de tecnología o centros coworking, desde centros interconectados con la sede principal de la empresa o de manera móvil o itinerante, debiendo comunicar, en cualquier caso, su ubicación a la empresa.

2.3.3. TELETRABAJO en Centro Concertado

Esta variante de trabajo permite a la persona desarrollar su jornada laboral en un centro perteneciente a una red concertada con terceros, que podrá elegir por razón de proximidad a su residencia o domicilio habitual.

2.4. Diferencia entre Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

En la exposición de motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se determina que el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia, en la que se presta el servicio haciendo uso de las TIC's.

Asimismo establece, en relación con el teletrabajo, que lo dispuesto en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores de 2015 resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del mismo, por el uso intensivo de las TIC's.

Una persona que trabaja a distancia realiza su actividad laboral de forma regular. De este modo, se entiende por regular el trabajo a distancia prestado, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En el trabajo a distancia la realización de la actividad no se evalúa por el tiempo dedicado, sino por los objetivos que se deben cumplir. Por esta razón, la vigilancia del empresario no es tan rigurosa y su elaboración no precisa, generalmente, de herramientas tecnológicas ni implica procesamiento de datos.

En cuanto a la obligación de registrar el contrato el art. 13 del ET de 2015, el trabajo a distancia se consideraba una modalidad contractual, y por tanto, existía la obligación de registrarlo en la Oficina de Empleo.

Por el contrario, las personas teletrabajadoras llevan a cabo su trabajo a través del uso exclusivo de herramientas tecnológicas, aplicaciones informáticas corporativas y sistemas de telecomunicación. En el teletrabajo, igualmente, se hace uso de

aplicaciones informáticas de vigilancia empresarial o de registro de la jornada laboral, lo que obliga a la persona trabajadora a establecer una conexión telemática estable.

Respecto a la obligación formal del teletrabajo, se hace mediante acuerdo escrito, que podrá incorporarse al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero que en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia. La empresa deberá entregar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Esta obligación formal sirve tanto para el teletrabajo como para el trabajo a distancia desde la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. VENTAJAS E INCONVENIENTES DEL TELETRABAJO

Esta nueva forma de trabajar implica una serie de ventajas e inconvenientes, tanto para la persona trabajadora como para la organización y para la sociedad.

	Ventajas	Inconvenientes
Para el individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del rendimiento y la productividad • Menos tiempo de desplazamiento al trabajo • Mayor autonomía • Menos estrés laboral • Más tiempo con la familia • Única posibilidad de entrada en el mercado laboral (personas con hijos pequeños, personas discapacitadas, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Menos oportunidades para las relaciones personales • Más estrés relacionado con el hogar • Más aislamiento profesional • Menos seguridad en el empleo
Para la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor productividad • Oferta de trabajo más amplia y variada • Ahorro de espacio de oficina • Menos absentismo • Imagen de empresa flexible 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de control y motivación de las personas • Empleados menos comprometidos • Pérdida de trabajo en equipo
Para la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Menos desplazamientos, menos contaminación, congestión de tráfico y accidentes • Menos discriminación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuos más aislados de las instituciones sociales (sociedad autista)

Fuente: Baruch (2001)

4. EVOLUCIÓN DE LA REGULACIÓN LEGAL ANTES DEL COVID-19.

El teletrabajo tuvo su origen en la década de los 70, asociado a las primeras tecnologías de la información y comunicación.

En Europa, surgió con el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito en julio de 2002, entre los agentes empresariales y sindicales. No obstante, en la legislación española no hizo su aparición hasta la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

En el preámbulo de esta ley se pretende “(...)dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”. Entonces, se incluye el art. 13, otorgando el carácter de modalidad de contrato al trabajo a distancia, que se mantuvo en 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.

Posteriormente, en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se incluyen referencias a los derechos digitales en el ámbito laboral, tales como protección de la intimidad personal y familiar; utilización de los dispositivos digitales; desconexión digital en periodos de descanso, permisos y vacaciones; y uso de sistemas de geolocalización para ejercer funciones de control lícitas y limitadas.

En el año 2019, una modificación posterior del Estatuto de los Trabajadores dispuso, en su art. 34.8, que “(...)las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación

del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”.

De este modo, se cumplía la exigencia de contar con una normativa más completa y detallada del trabajo a distancia que la existente hasta ese momento. Con este nuevo marco normativo se precisaban, con más claridad, los derechos, deberes y obligaciones de las personas trabajadoras y los empresarios, para asegurar un equilibrio en la relación laboral y evitar que esta modalidad acabase resultando más perjudicial para alguna de las partes.

Con el estado de alarma, provocado por la pandemia, se aprobó el Real Decreto Ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. Con el propósito de minimizar los efectos socioeconómicos de dicha situación, la Jefatura del Estado, decretó una serie de medidas, para dar prioridad a la continuación de la actividad productiva. En el art. 5 se estableció el carácter preferente del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si les fuera técnica y razonablemente posible, y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Por consiguiente, el teletrabajo se convirtió en soporte esencial para la conservación de la actividad económica de las empresas, al ser considerada una opción factible para la supervivencia empresarial durante el tiempo que duró el estado de alarma.

Posteriormente, se publicó el Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia. En él se establece que el teletrabajo es voluntario y reversible para empleados y empresas.

Otra de las garantías que se añadieron en esta ley hace referencia a la igualdad de derechos y deberes de las personas trabajadoras, tanto si llevan a cabo su tarea de forma presencial como si la realizan a distancia.

También aporta como novedad el deber que tiene la empresa de proporcionar dispositivos y utensilios necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia.

Asimismo, deberá compensar cualquier gasto que la persona teletrabajadora realice con motivo de su trabajo y garantizar su derecho al descanso.

También se contempla la facultad de la empresa para tener instaladas aplicaciones de vigilancia y control en los dispositivos de la persona teletrabajadora, sin quebrantar su derecho a la intimidad y protección de datos.

Esta disposición se complementó con el Real Decreto Ley 29/2020 de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y de recursos humanos en el sistema nacional de salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, según dice, con la finalidad de asegurar el normal funcionamiento de las Administraciones Públicas, impulsando nuevas formas de organización y estructuración del trabajo de las empleadas y empleados públicos para el mejor servicio a los intereses generales que tienen encomendado.

Por último, el paso por el Parlamento del RD Ley 28/2020 dio como resultado la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, añadiendo algunas modificaciones para hacerla más inclusiva. También se modificó el art. 13 del ET con la siguiente mención: “Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”.

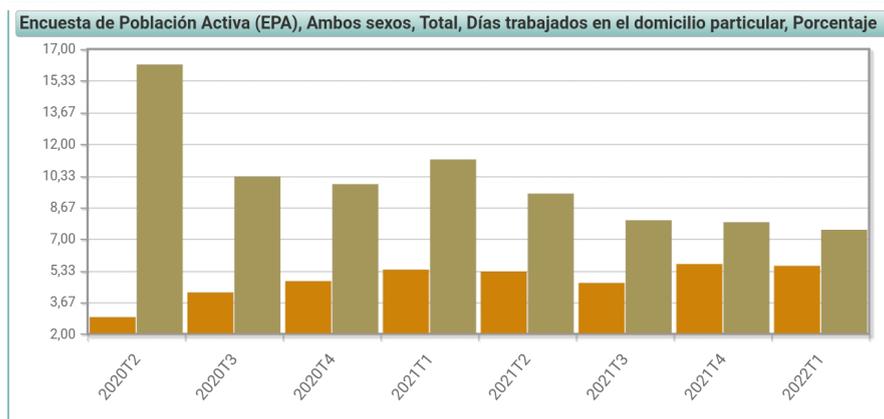
5. ESCENARIO DESPUÉS DEL COVID-19.

Según la EPA del año 2019, el 8,4% de las personas indicaron que trabajaron en su domicilio en alguna ocasión, y el 4,5% del total lo hicieron más de la mitad de los días laborables.

En 2020, el Banco de España elaboró un informe con el título “El Teletrabajo en España”. En dicho estudio se refería que el 80% de las empresas encuestadas aumentaron la presencia de teletrabajo.

Del 20% de personas teletrabajadoras que hubo en 2020, según la EPA, hemos pasado a 13,1% en 2022, lo que implica que unos 1,5 millones de empleados trabajan desde su domicilio. Este índice se encuentra muy lejos del 32,6% del total de los empleados en España, que según cálculos, podrían llevar a cabo su trabajo a distancia.

Aún así, el porcentaje de personas teletrabajadoras, en la actualidad, se encuentra muy por encima del 8,4% de personas que trabajaban a distancia en 2019.



Fuente: EPA Primer Trimestre 2022.

DATOS TELETRABAJO EN EUROPA 2020 (en %)			
Luxemburgo	47,5	Media UE 27	21,0
Países Bajos	40,1	Eslovenia	20,0
Finlandia	39,2	Polonia	18,1
Dinamarca	35,3	España	15,1
Bélgica	33,7	Italia	13,6
Suecia	32,8	República Checa	13,1
Irlanda	32,0	Eslovaquia	11,6
Francia	29,4	Croacia	11,0
Austria	29,2	Hungría	11,0
Malta	25,7	Grecia	10,4
Estonia	23,7	Lituania	8,8
Alemania	22,8	Chipre	7,4
Portugal	22,6	Letonia	6,3
		Rumanía	3,1
		Bulgaria	3,0

Fuente: Eurostat-2021.

A nivel europeo destacan Luxemburgo, Países Bajos, Finlandia y Dinamarca con una tasa de teletrabajo superior al 35% de la población trabajadora.

Según los últimos datos obtenidos de la encuesta de Eurostat de junio de 2022, la tendencia ha ido al alza en todos los países excepto en Grecia, España, Italia y Polonia, siendo Italia la que ha tenido un descenso más acusado.

6. EL INTERÉS EMPRESARIAL EN EL TELETRABAJO

Las consecuencias del teletrabajo en una organización empresarial estarán en función de las condiciones que presente la empresa en el momento de su implantación. (Peralta, Bilous, Flores, Bombón, 2020).

6.1. VENTAJAS

6.1.1. Para el Área de Negocio.

- Mayor productividad, que genera mayores ingresos y un crecimiento significativo del negocio.
- Mayor flexibilidad de los recursos esenciales para responder a la demanda, si dicha demanda se incrementa, crecimiento de la organización con la incorporación de personal, si ésta se reduce, menor coste fijos.
- Disminución de gasto en instalaciones, mantenimiento y servicios asociados a ellas (energía, comunicaciones, servicios públicos, etc.)

6.1.2. Para el Área Operativa.

- Utilización de herramientas de control y seguimiento permanente de la actividad.
- Procesos descentralizados, pero interconectados.

6.1.3. Para el Área de RRHH.

- Mayores posibilidades de contratación, al poder reclutar personas trabajadoras más cualificadas, sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento a la sede de la organización.
- Mayor capacidad para retener talentos.
- Oferta de conciliación familiar y laboral al personal, que se traduce en mayor productividad de éste al ofrecer mayor calidad de vida.

6.1.4. Para el Área de Tecnología.

- Reducción en los costes de adquisición de hardware y aplicaciones informáticas.
- Mejor control sobre el flujo y la gestión de la información que generan los empleados.
- Reducción de costes en mantenimiento de equipos y optimización de la capacidad de respuesta frente al crecimiento de la compañía.

6.1.5. Para el Área de Responsabilidad Social y cumplimiento de los ODS.

- Reducción de emisiones de CO₂ y NOX, al evitar el desplazamiento de los individuos a la empresa.
- Inclusión socio-laboral de individuos considerados vulnerables en los casos de discapacidad, aislamiento demográfico, situación familiar, etc.
- Reducción de la densidad de tráfico asociada a los horarios laborales.
- Implantación de los últimos avances en tecnología y nuevas formas de trabajar que mejoren la calidad de vida de las personas y su desarrollo personal.

6.2. INCONVENIENTES

- Eliminación del contacto personal, que puede desembocar en que los individuos posean una percepción menos global del trabajo que desarrolla la compañía.
- Aumento de complejidad en la gestión de equipos a distancia y control de los mismos.
- Necesidad de una alta inversión tecnológica, para que el individuo no tenga problemas de comunicación a la hora de acceder, de forma remota, a las diferentes bases de datos, o que pueda asistir a reuniones por videoconferencia. Esta circunstancia hace que muchas empresas no se decidan a dar el salto al teletrabajo.

- Escasa regulación: A pesar de que ya existe una regulación más completa sobre teletrabajo, la práctica es tan novedosa que aún no hay un elevado número de convenios colectivos que la incluya, ni un marco jurídico sólido.

A la vista de los resultados mencionados anteriormente, en las organizaciones en las que se ha implantado el teletrabajo, han sido satisfactorios. De este modo, las empresas están generando mayor productividad, eficiencia y menores índices de ausentismo.

7. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES EN EL TELETRABAJO

En algún momento, se podría pensar que el teletrabajo conlleva una modificación sustancial de las condiciones laborales, puesto que alteran y transforman aspectos fundamentales de la relación laboral de forma más que evidente. Sin embargo, la normativa establece que las condiciones deberán ser las mismas tanto si el trabajo se desempeña presencialmente o a distancia.

Para analizar en qué medida el teletrabajo puede llegar a considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que trasladarse al art. 41.1. del Estatuto de los Trabajadores:

La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

A la vista de lo que se menciona en el citado artículo 41.1. del Estatuto de los Trabajadores se puede considerar que hay modificación sustancial de condiciones de trabajo en los siguientes aspectos de la relación laboral:

- Jornada de trabajo.
Como el individuo dispone de un amplio grado de flexibilidad horaria puede trabajar por la tarde, noche y fines de semana. Asimismo, se está exigiendo cierto grado de disponibilidad a los teletrabajadores para atender llamadas, mensajes y correos electrónicos fuera del horario de trabajo pactado.

- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
Esta misma flexibilidad que se menciona en el punto anterior ayuda en la conciliación con la vida familiar, pero ocasiona que no quede bien definido el horario de trabajo y el de descanso, por lo que no se tiene en cuenta el derecho del teletrabajador a la desconexión digital.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
Aunque el trabajador obtenga la remuneración correspondiente a su categoría profesional, el teletrabajo conlleva una serie de gastos adicionales tales como el suministro de los equipos de trabajo necesarios para la actividad, los gastos de adaptación del domicilio particular al lugar de trabajo para que cumpla los requisitos de seguridad y salud laborales, el consumo energético de los equipos, la provisión de servicio de comunicaciones y demás gastos relacionados con la actividad, etc.
A cambio, la empresa puede considerar la eliminación de complementos salariales asociados al trabajo presencial, como por ejemplo, los gastos correspondientes a desplazamiento, comida o vestuario.

- Sistema de trabajo y rendimiento.
Puede darse el caso de que la autonomía asociada al teletrabajo no esté bien gestionada por el individuo o bien dirigida desde la empresa, lo que puede dar lugar a una carga de trabajo irregular o una ausencia de reconocimiento a su labor profesional. Asimismo, el rendimiento puede variar por un deficiente establecimiento de objetivos.

- Funciones.
El teletrabajo y la autonomía asociada al mismo puede dar lugar a ciertas acciones o toma de decisiones que no se correspondan con la categoría profesional de la persona teletrabajadora.

- Seguridad y salud laboral.
Como el empresario no puede controlar el espacio donde se realiza el trabajo esta responsabilidad recae sobre la persona teletrabajadora.

- Derechos colectivos.
El teletrabajo puede causar un cierto grado de dispersión de las personas trabajadoras, eliminando el contacto con los representantes sindicales.

En cuanto a la protección de la persona trabajadora frente a la decisión unilateral del empresario, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia dispone que:

- El teletrabajo será voluntario y reversible, tanto para la persona trabajadora como para la empresa.
- La falta de adaptación a esta modalidad de prestación de servicios no será causa de despido objetivo.
- Obligación empresarial de compensar los gastos del sujeto trabajador a distancia.
- Se refuerza el derecho a la desconexión digital.
- Las condiciones del teletrabajo deberán constar por escrito.
- La empresa deberá facilitar los medios, herramientas y equipos al individuo para realizar sus funciones.
- Se garantiza el derecho a la flexibilización del horario.
- Se debe continuar registrando la jornada de manera adecuada y fiable.
- El trabajo a distancia se considera regular cuando alcance como mínimo el 30% de la jornada en un período de referencia de 3 meses.

Aunque el trabajo a distancia es una forma de organización del trabajo cuya implantación podría estar justificada en razones organizativas o productivas, no puede ser impuesto por el empresario, ni siquiera acudiendo al procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

8. CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO DE TELETRABAJO

El art. 7 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, establece el contenido mínimo obligatorio que debe estar presente en el acuerdo individual de trabajo a distancia que ratifiquen el sujeto trabajador y empresario. Este mínimo se puede complementar con los acuerdos alcanzados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

- Inventario de los equipos y herramientas necesarios que exige el desarrollo del trabajo, así como la vida útil o periodo de renovación de los mismos.
- Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
- Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia, y en su caso donde desarrollará la jornada presencial.
- Lugar de trabajo habitual.
- Duración de plazos de preaviso para situaciones de reversibilidad.
- Medios de control empresarial de la actividad.
- Procedimiento a seguir en caso de dificultades en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con participación de la RLT, sobre protección de datos.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la RLT, sobre seguridad de la información.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

Este acuerdo debe ser realizado por escrito y entregarse copia a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en el plazo de 10 días desde su firma.

El acuerdo es reversible y puede sufrir modificaciones. De llevarse a cabo alguna modificación, se deberá realizar un nuevo acuerdo con carácter previo a la

aplicación de los cambios que vaya a sufrir y volver a ser comunicado a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

En caso de que se produzca una vacante de los puestos que implican presencialidad, tendrán preferencia para optar por ella los individuos que realizan trabajo a distancia desde el comienzo de la relación laboral.

El incumplimiento de esta disposición se considerará infracción grave y será sancionado en los términos previstos en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

9. DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Esta relación de derechos está recogida en el Capítulo III de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia: Derechos de las personas trabajadoras a distancia.

- Derecho a la formación (Art. 9)

Derecho a la formación en igualdad de condiciones sin que existan diferencias entre sujetos presenciales o que realicen sus funciones a distancia.

- Derecho a la promoción profesional (Art. 10)

Derecho a la promoción profesional en igualdad de condiciones sin que existan diferencias entre personas trabajadoras presenciales o que realicen sus funciones a distancia.

- Derecho a la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas (Art. 11)

La empresa asumirá esta inversión para el desarrollo de la actividad conforme al inventario referido en el art. 7 de la misma ley. También se garantizará la dotación de equipos adecuados a las personas con dificultades técnicas en el teletrabajo.

- Derecho al abono y compensación de gastos (Art. 12)

La empresa deberá compensar los gastos que se ocasionen por motivos de teletrabajo.

- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo (Art.13)

Puede ser flexible cuando se respeten los tiempos pactados de disponibilidad obligatoria y el acuerdo normativo sobre tiempo de trabajo y descanso.

- Derecho al registro horario adecuado (Art.14)

Se deberá de recabar el registro horario, conforme al artículo 34.9 del ET.

- Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia (Art. 15)

Derecho a una adecuada protección en seguridad y salud en el trabajo, como viene establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (Art. 16)

Se deberán de tener en cuenta los riesgos generales y específicos asociados a esta modalidad de trabajo. Se deberá prestar una atención especial a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos (distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada).

Los datos necesarios para la evaluación de riesgos se recabarán, solamente, en la zona habilitada para el teletrabajo (no en el resto de zonas de la vivienda, etc.).

Cuando se tenga que obtener dicha información mediante una inspección presencial, deberá emitirse informe escrito que lo justifique, entregándose a la persona trabajadora y a los/as delegados/as de prevención.

Para realizar la visita es necesario el permiso de la persona trabajadora, y si no se concede, la actividad preventiva se realizará mediante la información suministrada por el individuo.

- Derecho a la intimidad y a la protección de datos (Art. 17)

Se garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La empresa no puede obligar al sujeto a la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos de su propiedad.

La empresa deberá establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales, respetando la protección de la intimidad de la persona trabajadora. Para ello, la representación de las personas trabajadoras participará en la elaboración de los términos de uso de los equipos puestos a su disposición para uso personal.

- Derecho a la desconexión digital (Art. 18)

La empresa deberá garantizar este derecho, conforme al art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Para ello, la empresa elaborará una política interna en la que se definirá el ejercicio de este derecho. Se podrá incluir en los convenios o acuerdos colectivos de trabajo.

- Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (Art. 19)

Las personas que trabajen a distancia podrán ejercitar su derecho colectivo, con el mismo contenido y alcance, en igualdad de condiciones que las que lo hacen de forma presencial.

La empresa deberá suministrar a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual.

Se debe garantizar la participación de los sujetos trabajadores a distancia de manera efectiva en las actividades organizadas por la Representación Legal de las

Personas Trabajadoras, y la participación presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

10. FACULTADES DE LA EMPRESA

El empresario dispone de las facultades que se establecen en el Capítulo IV de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia: Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.

- Protección de datos y seguridad de la información (Art. 20)

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de protección de datos y seguridad de información previa participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

- Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (Art. 21)

Las personas trabajadoras deberán cumplir con este enunciado, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

- Facultades de control empresarial (Art. 22)

Las empresas podrán adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de la persona trabajadora, incluida la utilización de medios telemáticos, teniendo en cuenta la dignidad y circunstancias personales.

11. DISPOSICIONES Y DERECHOS QUE SE DERIVAN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Ley 10/2021, de 9 de julio, refuerza el papel de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, derivando ciertas funciones y determinadas facultades y derechos a la negociación con el empresario.

Lo hace, juiciosamente, para establecer unos mínimos comunes en todas las relaciones laborales de trabajo a distancia por cuenta ajena. Aún así, ya se preocupa de que la aplicación de esta ley no suponga la compensación, absorción o desaparición de aquellos derechos o condiciones más beneficiosas (sic), presentes en acuerdos existentes.

A continuación, se presenta una lista de los que se establecen:

- Recepción y registro de los acuerdos de teletrabajo suscritos por la empresa.
- Recibir información de la empresa de vacantes de puestos de trabajo de carácter presencial, y establecer los mecanismos de preferencia para cubrirlos por parte de individuos que deseen volver al trabajo presencial.
- Llevar el seguimiento de las acciones de formación para acercarlas a las personas teletrabajadoras en las mismas circunstancias que a los sujetos presenciales.
- Procurar que las acciones de promoción profesional lleguen en igualdad de condiciones para personas trabajadoras a distancia y presenciales.
- Acordar en los convenios colectivos un sistema de compensación económica por los gastos implicados en el teletrabajo.
- Acordar con la empresa el sistema de registro de jornada conforme al art. 34.9 del ET.
- Hacer un seguimiento de la planificación preventiva y evaluación de riesgos laborales correspondientes a esta modalidad de trabajo.
- Colaborar con la empresa en la elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales puestos a disposición del sujeto trabajador y personales.
- Tomar parte en la política interna de la empresa, para que se garantice el derecho a la desconexión digital.

- Garantizar los derechos colectivos de los individuos teletrabajadores: acceso a las comunicaciones de la empresa y la creación de un tablón de anuncios virtual.
- Cooperar en materia de protección de datos y seguridad en la información.
- Contribuir en la elaboración de las normas de uso y conservación de los equipos informáticos.
- Asistir en la identificación de puestos de trabajo susceptibles de ser realizados a través de trabajo a distancia, regular la jornada aplicable y establecer el porcentaje de presencialidad.

12. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL

Por otro lado, se precisan una serie de elementos que deben figurar en el acuerdo individual de teletrabajo, que son personalizados para cada contrato, y que deben ser acordados entre la persona trabajadora y empresario.

Son los siguientes:

- Definición del contenido funcional del trabajo a distancia y posición en la estructura de la organización.
- Características del equipo informático que se va a ceder y nivel de acceso a las herramientas y aplicaciones informáticas corporativas.
- Indicación de los gastos que se puedan causar al sujeto trabajador y la forma de compensación.
- Horario de disponibilidad del individuo.
- Distribución del trabajo que se va a realizar de forma presencial y el que se puede realizar fuera de las instalaciones de la empresa.
- Determinación del lugar concreto desde donde se va a realizar el teletrabajo y dependencia donde se va a desarrollar la parte correspondiente al trabajo presencial.
- Precisión de la duración del acuerdo de trabajo a distancia y reglas de preaviso en caso de renuncia por ambas partes.
- Planteamiento de objetivos, valoración y medios de seguimiento y control de la actividad por parte del empresario.
- Procedimientos establecidos en caso de dificultades técnicas y operativas.
- Métodos para la protección de datos y seguridad de la información en las comunicaciones.

A este contenido se le pueden añadir todas aquellas mejoras de condiciones de trabajo que se hubieren pactado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

13. PERFIL DE LA PERSONA TELETRABAJADORA

Independientemente de que haya que definir qué puestos de la organización sean susceptibles de realizarse a distancia o que un individuo pueda solicitar la realización de esta modalidad de trabajo, por razones de conciliación familiar y personal, es conveniente diseñar un perfil profesional en el que se definan las aptitudes, cualidades y características personales necesarias que debe reunir el sujeto para garantizar el éxito en la implementación del teletrabajo en la empresa.

En este perfil se deben describir las competencias requeridas para el puesto que se desempeña, experiencia en el puesto asignado, ciertas habilidades informáticas para trabajar en remoto y características de personalidad para trabajar en solitario con un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

(Hernández, 2020) identifica que el perfil idóneo puede ser el siguiente :

Características personales:

- Autónomo, disciplinado y proactivo.
- Alto nivel de autoestima y eficiencia.
- Merecedor de confianza.
- Capacidad de automotivación.

Habilidades profesionales:

- Tiene formación y experiencia previa en la actividad desarrollada.
- Puede realizar y organizar su trabajo y tomar decisiones sin una supervisión directa.
- Capaz de planificar el trabajo y cumplir los plazos establecidos.
- Habilidad en la resolución de problemas y adaptación al cambio.
- Competencias en el manejo de las TIC's.
- Capaz de adquirir nuevos conocimientos a través de la formación.

Circunstancias personales:

- Desea teletrabajar y tiene un alto grado de compromiso.
- Su domicilio es apto para el teletrabajo por espacio y posibilidad de albergar un sistema de comunicaciones de calidad.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral sin interferencias.

Además de la definición del perfil idóneo de la persona teletrabajadora, la empresa tiene que realizar la selección de los empleados que han solicitado el teletrabajo.

Algunos de los criterios de elegibilidad que pueden orientar la selección de los sujetos teletrabajadores pueden ser los siguientes:

- Tipo de contrato y antigüedad en la empresa.
- Funciones que se desempeñan o tipo de puesto.
- Familiaridad con las TIC.
- Necesidades de conciliación.
- Distancia desde el domicilio al centro de trabajo.

14. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA DE ADIF (Administrador de Infraestructuras Ferroviarias)



A continuación se realizará un estudio sobre el Acuerdo para la regulación del trabajo a distancia de Adif, suscrito entre el Comité General de Empresa de Adif y la propia Dirección el 16 de junio de 2021.

Cabe señalar que el acuerdo hace referencia al trabajo a distancia y no al teletrabajo como tal.

En este trabajo se va a analizar el cumplimiento de la legislación vigente en materia de negociación colectiva y en relación con el teletrabajo.

El acuerdo al que hacemos referencia se firmó antes de la entrada en vigor de la Ley 10/2021, que modifica el Real Decreto 28/2020.

Como veremos más adelante, también se realizará un análisis del modelo de acuerdo individual de trabajo a distancia, éste es, el contrato laboral que debe ser firmado por las partes. Se realizará un contraste de su contenido con lo que la ley dispone como contenido mínimo y si se tienen en consideración las disposiciones derivadas a la negociación colectiva.

14.1. CONTENIDO DEL ACUERDO PARA LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Este acuerdo contiene un preámbulo y los siguientes 19 puntos.

1. Objeto
2. Ámbito de aplicación subjetivo
3. Ámbito de aplicación objetivo
4. Requisitos de participación
5. Vigencia

6. Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia
7. Condiciones laborales
8. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia
9. Distribución del tiempo de trabajo a distancia
10. Entrada al programa
11. Salida del programa
12. Medios técnicos
13. Sistemas de control
14. Seguridad y salud laborales
15. Formación
16. Propiedad intelectual y protección de datos
17. Desconexión digital
18. Derechos de representación colectiva
19. Comisión de seguimiento

Los puntos 1 a 5 hacen referencia a algunos aspectos iniciales, ámbitos objetivo y subjetivo de aplicación del mismo, requisitos de participación y fecha de entrada en vigor del acuerdo. A continuación, se remite a los puntos del teletrabajo relacionados con la legislación de ese momento.

En su punto 6 acomete el carácter de voluntariedad y reversibilidad, contemplados en el **art. 5 de la Ley 10/2021**. También se incluyen las reglas de preaviso en caso de renuncia. Además se dispone que este acuerdo debe añadirse como modalidad de trabajo en la Normativa Laboral de ADIF.

El punto 7 se refiere a las condiciones laborales donde precisa que los sujetos teletrabajadores tienen los mismos derechos que los presenciales. Los individuos no podrán sufrir perjuicio en sus condiciones de trabajo, retribución, estabilidad del empleo, formación y promoción. **Art. 8.3.**

El punto 8 precisa la obligación de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia por escrito, entregar copia a la representación de las personas trabajadoras y posterior inscripción en oficina de empleo, como establece el **art. 6**. Más adelante analizaremos el modelo de acuerdo individual de trabajo a distancia.

Punto 9: Distribución de tiempo de trabajo acordado, como refiere el **art. 8.1**. Se acuerda una jornada con 3 días/semana de trabajo a distancia, disponibilidad por

parte del sujeto trabajador para asistencia a cursos y reuniones; también añade ciertas disposiciones para evitar las acumulaciones de días presenciales, no fraccionar trabajo a distancia y presencial el mismo día y la obligación de avisar la asistencia extraordinaria al trabajo de forma presencial con 24h de antelación.

En los puntos 10 y 11 se recogen los aspectos formales para la entrada/salida del programa de trabajo a distancia, según **art. 5.3**, y la relación de motivos que pueden dar lugar a la vuelta a la situación anterior.

En el punto 12 se acuerda que la empresa proporcionará los medios técnicos necesarios para la ejecución de la actividad, recogidos en el **art. 11 de la Ley 10/2021**, y se impone a la empresa la obligación de garantizar la solución de las incidencias técnicas que surjan durante el desarrollo del trabajo a distancia. Para cumplir con los requerimientos de este punto se lleva a cabo una estimación de los equipos informáticos que se van a adquirir.

El punto 13 del acuerdo de trabajo a distancia de ADIF hace alusión a los medios de control y seguimiento de la actividad del individuo por parte de la empresa, contemplados en el **art. 14 de la Ley 10/2021**, respetando los preceptos generales contemplados en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. Se impone un sistema de trabajo por objetivos, que es evaluado posteriormente por la jefatura de las personas trabajadoras y la emisión, por parte de ésta, de una serie de informes periódicos para verificar el cumplimiento de los objetivos definidos.

En la sección Sección 4, **arts. 15 y 16 de la Ley 10/2021**, se recoge el derecho de las personas trabajadoras a la prevención de riesgos laborales. Para ello se añade el punto 14 donde se recoge, de forma extensa, un acuerdo completo en relación a la seguridad y salud laborales, poniendo a disposición los servicios de prevención que existen en ADIF.

Las medidas necesarias para la realización de las acciones formativas del **art. 9.1 de la Ley 10/2021** están recogidas en el punto 15 del acuerdo. Esta formación se impartirá al inicio del trabajo a distancia, y cuando se produzcan cambios en los medios y tecnologías utilizadas.

El punto 16 del acuerdo hace referencia a la propiedad intelectual de las aplicaciones informáticas corporativas y a las obligaciones de la persona trabajadora en materia de protección de datos y seguridad de la información, a que hace referencia el **art. 20** de la Ley.

El punto 17 se dedica a la garantía del derecho a la desconexión digital recogida en el **art. 18** y en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El punto 18 recoge los derechos colectivos de los sujetos trabajadores a distancia del **art. 19 de la Ley 10/2021**.

El punto 19 constituye una comisión de seguimiento del acuerdo para la solución de conflictos que pudieran surgir y para llevar un control efectivo de esta modalidad de trabajo .

A continuación paso a exponer ciertos elementos que en el acuerdo no se han tenido en consideración, y que para el autor de este trabajo son relevantes.

Tras el análisis, se ha detectado que existen aspectos, según lo que la ley dispone que debe derivarse a la negociación colectiva, que no han sido plasmados en este acuerdo:

- La representación de las personas trabajadoras será informada por la empresa de vacantes de puestos de trabajo de carácter presencial, y establecer los mecanismos para cubrirlos por sujetos teletrabajadores que deseen volver al trabajo presencial. **Art. 8.2.**
- No se especifica con qué mecanismos se va a garantizar el deber de la empresa de informar, de manera expresa y por escrito, de las posibilidades de promoción profesional. **Art. 10.**
- No se expone ninguna forma de compensación económica por los gastos de teletrabajo. **Art. 12.2.**

- No hay evidencia de la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de los criterios de uso de los dispositivos digitales a disposición de la persona teletrabajadora. **Art. 17.3.**
- No se menciona que se haya establecido en la negociación colectiva las condiciones de uso y conservación de los equipos informáticos. **Art. 21.**
- No hay evidencia de la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en la elaboración de las instrucciones y procedimientos sobre protección de datos y seguridad de la información. **Art. 20.**
- No se hace mención de la implantación de un tablón de anuncios virtual. **Art. 19.2.**

14.2. CONTENIDO DEL ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA

En relación con el contenido del acuerdo individual de trabajo a distancia, a continuación pasamos a realizar un análisis del mismo.

Así, en la cláusula primera, se indica que la persona trabajadora va a desempeñar las funciones de su categoría profesional.

Asimismo se establece, con carácter general, la forma de prestación de trabajo (presencial-no presencial). Además se determina el lugar desde donde se va a realizar el teletrabajo.

La cláusula segunda dispone que el individuo se compromete a garantizar su localización y disponibilidad. En mi opinión, no deja claro el grado de flexibilidad de que dispone la persona trabajadora para conciliar su vida laboral y familiar.

La cláusula tercera determina que el acuerdo es voluntario y reversible para ambas partes y deriva al punto 6 del acuerdo de trabajo a distancia los plazos de preaviso para situaciones de reversibilidad. En dicho documento se establece un plazo de preaviso de 30 días para ambas partes.

La cláusula cuarta hace referencia a que en todo lo relacionado con los medios necesarios para desarrollar la modalidad de teletrabajo se estará a lo establecido en el acuerdo suscrito entre empresa y representación de las personas trabajadoras. De este modo habrá que remitirse al punto 12 del acuerdo donde se dispone que la empresa proporcionará al sujeto trabajador el equipo informático, además un compromiso de adquisición y distribución de terminales.

Únicamente expone que serán ordenadores portátiles sin añadir más datos sobre sus características. En el mismo punto se hace referencia a recursos de almacenamiento compartido sin definir el nivel de acceso a las herramientas y aplicaciones informáticas corporativas.

De igual modo, se atribuye a la empresa la resolución de todas aquellas incidencias técnicas y operativas, y la atención de averías de los equipos.

En la cláusula quinta se aborda la vigilancia de la actividad por parte de la empresa, remitiendo al punto 13 del acuerdo de TAD, en el que consta que el seguimiento se realizará de acuerdo con lo estipulado en el art. 34.9 del ET.

El texto del art. 34.9. indica que “La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión empresarial y previa consulta con los representantes legales de las personas trabajadoras en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada”.

El acuerdo contempla el sistema de registro de jornada. Así, establece que el método de registro de la jornada deberá ser objetivo, fiable, no manipulable, accesible y homogéneo para todas las personas adscritas al mismo.

En cualquier caso, la Jefatura de la dependencia correspondiente se encargará del planteamiento de objetivos y valoración, mediante un informe semestral que valore el grado de cumplimiento de dichos objetivos.

La cláusula sexta hace referencia a la prevención de riesgos laborales en el lugar desde donde se va a realizar el TAD. Asimismo, se recoge cómo se va a realizar la evaluación de riesgos del puesto de trabajo.

La cláusula séptima establece a quién corresponde la propiedad intelectual de las aplicaciones informáticas que se ceden para uso de la persona trabajadora y la obligación del individuo de cumplir las instrucciones dictadas por la empresa y la legislación vigente sobre protección de datos y sobre seguridad de la información, pero no hay constancia de instrucciones. Sólo obligación de cumplimiento.

La cláusula octava recoge los derechos establecidos en la LOPD sobre desconexión digital.

Las cláusulas novena y décima disponen que el acuerdo queda sin efecto en caso de extinción de la relación laboral y deriva al acuerdo sobre TAD en los asuntos no recogidos en el contrato individual.

En opinión del autor, el acuerdo individual ha sido una trasposición de lo establecido en la legislación vigente. Sin embargo, hay ciertos aspectos que deberían haberse incluido y no se recogen, siendo de obligado cumplimiento en el acuerdo entre la persona trabajadora y empresa, según la Ley 10/2021:

- Definir con claridad el contenido de las funciones del teletrabajo.
- Definir explícitamente las características del equipo informático que se va a ceder y el nivel de acceso a las aplicaciones informáticas corporativas. **Art. 7. a).**
- No se indica los gastos directos e indirectos que se pueden causar al sujeto teletrabajador y la forma de compensación. **Art. 7.b).**
- Reglas de disponibilidad del individuo. **Art. 7.c).**

- Centro de trabajo donde queda adscrita la persona y dónde realizará la jornada presencial. **Art. 7.e).**
- No especifica las instrucciones o procedimientos relacionados con la protección de datos y sobre seguridad de la información. **Art. 7. j) y k).** Deja a criterio de la persona trabajadora la obligación de cumplirlas, pero no establece ningún procedimiento.

15. CONCLUSIONES

El teletrabajo se está convirtiendo en una fórmula efectiva en un mundo cada vez más global e interconectado. Además, es una buena alternativa a la excedencia por cuidado de personas dependientes (mayores y menores) sin tener que desconectar del trabajo, y sin que suponga un inconveniente para la carrera profesional de la persona trabajadora.

Asimismo, favorece la integración laboral de personas con discapacidades que no permitan el desplazamiento hasta un centro de trabajo, o para captar talentos que se encuentren en cualquier parte del mundo.

Fue una gran alternativa para evitar la paralización de la actividad económica de las empresas durante la pandemia de Covid-19.

En España, el número de personas teletrabajadoras ha sufrido una reducción desde la pandemia, aún así la proporción sigue siendo superior al momento prepandemia.

Esto, me lleva a pensar que seguimos siendo un poco tradicionales, pero espero que la tendencia vuelva a subir, en cuanto se vaya consolidando esta modalidad en futuras negociaciones colectivas.

El teletrabajo también hace su aportación a la sociedad: disminuye la contaminación, ya que se reduce el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados, lo que disminuirá la emisión de gases con efecto invernadero.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: aislamiento del resto de compañeros, pérdida de identidad como miembro de la empresa, una nueva variedad de riesgos y patologías relacionados con las TIC's, brechas de seguridad, protección de datos, etc.

Creo que la legislación va por buen camino a la hora de regular el teletrabajo. Ahora, espero que la negociación vaya mejorando las condiciones en futuros

convenios, que las empresas vayan aumentando el número de puestos susceptibles de realizarse por teletrabajo.

En mi caso, el trabajo que vengo desarrollando es obligatoriamente presencial, pero mis aspiraciones en un futuro serían ocupar un puesto en el que pueda teletrabajar.

16. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo suscrito por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP). (2002).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

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.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

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. (Modificación del art 34 ET).

Real Decreto Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.

Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Real Decreto Ley 29/2020 de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las administraciones públicas y de recursos humanos en el sistema nacional de salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

Acuerdo para la regulación del trabajo a distancia. (2021). Adif y CGE Adif.

Anghel, B., Cozzolino, M., Lacuesta, A. El Teletrabajo en España. (2020). Repositorio institucional del Banco de España.

Aragón, C. El teletrabajo en la negociación colectiva. (2010). Observatorio de la negociación colectiva.

Baruch, Y. The status of research on teleworking and an agenda for future research. (2001). Blackwell Publishers.

Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral. (2010). OIT.

Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE. (2021). ONTSI-Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.

Ereñaga de Jesús, N. El control del tiempo de trabajo en el teletrabajo: una visión desde la negociación colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco. (2019). Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo. Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT. Volumen 7, núm. 2.

Hernández, R. ¿Cuál es el perfil ideal del teletrabajador? 10 características esenciales. (2020). Emrendepyme.net

Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva. (2020). Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.

Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. (2020).

Ramiro, E. Trabajo Fin de Grado. El teletrabajo, subespecie del trabajo a distancia. (2021). Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas. Universidad de Jaén.

Working from home in the UE. Eurostat - Statistical Office of the European Union. (2022). European Comission.

