



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN.

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS.

TRABAJO FIN DE GRADO.

¿QUE HA SUPUESTO EL TELETRABAJO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Autora: Jimena Muñoz Torrego.

Dirigido por: Graciela López de la Fuente.

Convocatoria Ordinaria. Junio 2025.

ÍNDICE:

RESUMEN:	3
ABSTRACT:	3
INTRODUCCIÓN.	4
CAPÍTULO I: CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.	5
1.1. CONCEPTO.	5
1.2. BENEFICIOS Y DESAFÍOS DEL TELETRABAJO.	5
1.3. MODALIDADES DEL TELETRABAJO.	10
1.3.1. Trabajo flexible.	11
1.3.2. Teletrabajo.	11
1.3.3. Teletrabajo coworking.	11
1.3.4. Trabajo a distancia diferencia con teletrabajo.	11
CAPÍTULO II: REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.	13
2.1. REGULACIÓN ANTES DE LA PANDEMIA.	13
2.2. REGULACIÓN DESPUÉS DE LA PANDEMIA.	15
CAPÍTULO III: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO.. 19	
3.1. DEFINICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	19
3.2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN CONVENIOS COLECTIVOS.	20
3.2.1. Condiciones reguladas en los convenios colectivos.	20
3.2.2. Derechos de los trabajadores.	21
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y TELETRABAJO	24
4.1. XXV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA (2024 – 2026)	24
4.2. CONVENIO COLECTIVO CONTACT CENTER, 2023.	29
4.3. CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL PETRÓLEO, S.A.	32
4.4. II CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U Y TELEFÓNICA SOLUCIONES INFORMÁTICAS Y COMUNICACIONES, S.A.U.	36
4.5. CONVENIO COLECTIVO DE OUIGO ESPAÑA S.A.U, 24 DE AGOSTO 2024.	40
4.6. CONVENIO COLECTIVO DE FINANCIERA EL CORTE INGLÉS, EFC, SA.	41
CONCLUSIONES.	44
BIBLIOGRAFÍA.	46
1. MONOGRAFÍAS Y ARTÍCULOS DOCTRINALES.	46
2. LEGISLACIÓN.	46

RESUMEN:

El teletrabajo ha experimentado un desarrollo significativo concretamente desde la crisis sanitaria del COVID – 19, lo cual ha llevado a una reestructuración de las relaciones laborales. En este trabajo se analizará como la introducción y afianzamiento del teletrabajo ha influido en la negociación colectiva en España, a través del análisis del Real Decreto – Ley 28/2020 y la Ley 10/2021. Se indaga el papel de los convenios colectivos en la regulación de la modalidad laboral del teletrabajo, abordando elementos clave como la voluntariedad, la desconexión digital, la igualdad de trato de los trabajadores y la adaptación de las condiciones laborales a este nuevo ambiente. Además, también se investigarán los desafíos y oportunidades que la negociación colectiva ha enfrentado al intentar introducir el teletrabajo en los acuerdos laborales anteriores; en el estudio también se reflexionará sobre el futuro de la regulación del teletrabajo y su impacto en las relaciones laborales a largo plazo.

Palabras clave (teletrabajo, negociación colectiva, convenio colectivo)

ABSTRACT:

Teleworking has experienced a significant development specially since the health crisis of COVID - 19, which has led to a restructuring of labor relations. This paper will analyze how the introduction and entrenchment of telework has influenced collective bargaining in Spain, through the analysis of Royal Decree - Law 28/2020 and Law 10/2021. The role of collective bargaining agreements in the regulation of telework, addressing key elements such as voluntariness, digital disconnection, equal treatment of workers and the adaptation of working conditions to this new environment will be investigated. In addition, it will also investigate the challenges and opportunities that collective bargaining has faced when trying to introduce telework in previous labor agreements; the study will also reflect on the future of telework regulation and its impact on labor relations in the long term.

Keywords: (telework, collective bargaining, collective agreement)

INTRODUCCIÓN.

La transformación que ha experimentado el mundo del trabajo en los últimos años impulsada por la digitalización, globalización, desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación y sobre todo por la pandemia del COVID – 19, ha hecho que se introduzcan nuevas prestaciones laborales como el teletrabajo, lo cual ha pasado de ser una forma de trabajo secundaria a consolidarse como una forma estable y habitual en muchos sectores; esto ha ocasionado la adaptación de los marcos normativos existentes poniendo en primer plano el papel de la negociación colectiva, como la herramienta clave para lograr que los nuevos avances en la organización del trabajo no supongan un efecto negativo para los trabajadores en cuanto a sus condiciones y derechos laborales, si no para que se consiga crear una mejor calidad en el empleo y conciliación de la vida laboral y familiar.

Con el desarrollo de este trabajo se quiere ver la importancia de la existencia de la negociación colectiva y como gracias a ella se ha logrado incorporar el teletrabajo de forma adecuada, regulada y acorde a cada sector en particular. Debido a la expansión repentina del teletrabajo por causa de la pandemia, se produjeron varios retos en el ámbito laboral que se tuvieron que resolver a la vez, como la necesidad de asegurar unas condiciones laborales adecuadas, el seguir garantizando derechos de los trabajadores, definir las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, establecer mecanismos de control, y afianzar la conciliación de la vida laboral y familiar. Se quiere comprender hasta qué punto gracias a la negociación colectiva se ha incorporado bien el teletrabajo y ha sido una implantación positiva en el mundo laboral para conseguir crear beneficios a los trabajadores, mejorando ciertas condiciones laborales, la conciliación y la salud de las personas trabajadoras.

Para ello, a lo largo de este trabajo se analizarán las diferentes normativas vigentes que regulan el trabajo a distancia en el ordenamiento jurídico español donde se encuentran las diferentes normas, medidas y principios aplicables a el teletrabajo en diferentes sectores; se estudiarán los beneficios y desafíos que presenta esta nueva modalidad de trabajo para las empresas y trabajadores, especialmente a lo referente en la conciliación, la organización del tiempo, la desconexión digital, la protección de datos y la salud laboral; también se estudiara como se han introducido en el marco del teletrabajo ciertos derechos laborales; pero el aspecto más importante que será el eje principal del trabajo es el análisis de varios convenios colectivos, donde podremos ver si realmente los sindicatos o las organizaciones empresariales han logrado que se establezca una regulación del teletrabajo práctica, equilibrada y beneficiosa, que consiga adaptarse a las necesidades de cada sector.

CAPÍTULO I: CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO.

1.1. CONCEPTO.

La constante evolución del mercado laboral y la adaptabilidad a una flexibilidad empresarial influida por el desarrollo tecnológico ha creado una nueva modalidad de organización de trabajo a la cual denominamos “teletrabajo”; para abordar el impacto que ha supuesto para la negociación colectiva, es necesario delimitar previamente su significado y alcance.

La Ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia, define el concepto de teletrabajo en su artículo 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.”¹

El Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo, de julio del 2002, suscrito por 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), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), describe en su artículo 2 como “ 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.”²

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), precisa en su Guía Práctica sobre el teletrabajo durante la pandemia del Covid-19 y después de ella, como “El uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones – como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio (TIC)- para trabajar fuera de las instalaciones del empleador.”³

1.2. BENEFICIOS Y DESAFÍOS DEL TELETRABAJO.

La manera en la que se ha desarrollado y regulado esta nueva modalidad laboral ha estado condicionada por una serie de características distintivas que han hecho que el teletrabajo se diferencie de otras formas de organización; para saber si nos encontramos ante un presunto caso de teletrabajo según expresa Ángela Martín-Pozuelo López en su libro “El teletrabajo”, es importante saber responder a tres preguntas básicas que al final nos darán las pautas que caracterizan al término del teletrabajo, estas son; quién realiza la prestación laboral, donde la presta y como la desarrolla.⁴

¹ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 2b.

² Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo, 2002. Artículo 2.

³ Organización Internacional del Trabajo. *El teletrabajo durante la pandemia de COVID – 19 y después de ella*. 2020...pág. 1.

⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... pág. 21.

- **Quién:** el trabajo debe ser realizado por una persona física que preste sus servicios dentro de una relación laboral, es decir, bajo la dirección y control de una empresa; esto implica que exista una vinculación basada en la dependencia y la ajenidad, aunque estos conceptos pueden presentar ciertos matices en su aplicación.⁵
- **Dónde:** Para que se considere teletrabajo, la actividad debe realizarse de forma habitual fuera de las instalaciones de la empresa, es decir, el trabajador no desempeña sus funciones en los espacios físicos tradicionales de la compañía, sino en un lugar alternativo, como su domicilio u otro sitio previamente acordado.⁶
- **Cómo:** El desarrollo del trabajo debe implicar el uso constante de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC); estas herramientas son esenciales para desempeñar las funciones de manera remota, permitiendo la comunicación y la ejecución de tareas sin necesidad de presencia física en la empresa.⁷

Los beneficios y desafíos del teletrabajo pueden analizarse desde dos perspectivas diferentes, desde el punto de vista de las empresas y desde el punto de vista de los trabajadores; es fundamental diferenciarlos, ya que sus efectos varían en función de a quién impacten y de qué manera lo hagan.

A. Beneficios empresariales⁸:

El teletrabajo ha transformado la organización del trabajo en las empresas ofreciendo una serie de ventajas que impactan tanto en su eficiencia operativa como en su sostenibilidad; a continuación, se analizan los principales beneficios que este modelo aporta a las organizaciones.

- Aumento de la productividad: que aumente la productividad tiene un impacto directo y positivo en la empresa, puesto que la reducción de interrupciones y distracciones, comunes en el entorno de trabajo presencial, permite que los empleados se concentren mejor en sus tareas; entonces, al eliminar factores como reuniones espontáneas o ruidos, los trabajadores pueden dedicarse de manera más eficiente a sus responsabilidades, lo que resulta en una mayor producción y desempeño.

⁵ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... pág. 21.

⁶ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... pág. 21.

⁷ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... pág. 21.

⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... págs. 28-29.

Por otra parte, aunque los empleados deben ajustarse a una jornada laboral establecida, el teletrabajo les brinda la posibilidad de trabajar en un entorno más controlado y personalizado, lo que favorece una mejor concentración y una ejecución más eficaz de las tareas; este entorno mejorado no solo beneficia al trabajador, sino que también contribuye a la empresa, ya que el aumento de la productividad se traduce en un uso más eficiente de los recursos y en una mejora en el rendimiento global; al lograr una mayor eficiencia en la realización de tareas, las empresas pueden mejorar su competitividad, reducir costos operativos y aumentar la rentabilidad.

- Reducción de costes generales: al permitir las empresas que los empleados realicen su trabajo desde casa, estas podrán reducir costes operativos; dentro de estos gastos se incluyen tanto el desembolso en infraestructura - la luz, el agua, el mobiliario-; como los gastos asociados a los desplazamientos, como el complemento de transporte, y los gastos en el comedor del personal; al minimizar la cantidad de empleados que deben desplazarse a la oficina.
- Reducción del absentismo laboral: cuando una empresa tiene el 100% de su jornada laboral dedicada a un entorno presencial, hay mayor probabilidad de que surjan ausencias que con la aplicación del teletrabajo pueden evitarse, como podrían ser las que están motivadas por factores como problemas de conciliación o retrasos en el transporte; sin embargo, el teletrabajo va a minimizar muchas de estas situaciones, permitiendo que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones sin necesidad de desplazarse, lo que disminuye significativamente las faltas al trabajo; esto se traduce en una mayor continuidad en la actividad productiva. Para la empresa, que se disminuya el absentismo supone una mayor optimización del rendimiento, por lo que el teletrabajo se convierte en una herramienta eficaz para poder mejorar la estabilidad operativa y reducir el impacto negativo de las ausencias en el desempeño empresarial.
- Flexibilidad y continuidad del negocio: es uno de los beneficios más valiosos e importantes que tiene la aplicación del teletrabajo en la empresa. Cuando la empresa permite que sus empleados desempeñen sus funciones desde cualquier ubicación con acceso a las herramientas necesarias, las organizaciones pueden adaptarse mejor a circunstancias imprevistas y garantizar el desarrollo de su actividad sin interrupciones. Que exista esta flexibilidad es especialmente valiosa en situaciones de crisis, como emergencias sanitarias o problemas logísticos que impidan el acceso a las instalaciones. Gracias al teletrabajo, las empresas pueden mantener operativos sus procesos sin depender de un espacio físico concreto, lo que minimiza el riesgo de paralización y les permite responder con agilidad a cualquier desafío.

B. Beneficios trabajadores.⁹

El teletrabajo no solo trae consigo ventajas para las empresas, sino que también ofrece una serie de beneficios significativos para los trabajadores; seguidamente, se detallan los principales aspectos positivos que este modelo de trabajo aporta al bienestar, la productividad y la satisfacción de los empleados.

- Conciliación de la vida laboral con la vida social: el teletrabajo contribuye considerablemente en la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar y social de los trabajadores, permitiéndoles equilibrar mejor sus responsabilidades profesionales con sus necesidades personales cuando se eliminan de su rutina diaria, los desplazamientos rutinarios, los empleados ganan tiempo que pueden dedicar a su familia, ocio, formación o descanso, lo que mejora su bienestar y calidad de vida. Además, la flexibilidad en la gestión del trabajo dentro de la jornada laboral facilita la adaptación a situaciones personales sin afectar al rendimiento; esto es especialmente beneficioso para aquellos trabajadores con responsabilidades familiares, ya que les permite compatibilizar su trabajo con el cuidado de hijos o familiares dependientes. Una mejor conciliación también se traduce en una mayor satisfacción y motivación por parte del trabajador, lo que repercute positivamente en su productividad y compromiso con la empresa.
- Reducción de costes: el teletrabajo supone un importante ahorro de costes para los trabajadores, ya que elimina o reduce numerosos gastos asociados a la jornada presencial; uno de los ahorros más significativos es el del transporte, ya que al no tener que desplazarse diariamente al centro de trabajo, los empleados pueden reducir o eliminar gastos en combustible, transporte público o mantenimiento del vehículo. En definitiva, el teletrabajo no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también les permite gestionar mejor sus recursos económicos, aumentando su capacidad de ahorro y mejorando en cierta manera su estabilidad financiera.
- Acceso a más oportunidades laborales: la implementación del teletrabajo amplía significativamente el acceso a mayores oportunidades laborales al eliminar las barreras geográficas que en cierta manera actualmente limitan el poder tener más opciones de empleo. Esto es especialmente beneficioso para personas que viven en zonas rurales o con menor oferta de empleo, ya que pueden acceder a oportunidades profesionales que de otro modo estarían fuera de su alcance.

⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... pág. 32.

- Flexibilidad y autonomía: la flexibilidad facilita la adaptación del trabajador de su ritmo de trabajo a sus necesidades personales, reduciendo el estrés asociado a los horarios rígidos y mejorando su bienestar. Por otro lado, la autonomía que ofrece el teletrabajo permite a los empleados gestionar sus tareas con mayor independencia, fomentando la responsabilidad y la autogestión.

C. Desafíos empresariales.¹⁰

Aunque el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta beneficiosa para las empresas, también plantea una serie de desafíos que pueden afectar su implementación y efectividad.

- Inversión en las nuevas TIC: el gasto en las nuevas tecnologías de la información y comunicación, es uno de los mayores desafíos que se encuentran las empresas a la hora de implantar el teletrabajo en su organización; puesto que para conseguir lograr un funcionamiento eficiente y seguro, es necesario contar con infraestructuras digitales fuertes que permitan tener los mejores programas de comunicación, almacenamiento en la nube, herramientas colaborativas y sistemas de ciberseguridad actualizados, lo cual va a suponer un coste significativo tanto de dinero como de formación a los empleados de los nuevos programas implementados en la empresa, para maximizar el rendimiento y minimizar los riesgos.
- Falta de cohesión del equipo: al trabajar de manera virtual, los empleados pueden experimentar una menor sensación de pertenencia y aislamiento social, lo cual afecta negativamente a la motivación y el compromiso con la empresa. Al disminuir la interacción presencial, se limita la creación de vínculos personales y puede dificultar el trabajo en equipo pudiendo generarse conflictos o malentendidos que afecten la dinámica laboral; por lo cual, las empresas tienen que promover actividades de integración y mantener una comunicación abierta y constante.
- Riesgo de ciberseguridad: actualmente este es uno de los desafíos más importantes que tienen las empresas al implantar el teletrabajo, ya que al permitir que los empleados trabajen desde distintos lugares y dispositivos las empresas se enfrentan a un mayor riesgo de accesos a plataformas no autorizadas, fugas de información confidencial o ciberataques. Por lo que para conseguir mitigar este tipo de problemas es necesario que las empresas inviertan en soluciones de ciberseguridad buenas y sobre todo capacitar a los empleados de estas posibles situaciones.

¹⁰ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020... pág 31.

D. Desafíos de trabajadores.¹¹

El teletrabajo, aunque ofrece múltiples ventajas hacia los empleados, también trae consigo ciertas desventajas que pueden influir en su rendimiento y bienestar; a continuación, se analizan varios desafíos a los que se enfrentan los trabajadores.

- Falta de seguridad y recursos: a la hora de implantar en la empresa el teletrabajo es importante tener en cuenta que no todo el mundo dispone en su casa de un espacio adecuado para desarrollar sus tareas de una manera cómoda y eficiente, lo cual va a afectar el rendimiento y bienestar de los empleados.
- Dificultad para desconectar: este es uno de los mayores desafíos que enfrentan los trabajadores en el teletrabajo, ya que, al realizar las tareas desde casa, establecer límites entre la vida personal y laboral es complicado. Esto lleva a realizar jornadas laborales más largas y a tener la sensación de que nunca dejas de desconectar con el trabajo, por lo que acaba produciendo estrés y fatigas en los trabajadores.
- Sentimiento de no progresar laboralmente: la falta de interacción presencial con los compañeros puede hacer que algunos trabajadores tengan un sentimiento de estancamiento o de no progresar profesionalmente, ya que al no estar allí pueden sentir que su esfuerzo y logros pasan desapercibidos, lo cual afecta a su motivación y compromiso.

1.3. MODALIDADES DEL TELETRABAJO.

El teletrabajo ha evolucionado considerablemente en los últimos años, adaptándose a las necesidades cambiantes tanto de las empresas como de los trabajadores; esta forma de trabajo, impulsada en gran medida por los avances tecnológicos y los cambios en las dinámicas laborales, ofrece múltiples opciones que permiten combinar la flexibilidad con el cumplimiento de objetivos profesionales.

Aunque el concepto de teletrabajo suele asociarse con el trabajo desde casa, en realidad abarca una variedad de modalidades que difieren en cuanto al grado de presencialidad, la frecuencia de trabajo remoto, la ubicación desde la que se prestan los servicios y la flexibilidad en la jornada. A continuación, se presentan

¹¹ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020...págs. 33-34.

las principales modalidades de teletrabajo, destacando sus características, ventajas y aspectos a considerar para una implementación efectiva.

1.3.1. Trabajo flexible.

Por trabajo flexible se entiende aquel en el que no existen horarios ni lugar en el que el trabajador esta obligado a realizar su jornada laboral, es decir, el propio trabajador puede decidir cuándo y donde realiza su trabajo, en el momento en el que el considere que será más eficiente, siempre y cuando cumpla con ello.¹²

1.3.2. Teletrabajo.

Es la forma de organización de trabajo, utilizando las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral en la cual una tarea que podría ser realizada presencialmente en el centro de trabajo, se efectúa regularmente fuera de él; puede ser total o parcial, es decir se puede realizar toda la jornada fuera de las instalaciones de la empresa o bien combinar este con el trabajo en las instalaciones de la empresa, horas o días a la semana.¹³

1.3.3. Teletrabajo coworking.

En este caso, el lugar de trabajo es un centro creado específicamente por la empresa para poder facilitar la realización del teletrabajo, en un espacio que dispone de los recursos necesarios como las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones, las cuales son compartidas, para que los empleados puedan llevar a cabo sus tareas laborales desde un lugar que no sea ni la oficina ni su propia casa.¹⁴

Los telecentros favorecen la productividad, la colaboración y el acceso a tecnologías avanzadas, puesto que estos están diseñados para poder fomentar la interacción entre los trabajadores, lo cual ayuda a conseguir reducir el aislamiento social que puede provocar el teletrabajo e incluso ayudan a mejorar la dinamización del trabajo en equipo, el cual con el teletrabajo es escaso.

1.3.4. Trabajo a distancia diferencia con teletrabajo.

En el artículo 2 del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia; podemos ver una clara distinción entre el término de trabajo a distancia y teletrabajo; en este Real Decreto¹⁵ se concluye que el trabajo a distancia hace referencia a la prestación de servicios fuera del local de la empresa de una

¹² FUNDACIÓN MÁS FAMILIAS, *Más allá del teletrabajo: una nueva forma flexible de trabajo*. Libro blanco del teletrabajo, 2021...pág. 16.

¹³ Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva de CCOO, 2020.

¹⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020...pág. 22

¹⁵ Real Decreto-ley 28/2020, artículo 2.

forma regular, mientras que el teletrabajo es una subcategoría del trabajo a distancia que se caracteriza por el uso exclusivo o prevalente de medios informáticos y de telecomunicación a la hora de prestar servicios.

A parte de esta diferencia técnica, hay también distinción en cuanto a la forma de organización del trabajo y de seguimiento y control; en el trabajo a distancia, la realización de la actividad no se evalúa tanto en función del tiempo de presencia o conexión, sino por el cumplimiento de objetivos y resultados, lo cual no requiere una vigilancia y control preventivo tan riguroso; sin embargo, el teletrabajo al requerir el uso de tecnologías requiere un mayor grado de supervisión mediante sistemas de motorización según se regula en el artículo 22 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, la cual exige que cualquier medio de control respete la dignidad, la intimidad y los derechos digitales del trabajador.

CAPÍTULO II: REGULACIÓN DEL TELETRABAJO.

El teletrabajo ha ido adquiriendo una gran importancia durante los últimos años, especialmente desde que se produjo la pandemia sanitaria de 2020, la cual forzó a la mayoría de las empresas a establecer el trabajo a distancia como la principal forma de organización; esta transformación e inclusión de los negocios en el nuevo modelo laboral ha supuesto la necesidad de contar con una regulación específica para el teletrabajo, para así poder garantizar los derechos de las personas trabajadoras que realicen ese modo de trabajo, y poder ofrecer una seguridad jurídica tanto para empleados como empleadores.

Sin embargo, antes de que se produjera la pandemia del 2020, al no ser muy conocido el término del teletrabajo, este carecía de una regulación específica y detallada, por lo que es importante conocer cómo y donde se regulaba este término concretamente en España. Para ello, en este capítulo se analizarán las dos perspectivas de regulación de teletrabajo en España, antes de la pandemia y después de la misma; y con ello veremos la evolución que ha sufrido este nuevo modelo de prestación laboral dentro de su regulación.

2.1. REGULACIÓN ANTES DE LA PANDEMIA.

La regulación del teletrabajo comenzó en Europa, con en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de julio del 2002, donde se regulaba una pequeña definición de lo que se consideraba el teletrabajo y ciertas condiciones laborales de una forma reducida.¹⁶

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, fue el primer marco legal específico sobre trabajo a distancia antes de la pandemia de 2020; aunque se desarrolló de una forma muy genérica, en él se estableció una definición de lo que se consideraba en ese entonces el trabajo a distancia “ Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.”¹⁷ A parte, se dicta que para que se produzca el desarrollo de la actividad a través del teletrabajo, se tiene que formalizar un acuerdo entre ambas partes por escrito ya sea antes o después de realizar el contrato de trabajo. Otro aspecto que se regula en este artículo es el hecho de que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que aquellos que no lo son, excepto en el caso de que existan diferencias y causas justificadas por la propia naturaleza del trabajo presencial, por

¹⁶ GALLEGO MOYA, Fermín. *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*. Aranzadi, 2021...pág. 27.

¹⁷ Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Artículo 13.

ejemplo, la interacción directa con clientes o el uso de instalaciones específicas; en concreto, se les garantiza el derecho a percibir una retribución equivalente a la del resto de trabajadores de su categoría profesional así como el derecho a la formación continua y oportunidades de crecimiento laboral.

Por último, en este mismo artículo 13 se reconoce el derecho de las personas teletrabajadoras de seguridad y salud laboral, estableciendo que estos trabajadores deben de tener una protección adecuada, aplicándose lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Protección de Riesgos Laborales; a su vez también se regulaba el derecho de los trabajadores a distancia de ejercer la representación colectiva, sindical, siempre que estuvieran adscritos a un centro de trabajo en concreto¹⁸

Con la evolución de la sociedad, y la aparición de las nuevas tecnologías y su abundante uso en el mundo laboral, se tuvo que crear una ley específica que se centrara en regular la protección de datos e información y establecer una serie de derechos digitales para proteger al trabajador; por ello se redactó la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, donde se comienzan a introducir derechos de los trabajadores que hoy en día son relevantes.

En el Título X de dicha ley se recogen todos los artículos relacionados con la garantía de los derechos digitales; uno de los artículos más destacables y completos, es el artículo 82 el cual habla del derecho a la seguridad digital, exponiendo que “Los usuarios tienen derecho a la seguridad de las comunicaciones que transmitan y reciban a través de Internet. Los proveedores de servicios de Internet informarán a los usuarios de sus derechos.”¹⁹ Un aspecto importante en el nuevo modelo laboral del trabajo a distancia es el derecho a la desconexión digital, este derecho comenzó a introducirse en esta ley, en su artículo 88, el cual dice “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”²⁰

En relación con el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, en el artículo 87 de la ley mencionada previamente se establece que “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.”²¹ En cuanto al acceso del empleador a la información y datos de la persona trabajadora solo puede realizarse si es para verificar que se cumplen las obligaciones laborales o estatutarias por parte del trabajador y para garantizar la integridad de los dispositivos.

¹⁸ Ley 3/2012, Artículo 13.

¹⁹ Ley Orgánica 3/2013, artículo 82.

²⁰ Ley Orgánica 3/2018, artículo 88.

²¹ Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos Personales y garantía de los derechos digitales, Artículo 87.1.

Además, el empleador debe de establecer criterios de uso de los dispositivos digitales, los cuales deberán de respetar las normas mínimas de protección de la intimidad. Estos deben de desarrollarse con la participación de la Representación Legal de la Persona Trabajadora; los trabajadores deben de estar informados de los criterios utilización y de medida de control, previamente y de forma clara.²²

Otros aspectos que se regulan en esta ley son: el derecho a la educación digital, Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral...

La regulación del teletrabajo en España, antes de que se produjera la pandemia de 2020, y se conociera más este término, era muy escasa; podemos ver como únicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores es donde se regulaba de una manera muy breve y sencilla lo que era el teletrabajo y la forma de proteger a los trabajadores de el mismo.

2.2. REGULACIÓN DESPUÉS DE LA PANDEMIA.

La pandemia que se produjo en el año 2020 supuso un punto de inflexión en el mundo del trabajo, ya que la necesidad que se creó de tener que mantener la actividad económica sin poner en riesgo la salud de las personas trabajadoras hizo que se tuvieran que buscar otras formas de desarrollar la actividad laboral, lo cual ocasionó una implantación masiva y repentina del teletrabajo. Con esta situación, se pudo ver que la regulación que existía de este término poseía muchas carencias y era muy limitada, por lo que se tuvo que redactar una normativa específica, clara y detallada que diera respuesta a la nueva modalidad de trabajo; con ello se creó el Real – Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, esto sirvió para sufragar la necesidad de tener una norma que regulara mejor el término del teletrabajo que durante la pandemia.

Cuando ya se calmó la urgente necesidad de crear una norma que regulara el teletrabajo, se desarrolló una ley específica para ello, la cual se llama Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia la cual sustituyo al Real Decreto – Ley 28/2020; en dicha ley se recogen todas las medidas, condiciones y normas de regulación de esta nueva modalidad de trabajo.

En los principios fundamentales que establece esta norma, se agrupan los derechos de las personas trabajadoras a distancia, estos están formados por: el derecho a la formación y promoción profesional, el derecho a la compensación de gastos, el derecho a recibir las herramientas y medios necesarios, el derecho a la prevención de riesgos, hasta el derecho a la desconexión digital y a la intimidad y protección de datos. Por otro lado, se regula en su artículo 4 la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación, el

²² Ley Orgánica 3/2018, de Protección de datos Personales y garantía de los derechos digitales, Artículo 87.

cual establece en su apartado primero que “Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.”²³

En su artículo 5 se regula la voluntariedad de esta modalidad y la necesidad de firmar y redactar un acuerdo previo, este expone que “El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.”²⁴ A su vez, en este mismo artículo en el apartado segundo se establece la posibilidad de la reversibilidad de dicha modalidad “La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.”²⁵

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece un marco normativo general obligatorio, pero la aplicación concreta de las condiciones, derechos y normas de la modalidad de trabajo a distancia, se concreta en el acuerdo individual de trabajo a distancia de cada empresa; según se recoge en el artículo 6 de la ley, el acuerdo debe de formalizarse por escrito y podrá estar incorporado en el momento en el que se realice el contrato de trabajo inicial o más adelante, pero siempre tendrá que realizarse en el momento en el que se empiece a desarrollar la actividad laboral mediante el teletrabajo²⁶. Hay que destacar que la Representación Legal de la Persona Trabajadora (RLPT), deberá de recibir una copia de este acuerdo y de todas las actualizaciones que se vayan realizando, esta copia se enviará por parte de la empresa en un plazo de máximo diez días desde su formalización y tendrá que ser firmada por la RLPT, posteriormente esta copia será enviada a la oficina de empleo.²⁷

²³ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, artículo 4.

²⁴ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 5.

²⁵ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 5.2.

²⁶ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 6.

²⁷ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 6.

El contenido del acuerdo del trabajo a distancia se recoge en el artículo 7 de la Ley 10/2021, en este se recogen todos los aspectos mínimos obligatorios que deben de incorporarse en el acuerdo, pero aparte de ellos, los convenios colectivos pueden ampliar, matizar o mejorar esos contenidos.²⁸

- a. “Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.”
- b. “Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.”
- c. “Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.”
- d. “Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.”
- e. “Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.”
- f. “Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.”
- g. “Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.”
- h. “Medios de control empresarial de la actividad.”
- i. “Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.”
- j. “Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.”
- k. “Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.”
- l. “Duración del acuerdo de trabajo a distancia.”

Estos son todos los puntos que toda empresa debe de tratar obligatoriamente en su acuerdo individual de trabajo a distancia, cada vez que uno de sus trabajadores entre en el desarrollo de su actividad mediante el teletrabajo, y siempre que la propia empresa decida implantar esta nueva prestación laboral en su organización.

²⁸ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 7.

Este acuerdo a parte de tener la obligación de incluir ciertas cosas debe de ser flexible y tener la posibilidad de modificación; esto está regulado en el artículo 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el cual decreta que cualquier cambio en las condiciones establecidas deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora poniéndolo en conocimiento de la RLPT. Por otra parte, en este mismo artículo se destaca un derecho de prioridad para las personas que teletrabajan a tiempo completo desde el inicio de la relación laboral, por lo que tendrán preferencia de optar a un puesto presencial si se creara la vacante, y siempre manteniendo informado a la persona trabajadora y a la RLPT por parte de la empresa.²⁹

Realizar una comparación entre ambas épocas y poder analizar las diferentes maneras de regulación, nos ha dejado ver una mejora notable en la regulación del teletrabajo, pasando de un enfoque sencillo y sin importancia a un reconocimiento normativo más amplio y mejorado.

²⁹ Ley 10/2021, de trabajo a distancia, Artículo 8.

CAPÍTULO III: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO.

3.1. DEFINICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Como tal, el ordenamiento jurídico español no define expresamente el concepto de negociación colectiva, no obstante, se reconoce como un derecho fundamental en el artículo 37.1 de la Constitución Española, el cual dice “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.”

Del mismo modo, aunque el Estatuto de los Trabajadores tampoco define claramente el concepto de negociación colectiva, sí que en su Título II desde el artículo 82 al artículo 92, regula esta institución, explicando tanto los procedimientos a seguir, los contenidos mínimos de los convenios colectivos, los sujetos legitimados para negociar como la eficacia jurídica de los convenios colectivos.

Joaquín Murcia García define la negociación colectiva como “un proceso institucionalizado de diálogo entre las representaciones de trabajadores y empresarios que culmina, habitualmente, en un acuerdo con fuerza normativa”.³⁰

Finalmente, podemos definir la negociación colectiva como un proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, con el objetivo de acordar unas condiciones laborales óptimas, tanto como para regular las relaciones laborales dentro de un determinado ámbito laboral. Para llegar a esta conclusión, tenemos el respaldo del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que define en su artículo 2 la negociación colectiva como “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

³⁰ MURCIA GARCÍA, Joaquín. *Negociación colectiva y solución de conflictos de trabajo*. Tecnos, 2024.

3.2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN CONVENIOS COLECTIVOS.

3.2.1. Condiciones reguladas en los convenios colectivos.

El teletrabajo como forma de prestación laboral, ha sufrido una expansión significativa en los últimos años, lo que ha supuesto una transformación sustancial de las condiciones laborales, adaptadas a la nueva forma de trabajo, creando a su vez un marco normativo que garantiza el mantenimiento de los derechos de los trabajadores. En este contexto, en el año 2020 se creó el Acuerdo sobre el Trabajo a Distancia, un documento fruto del diálogo y negociación entre el Gobierno, las organizaciones empresariales y los sindicatos más representativos; este acuerdo creó las bases para redactar la Ley 10/2021 sobre el trabajo a distancia, norma la cual redactó jurídicamente los principios autorizados en dicho acuerdo.

En relación con las nuevas condiciones laborales después de la implantación del teletrabajo, es conveniente analizar lo que se expone en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.1, “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.”

Con la pandemia del COVID – 19, se creó una transformación profunda en la organización del trabajo, lo que puede entenderse como respuesta a todos los supuestos contemplados en el artículo anteriormente mencionado. Desde un punto de vista económico, la paralización de la actividad y el descenso de ingresos obligaron a las empresas a buscar otras alternativas de prestación de trabajo sostenibles. En cuanto a las razones técnicas, fue necesario incorporar herramientas digitales, plataformas de comunicación remota y nuevas tecnologías para poder mantener la actividad. Por último, en la parte organizativa, se tuvo que crear una reestructuración del trabajo, rediseñando equipos y funciones para una gestión eficaz a distancia.

Asimismo, el propio artículo 41.1, expone que “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.”; y podemos analizar que todas estas cuestiones han sido profundamente alteradas con la implantación del teletrabajo, especialmente desde el año 2020, con la pandemia del COVID – 19.

En este nuevo contexto laboral, el teletrabajo ha modificado en cierta manera la forma que tienen de desarrollarse las relaciones laborales, lo cual ha afectado directamente a aspectos esenciales de la prestación de servicios; por ejemplo, la jornada laboral se ve modificada ya que el trabajador tiene más flexibilidad horaria al poder realizar su trabajo desde casa (dependiendo del tipo de trabajo a distancia); la cuantía

salarial se puede ver igualmente modificada, ya que si la empresa tenía instaurado el pago del complemento de transporte, al teletrabajar ese plus en la nómina se eliminaría.

3.2.2. Derechos de los trabajadores.

Como se menciona en apartados anteriores, el teletrabajo ha transformado la forma de prestar servicios y aunque los trabajadores a distancia mantienen los mismos derechos que el resto de los trabajadores, es cierto que esta modalidad requiere que algunos aspectos tengan una regulación específica; en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se regulan estos nuevos derechos.

- Desconexión digital: este derecho comenzó regulándose en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la cual dicta en su artículo 88 el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, diciendo que “Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.”³¹ Basándose en dicho artículo, la nueva Ley de 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, crea su artículo 18 en el que trata el tema de la desconexión digital de los teletrabajadores; dicta que estos tienen el derecho a una limitación del uso de los medios tecnológicos y de comunicación durante los períodos de descanso; es importante que la empresa, con previa audiencia a la Representación legal de la Persona Trabajadora, elabore una política interna en la que se describirá el ejercicio de este derecho; esto se puede incluir en los convenios y los acuerdos colectivos del trabajo.

A raíz de este derecho, se crea un vínculo directo con el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en el caso de las personas que trabajan a distancia. Hoy en día garantizar esta conciliación se ha convertido en un aspecto fundamental para cuidar la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras y se considera que con la implantación a la organización de trabajo del trabajo a distancia se ha conseguido valorar, visibilizar y reforzar esta conciliación; así lo recoge el artículo 88 anteriormente mencionado, en el que se expone que “Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar”

Esto se ha visto reforzado por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, el cual reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, así como la forma de prestación para hacer efectiva la conciliación³²; para ver un

³¹ Ley 3/2018, Artículo 88.

³² Estatuto de los Trabajadores (2025), Artículo 34.8.

ejemplo de esto, encontramos la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 5 de febrero de 2021, con Rec. 3191/2020; esta trata la situación de una trabajadora la cual se encuentra en una situación de familia monoparental, con un hijo de siete años y viviendo lejos de su centro de trabajo; la trabajadora comienza solicitando un traslado a un centro de trabajo más cercano para poder conciliar mejor su vida familiar y laboral y no recibe respuesta por parte de su empresa; más tarde solicita teletrabajar el 60% de su jornada y acudir presencialmente dos días a la semana, a lo cual tampoco obtuvo respuesta, omitiendo la empresa el procedimiento de negociación obligatorio que impone la Ley. Finalmente, el tribunal afirma que, dada la naturaleza de sus funciones en su puesto de trabajo, la mayoría de las tareas pueden desarrollarse a distancia y que la propuesta del trabajo a distancia era proporcionada. Por lo que se concede a la trabajadora por parte de la empresa una indemnización de 3500€ por daños morales al entender que se vulneró el derecho a la conciliación.³³ Con esto lo que se puede observar es que realmente la opción del trabajo a distancia sirve para poder conciliar la vida laboral y familiar.

- Derecho a la intimidad y protección de datos: en el artículo 17 de la Ley 10/2021, se muestra que el uso de todos los medios telemáticos y programas garantizara el derecho a la intimidad y a la protección de datos según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2018; se establece que la empresa no puede obligar a la persona trabajadora a descargarse en su dispositivo personal nada relacionado con el trabajo, esta debe proporcionar dispositivos para el uso exclusivo laboral. Por otro lado, la empresa debe redactar reglas para el uso de los dispositivos las cuales tienen que ser negociadas con la representación legal de los trabajadores. Un ejemplo de esto es el convenio colectivo de Bureau Veritas, el cual establece “La persona teletrabajadora deberá cumplir las medidas necesarias para no poner en riesgo los datos que manipulen y se comprometerán a guardar y conservar todos los datos de conformidad con las instrucciones de la Empresa quién se encargará de los medios necesarios a tal efecto.”³⁴
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva: el artículo 16 de la Ley 10/2021, dicta que la evaluación de riesgos tiene que adaptarse a esta nueva modalidad de trabajo, centrándose en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y a la accesibilidad del entorno laboral, teniendo en cuenta valores como la jornada de trabajo, el respeto de los descansos y los tiempos de disponibilidad. Esta evaluación tiene que limitarse exclusivamente a la zona en la que se teletrabaja, no a toda la

³³ STSJ 1 Galicia 5 de febrero 2020, Rec. 3191/2020.

³⁴ III Convenio Colectivo de Bureau Veritas y Testing, 2024, Artículo 44.3.

vivienda. La empresa está obligada a recabar información de los riesgos existentes y planificar las medidas preventivas necesarias y adecuadas para garantizar la seguridad y la salud del trabajador.³⁵

La implantación de estas medidas en la práctica empresarial en la realidad no siempre se cumple en su totalidad, por lo que para comprender como las empresas realizan esta evaluación de riesgos a sus empleados que realizan el trabajo a distancia analizaremos dos convenios.

En primer lugar la empresa Bureau Veritas, considera al empresario como el principal responsable de la protección de la seguridad y salud de la persona teletrabajadora, a la que debe de informar de las políticas internas de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, si la RLPT o la empresa quiere comprobar que se cumplen las medidas de prevención de riesgos en persona, solo podrán acceder al domicilio si la persona teletrabajadora ha sido previamente informada y ha dado su consentimiento para ello, pero se establece que los trabajadores deben de colaborar con la empresa en lo relativo a la seguridad y salud laboral. Por último, se establece que el desarrollo de la actividad laboral mediante el teletrabajo solo podrá realizarse si el espacio utilizado para ello cumple con las condiciones mínimas de seguridad y salud laboral.³⁶

Otro caso es el de las personas que prestan servicios en la Administración de la Comunidad de Madrid, este convenio al contrario que en el de la empresa de Bureau Veritas, prevé que sea el propio empleado que teletrabaje el que realice la evaluación de riesgos; establece que antes de iniciar el teletrabajo este deberá de cumplimentar un cuestionario de autocomprobación relacionado con la prevención de riesgos laborales, el cual es proporcionado por la unidad de prevención de riesgos laborales de la organización; basándose en las respuestas de dicho cuestionario se le facilitara al teletrabajador toda la información necesaria sobre medidas preventivas que debe de aplicar para garantizar su salud y seguridad, se le dan mediante indicaciones claras y por escrito. Esta información también la recibe el órgano responsable del personal, para que quede constancia y se garantice un seguimiento adecuado.³⁷

³⁵ Ley 10/2021, Artículo 16.

³⁶ III Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, 2024, Artículo 44.4.

³⁷ Decreto 79/2020, Artículo 17.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE CONVENIOS COLECTIVOS Y TELETRABAJO

A pesar de las dificultades a las que se ha tenido que enfrentar la negociación colectiva en los últimos años, los sindicatos y las organizaciones empresariales han demostrado una gran adaptación y acuerdo. En este marco, la inclusión del teletrabajo en los convenios colectivos representa no solo una respuesta a una necesidad, sino también un ejemplo claro de como hoy en día la negociación colectiva sigue siendo una herramienta clave para poder asegurar derechos, regular nuevas formas de organización del trabajo y preservar el equilibrio en todas las relaciones laborales.

4.1. XXV CONVENIO COLECTIVO DE BANCA (2024 – 2026).

Analizar un convenio relacionado con el sector financiero, el cual tiene un alto grado de tecnologías y de digitalización puede ser interesante, aparte de que era un sector en el que tradicionalmente se desarrollaban las actividades de forma presencial y actualmente es todo lo contrario.

El XXV Convenio Colectivo de Banca (2024 – 2026), aprobado por la Comisión Negociadora el 12 de noviembre de 2024, constituye un buen ejemplo de esta evolución al incorporar una regulación específica y detallada del trabajo a distancia y el teletrabajo; con su análisis podremos observar cómo se han plasmado aspectos clave que buscan dar seguridad jurídica tanto a las personas trabajadoras como a las entidades, demostrando que incluso en los momentos de transformación, la negociación colectiva sigue siendo un instrumento esencial para dirigir el cambio y proteger los intereses tanto de los empleados como de los empleadores.

En el artículo 27 del XXV Convenio Colectivo de banca (2024 – 2026), se expone la forma de regulación del trabajo a distancia y teletrabajo, constituyéndoles como una modalidad específica de prestación laboral que responde a la transformación digital del entorno de trabajo y al impacto creciente de las tecnologías en la organización del trabajo, concretamente en el sector bancario.

En dicho convenio, se expone que para que se pueda realizar cualquier modificación en el teletrabajo, en las empresas se debe de contar con un acuerdo colectivo con más del 50% de la representación legal de las personas trabajadoras; hay que destacar también, que se establece la obligación de las empresas de adaptar los acuerdos de teletrabajo preexistentes, ya sean informales o fruto de convenios anteriores, la modificación de las condiciones a la hora de adaptarlas a la nueva ley, no pueden empeorarse si ya eran más beneficiosas que la nueva ley establecida.³⁸

³⁸ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.1.

A su vez, se establece que el trabajo a distancia y el teletrabajo son voluntarios para ambas partes, tanto para el empleado como para el empleador, lo cual significa que ninguna de las dos partes puede imponer el teletrabajo; para poder realizar la actividad a través del teletrabajo el convenio exige que se debe de realizar un acuerdo individual de trabajo a distancia para que se encuentre documentado por escrito que el trabajador presta sus servicios mediante el teletrabajo y donde quedarán reflejadas las condiciones concretas de este trabajador en base a el convenio y la ley vigente.³⁹

En el apartado tercero de dicho artículo, se regula la reversibilidad del teletrabajo, es decir, la posibilidad de volver al trabajo presencial, por decisión bien por parte del trabajador o bien por parte de la empresa, siempre y cuando tener teletrabajo no forme parte estructural del mismo puesto de trabajo; en caso de que se produzca esta reversibilidad, es necesario que haya una comunicación escrita al trabajador con al menos 30 días de antelación. Si la vuelta a la prestación presencial es por una causa de fuerza mayor, dicho convenio introduce una incorporación lo más pronto posible, siempre que no exista un riesgo grave para la persona, permitiendo hasta 3 días hábiles para la reincorporación presencial.⁴⁰

Uno de los puntos más importantes en la regulación del teletrabajo, es conocer si las personas trabajadoras que lo llevan a cabo cuentan con las herramientas necesarias para poder realizar su actividad a distancia sin tener problema, en el caso de este convenio si cumple con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 10/2021 el cual dicta que “Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.”

Concretamente en el artículo 27.5 del convenio, se computa la dotación de medios, siempre que sean necesarios para desarrollar la actividad laboral, en este caso se les dará a los trabajadores que lleven a cabo el trabajo a distancia las siguientes herramientas:⁴¹

- Ordenador, tableta, portátil o similar.
- Teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión de internet compartida con la tableta, ordenador o portátil.

³⁹ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.2.

⁴⁰ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.3.

⁴¹ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.5

- A petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada.

El convenio también establece una alternativa a la entrega directa de material complementario (teclado, ratón y pantalla), permitiendo a la empresa optar por la compensación económica a tanto alzado, con cantidades fijadas y revalorizables anualmente, en el mismo porcentaje de incremento que las tablas salariales, mientras que este Convenio se encuentre en vigencia, la cuantía establecida por esta compensación es:⁴²

- 143,04 euros en 2024.
- 148,74 euros en 2025.
- 152 euros en 2026.

Hay que destacar que siempre que la empresa opte por la compensación de los gastos de las herramientas anteriormente mencionadas, hasta el máximo de la cantidad indicada, la persona trabajadora tendrá que justificar las compras con facturas correctamente emitidas.⁴³

Según el artículo 12 de la Ley 10/2021, “El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.”

El Convenio Colectivo de la Banca (2024 – 2026), en su artículo 27.5 hace alusión a ello; este, reconoce una compensación mensual de 60,51 euros por el resto de los gastos generales derivados del teletrabajo (electricidad, internet, agua, etc.), proporcional al porcentaje de jornada a distancia acordado. Esta cantidad también será revalorizable cada año y, además, se garantiza que no podrá ser absorbida ni compensada con otros conceptos salariales, lo que representa una clara mejora negociada respecto al mínimo legal. Las cantidades máximas permitidas son las que se establecen en la siguiente tabla:

Concepto	2024	2025	2026
Teletrabajo	60,51	62,93	64,66

Fuente: XXV Convenio Colectivo de Banca (2024 – 2026).

Por otra parte, resulta especialmente relevante que todos los convenios regulen el teletrabajo con coherencia con la representación sindical, ya que el teletrabajo presenta una gran variedad de conflictos en términos de participación colectiva, control sindical y ejercicio efectivo de los derechos laborales, por lo que es importante que los convenios colectivos contemplen de forma expresa garantías de información,

⁴² XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.5.

⁴³ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2021, Artículo 27.5.

transparencia y acceso sindical, para que los trabajadores no sientan desigualdad o debilitamiento de la acción sindical.

En el caso del XXV Convenio Colectivo de Banca, se hace alusión al concepto anteriormente mencionado exponiendo que las empresas deberán identificar a las personas teletrabajadoras en los censos de plantilla en los que se les facilita una Representación legal a la persona trabajadora, de forma trimestral, mediante un listado detallado con sus datos identificativos, el porcentaje de jornada realizada en teletrabajo y el centro de adscripción.⁴⁴

A su vez, se garantiza por parte de la empresa de manera de la cual no se desordene el normal funcionamiento del servicio y se respeten las necesidades de organización y desarrollo de este, una representación sindical individualizada con las personas; por lo que las empresas también están obligadas a informar tanto a la RLPT como a la persona trabajadora, sobre los procedimientos técnicos, métodos y medidas relacionadas con el desarrollo del teletrabajo, incluyendo aspectos de confidencialidad, protección de datos y vigilancia. La regulación de estos derechos dentro del Convenio Colectivo no solo refuerza el papel de los sindicatos en la nueva sociedad digital del trabajo, sino que también garantiza que el teletrabajo se desarrolle con unas condiciones laborales equitativas, con protección y participación democrática en el seno de la empresa.⁴⁵

Otra de los aspectos fundamentales que deben de regularse en el apartado del teletrabajo es lo relativo a la seguridad y salud laboral, ya que el hecho de ejercer la actividad profesional fuera del centro de trabajo no significa que se eliminen los riesgos laborales, simplemente se transforman; por ello el artículo 27.7 del XXV Convenio Colectivo de Banca establece normas específicas para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas teletrabajadoras en el sector de la banca.

Otro punto a destacar en el artículo, es que se establecen en el artículo anteriormente mencionado, es que la evaluación de riesgos laborales debe realizarse preferentemente a distancia, respetando lo dispuesto en la legislación vigente; para ello, las empresas deberán informar a la RLPT y desarrollar una metodología específica basada en la cumplimentación de un formulario por parte de la persona trabajadora, lo cual servirá de base para que el servicio de prevención de riesgos laborales pueda evaluar las condiciones del puesto de trabajo en remoto y emitir un informe con propuestas preventivas y medidas de protección. Además, en el artículo se hace hincapié en la importancia de mantener el vínculo presencial con la empresa y el equipo de trabajo, para evitar situaciones como el aislamiento laboral; por lo que el propio Convenio

⁴⁴ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.6.

⁴⁵ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.6.

recomienda que los acuerdos de teletrabajo incluyan cláusulas que garanticen una cierta presencia física en el centro de trabajo, aunque sea ocasional.⁴⁶

En el marco del teletrabajo, es esencial que se recoja y asegure en todos los convenios colectivos el respeto y ejercicio pleno de los derechos colectivos y sindicales, tal como se recoge en el artículo 27.8 del XXV Convenio Colectivo de Banca, todas las personas teletrabajadoras deben tener las mismas garantías de participación y representación sindical que el resto de la plantilla. El Convenio que estamos analizando, asegura que el personal en teletrabajo tendrá los mismos derechos colectivos que quienes trabajan de forma presencial, incluso incluyendo la posibilidad de ser electorales o elegibles en procesos sindicales, siempre que estén adscritos a un centro de trabajo. A su vez, se garantiza que durante la jornada laboral las personas teletrabajadoras puedan comunicarse con la RLPT de forma efectiva y confidencial. Además, se asegura la recepción de la información sindical por todos los medios posibles, y se reconoce expresamente el derecho de participación y voto en las elecciones sindicales, incluidas aquellas que se realicen de forma presencial; para ello, la empresa deberá facilitar toda la información relativa al proceso electoral con antelación suficiente y por los canales adecuados.⁴⁷

Por último, el XXV Convenio Colectivo de Banca en su artículo 27.9, agrega una previsión específica sobre la implantación del teletrabajo en situaciones excepcionales, como podría ser una emergencia sanitaria, pandemias o circunstancias imprevisibles, para asegurarse que en estas circunstancias se mantengan unas condiciones mínimas de protección y dotación de medios para poder seguir realizando la jornada laboral con la mayor normalidad posible y sobre todo, de una forma correcta.

En estas circunstancias, el convenio dicta que las empresas deberán proporcionar los medios técnicos esenciales para el desarrollo del trabajo a distancia, los cuales son:

- Ordenador o dispositivo similar.
- Teléfono móvil con conexión suficiente.
- Teclado, ratón y pantalla. (si lo solicita la persona trabajadora). En el caso de que no se proporcionaran esas herramientas, se contempla la posibilidad de compensar económicamente la entrega de este material con una cantidad fija y revalorizadle, serían 49,52 € en 2024, 51,50 € en 2025 y 52,92 € en 2026.

⁴⁶ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.7.

⁴⁷ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.8.

Además, se especifica que una vez que haya finalizado la situación excepcional y con el regreso al trabajo presencial y normal, los empleados deberán devolver los medios materiales facilitados por la empresa; igualmente, se exige que, si el teletrabajo se desarrolla en un lugar distinto al domicilio habitual, se debe comunicar previamente a la empresa, para que se pueda reforzar el control organizativo y de prevención de riesgos.⁴⁸

El artículo 27 del XXV Convenio Colectivo de Banca es un claro ejemplo de la importancia de la negociación colectiva, para dar respuesta a los desafíos que se plantean debido a la transformación del mundo del trabajo para conseguir crear unas condiciones laborales adecuadas. En este caso, su desarrollo normativo en materia de teletrabajo permite asegurar que las personas teletrabajadoras no sientan que están en una situación de desigualdad ni de aislamiento respecto al resto de la plantilla. Por eso que exista una regulación específica fruto del dialogo entre la Representación legal de la persona trabajadora y los empleadores, contribuye a integrar plenamente a las personas teletrabajadoras dentro del modelo organizativo y de derechos del conjunto de la empresa.

La capacidad de adaptación y regulación del teletrabajo en el XXV Convenio Colectivo de Banca contrasta con otros convenios que, aunque incluyen la regulación del teletrabajo, lo hacen de una forma más limitada y general. Esta ausencia de regulación supone una gran limitación a la hora de garantizar derechos y establecer condiciones mínimas para las personas que prestan sus servicios a distancia.

4.2. CONVENIO COLECTIVO CONTACT CENTER, 2023.

He decido incluir en este análisis, en concreto el Convenio de Contact Center, 9 de junio 2023, porque considero que es un sector que puede representar muy bien el marco del teletrabajo, debido a que se trata de una actividad con un alto grado de digitalización, donde la mayor parte de las funciones se hacen de forma remota, lo que hace que sea interesante ver si realmente se aborda de una buena manera la regulación de las condiciones laborales en el ámbito del trabajo a distancia.

En este Convenio Colectivo, el marco del trabajo a distancia se regula en el artículo 19, este comienza haciendo una pequeña alusión a lo que significa el teletrabajo, exponiendo que es una forma de organización de trabajo en la que el trabajador realiza su jornada laboral fuera del centro de trabajo, en su domicilio o un sitio donde el trabajador elija, mediante el uso exclusivo de medios telemáticos.

⁴⁸ XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Artículo 27.9.

En el artículo 19.2 del mismo convenio, explica que la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, el Estatuto de los Trabajadores y dicho convenio, serán quienes regulen esta modalidad de prestación laboral, cuando se realice al menos el 30% de la jornada laboral en modalidad de teletrabajo dentro de un periodo de tres meses o el porcentaje de duración equivalente en función de la duración del contrato.

El apartado tres de dicho artículo, establece que esta nueva forma de organización del trabajo es completamente voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, siempre formalizándose mediante un acuerdo individual de trabajo a distancia, cuyo contenido mínimo se ajustara a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia; sin que dicho acuerdo pueda contradecir lo establecido en este convenio ni en la ley.⁴⁹

Se establece que este modo de trabajo es reversible ya sea por parte de la empresa o de la persona trabajadora, se podrá producir esta reversibilidad siempre que se comunique con una antelación mínima de veinte días naturales.⁵⁰

En la sección cinco del artículo 19 del convenio, se trata el porcentaje de la plantilla que puede estar realizando su jornada laboral a través del teletrabajo. En primer lugar, fija un límite máximo del 30% de la plantilla de la empresa independientemente de su forma de contratación, no obstante, se hace una excepción para aquellas empresas que tengan en su plantilla un 70% o más de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, entonces estas podrán establecer porcentajes superiores al 30% de teletrabajo para este colectivo, siempre que haya una negociación previa con su representación legal. En segundo lugar, se establece que la empresa puede ofrecer a cualquiera de sus empleados la posibilidad de realizar el trabajo híbrido, en este caso se exige una presencialidad mínima de nueve días por trimestre con al menos dos días presenciales en cada uno de los tres meses; para que pueda darse el trabajo híbrido se tiene que comunicar a la persona trabajadora como a la representación legal de la misma, con tres meses de antelación, y solo podrá modificarse con un mes de antelación a un máximo del 20% de la plantilla incluida en este régimen. Este modelo de trabajo deberá distribuirse de forma rotativa entre el personal, garantizando que no se repita hasta asegurarse de que todos los trabajadores han entrado en ese porcentaje de posibilidad; en caso de que finalmente se produzca la modificación deberá avisarse a la persona trabajadora con al menos 30 días de antelación.⁵¹

En el apartado seis del artículo 19 de dicho convenio, se recoge que toda persona que realice el trabajo a distancia deberá de estar adscrita a un centro de trabajo, ya sea de la misma ciudad de residencia o de una

⁴⁹ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.3.

⁵⁰ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2021, Artículo 19.4.

⁵¹ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.5.

limítrofe, y en el caso de que no existiera ese centro de trabajo la empresa está obligada a garantizar el 100% de la jornada laboral en teletrabajo durante toda la relación laboral, integrando a estas personas dentro del porcentaje previsto para esta modalidad.⁵²

Además, también se hace alusión a situaciones de subrogación empresarial, donde se expone que en el caso de que la empresa se subrogue en una localidad en la que no existe un centro de trabajo se permitirá que durante un plazo transitorio de nueve meses, que el conjunto de la plantilla teletrabaje al 100% de su jornada sin que esto compute en el 30% establecido en apartados anteriores; durante ese tiempo la empresa tiene que hacer un código de cotización a la Seguridad Social correspondiente a la provincia, y una vez que haya pasado el plazo esta deberá establecer un centro físico en ese mismo territorio, con la excepción de que los empleados afectados pasen a formar parte del porcentaje autorizado de teletrabajo a tiempo completo.⁵³

El convenio trata la dotación de medios y compensación de gastos en su artículo 19.7, que explica que en base a lo establecido en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, se reconoce el derecho a que las personas trabajadoras reciban las herramientas y equipos necesarios para realizar su actividad en remoto garantizando su buen estado, a parte se garantiza que en el caso de que la persona tenga una discapacidad, estas herramientas serán universalmente accesibles. También se establecen cuestiones relacionadas con la salud laboral y la ergonomía, expresando el derecho de la persona trabajadora a solicitar una silla ergonómica o la entrega de elementos recomendados por la legislación vigente o el servicio de prevención de riesgos laborales. Algo importante que se expone, es que las empresas no pueden requerir el uso de dispositivos personales, con la excepción de que, si se requiere un sistema de doble autenticación de doble factor y la persona trabajadora rechaza el dispositivo facilitado por la empresa, se podrá consentir el uso de medios propios exclusivamente por esa finalidad. En último lugar, en el caso de que la persona trabajadora renunciará al trabajo a distancia y volviera a la presencialidad en jornada completa, la persona deberá devolver todos los materiales proporcionados por la empresa.

Al hilo de lo que se explica en el párrafo anterior, se dicta en el convenio que las empresas deberán dotar a las personas trabajadoras con un correo corporativo o en su defecto con un sistema alternativo de comunicación electrónica para garantizar que se puede permitir el envío y recepción de textos y archivos; este mismo correo electrónico, puede ser utilizado por la representación legal de las personas trabajadoras

⁵² III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.6.

⁵³ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.6.

las cuales podrán usarlo respetando las normas internas de funcionamiento, estas normas no pueden restringir la comunicación normal entre la plantilla y sus representantes.⁵⁴

En relación con los gastos derivados de la prestación de servicios a distancia, el convenio establece una compensación diaria destinada a cubrir conceptos como la conexión a internet, esta compensación es:

- “En el año 2023, las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,22 euros por día trabajado en esa modalidad.”⁵⁵
- “En el año 2023, a las personas trabajadoras con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,96 euros por día trabajado en esa modalidad.”⁵⁶

Estas compensaciones salariales, serán actualizadas anualmente conforme al incremento de las tablas salariales, para garantizar así su mantenimiento en tiempo real.

Por último, en relación a la regulación del modelo de trabajo del trabajo a distancia, este convenio establece en su punto diez del artículo 19, mecanismos de control y transparencia respecto a los acuerdos individuales de trabajo a distancia; en concreto se expone que la empresa está en la obligación de entregar a la RLPT una copia de todos los acuerdos de teletrabajo así como de las actualizaciones que sufra, esta entrega tiene que hacerse con un plazo máximo de diez días desde su formalización y la RLPT deberá firmar el documento únicamente a efectos de acreditar la recepción, no como forma de validación o aprobación del contenido.⁵⁷

4.3. CONVENIO COLECTIVO DE REPSOL PETRÓLEO, S.A.

En este caso, he decidido centrarme en el análisis del convenio colectivo de Repsol porque me ha llamado la atención ver como una gran empresa como esta, la cual vemos en nuestro día a día a través de sus gasolineras, gestiona internamente aspectos del teletrabajo; ver como una compañía la cual tiene actividades que requieren una total presencialidad encuentra un equilibrio para conseguir regular esta modalidad laboral y que medidas y condiciones ha establecido en su convenio para adaptarse a ello.

⁵⁴ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.8.

⁵⁵ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.9.

⁵⁶ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.9.

⁵⁷ III Convenio Colectivo de Contact Center, 2023, Artículo 19.10.

Este convenio colectivo, regula el trabajo a distancia en su artículo 85, en concreto lo que recoge este artículo son los aspectos mínimos que deben de incluirse al realizar el acuerdo individual de trabajo a distancia, este se divide en seis apartados los cuales tratan diferentes puntos del teletrabajo.

En primer lugar, en su apartado primero comienza exponiendo lo relativo a los antecedentes, objeto y condiciones del acuerdo de teletrabajo concreto de su empresa; comenta que en base a lo que se redacta en el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo del 16 de julio de 2002, la Dirección de la empresa ha redactado su acuerdo junto con CCOO y UGT, y a propuesta de lo que exponga la Mesa Técnica de Igualdad de Repsol, se firma dicho acuerdo el 8 de mayo de 2009. Con esta firma del acuerdo en un momento en el que aun esta modalidad de trabajo no está en auge, las partes firmantes expresan su intención de avanzar de forma progresiva en la implantación del teletrabajo ya que consideran que esta manera de prestar trabajo ayuda a sus trabajadores con la conciliación de la vida laboral y familiar, a la mejora del clima laboral, la motivación y la eficiencia. No obstante, a parte de estos aspectos positivos, la Dirección de la Empresa establece en este acuerdo que podrán extinguir en cualquier momento la condición de teletrabajo por lo que todos los trabajadores tendrán que volver a realizar su actividad totalmente presencial de una manera permanente.⁵⁸

En el artículo 85.2, se trata el concepto, enfoque y las modalidades del teletrabajo en concreto. Este apartado comienza redactando lo que es el teletrabajo para ellos “la modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial y desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de los medios electrónicos⁵⁹.” También expone que esta posibilidad de teletrabajar depende de si las necesidades del servicio lo permiten o no según lo que diga la Dirección de la Empresa; se establece que es completamente voluntario y reversible para el empleado como su superior jerárquico realizar esta modalidad laboral; dicha reversibilidad deberá comunicarse por escrito con una antelación de 15 días, a excepción de que sea necesaria la incorporación inmediata de la persona a la oficina por causas justificadas. Algo que me llama la atención de este apartado, es la flexibilidad de las modalidades de teletrabajo que ofrece la empresa:

- 1 día/semana.
- 2 días/semana.
- 3 días/semana.
- 20% de la jornada diaria.

⁵⁸ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.1

⁵⁹ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.2.

- 2 tardes/semana y la jornada del viernes, en régimen de teletrabajo.

Se establece que la modalidad que el empleado quiera realizar deberá consensuarla con su superior jerárquico y la solicitud tiene que tramitarse conforme a lo establecido en el procedimiento interno. También se hace alusión a que en el caso de que el empleado cambiara de puesto de trabajo, este tiene que analizarse y estudiar si realmente puede realizarse mediante el teletrabajo.⁶⁰

En el tercer apartado del artículo 85, se habla de los requisitos mínimos necesarios que debe tener el trabajador para poder optar a la prestación laboral de teletrabajo, estos se dividen en tres bloques: organizativos, perfil personal/profesional del empleado y requisitos técnicos y espaciales.

- Organizativos: en estos se valorar si el puesto de trabajo es adaptable a poder desarrollarlo mediante el teletrabajo.⁶¹
- Perfil personal/profesional del empleado: deberá tener como mínimo dos años de antigüedad en la compañía así como estar dado de alta a jornada completa. No obstante, hay ciertas excepciones en este aspecto para los colectivos más vulnerables, como aquellos empleados que tienen la jornada reducida por una condición familiar, enfermedad crónica... Entonces, en estos casos si se permite que puedan acceder al teletrabajo, pero con ciertas limitaciones que son que al menos dos días de jornada completa tienen que ser presenciales. A parte, se tienen en cuenta ciertas competencias que suman puntos, estas son:⁶²
 - Conocimiento suficiente del puesto o Dirección (1 año mínimo en puesto como referencia).
 - Habilidades informáticas suficientes para poder trabajar en remoto.
 - Comportamientos: responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
 - Adecuado desempeño sostenido en el tiempo.
- Técnicos y espaciales: en este apartado se establece que la persona trabajadora deberá de contar con una serie de condiciones mínimas que tendrán que constar en el acuerdo de teletrabajo, las cuales garanticen que su lugar de trabajo es seguro para poder realizar con normalidad su trabajo; para que la empresa pueda saber que se cumplen las condiciones la persona trabajadora tiene que aceptar una visita de evaluación de riesgos a su lugar de trabajo.

El artículo 85.4 del convenio de Repsol se centra en regular las obligaciones y derechos de las personas teletrabajadoras; la primera medida que se establece es la obligación de firmar un Acuerdo Individual de

⁶⁰ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.2.

⁶¹ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.3.

⁶² XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.3.

Teletrabajo, con el fin de poder regular las condiciones que habrá antes del comienzo de este. Otro de los aspectos que se regulan en este apartado, es la garantía de igualdad de derechos respecto a quienes trabajan presencialmente, manteniendo las mismas condiciones laborales, retributivas y de seguridad laboral, para poder garantizar que se cumple eso la empresa realizara emisiones de certificaciones de horario a efectos de justificar las condiciones con la Seguridad Social o la mutua. Por parte de la persona teletrabajadora, tiene la obligación de usar los canales habituales para poder comunicar las incidencias, vacaciones o bajas médicas. No obstante, la empresa tiene establecido una serie de sistemas de control de la prestación laboral, mecanismos que se utilizan para saber si la persona teletrabajadora está cumpliendo con sus funciones laborales, los cuales son comunicados a el empleado previamente y siempre respetando la intimidad de esta. Por último, hace alusión a que el trabajador debe tener flexibilidad operativa en el sentido de poder cambiar su modalidad de teletrabajo entre las señaladas en el artículo 85.2, en el caso de que así lo exigen las condiciones del servicio o por asistencia a cursos de formación; a parte se establece que puede haber ocasiones en las que la Dirección de la Empresa exija la presencialidad de la persona teletrabajadora, y esta tendrá la obligación de cumplirlo.⁶³

El artículo 85.5 del Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, regula varios aspectos importantes a la hora de regular el teletrabajo; como primer aspecto trata los medios y herramientas que se deben de dar a estas personas, a la vez se estos medios serán costeados por la empresa, se le otorga al empleador el poder de sustituir o suprimir total o parcialmente estas herramientas en cualquier momento, en el caso de que estos tengan defectos o ya no son necesarios para la realización de su actividad; obligando a la persona teletrabajadora a cuidarlos. Estos medios son:⁶⁴

- Ordenador
- Telefonía.
- Línea ADSL.
- Software necesario para que pueda desarrollar la actividad laboral.

El último aspecto importante que se trata en este artículo es la protección de datos y uso de internet; se expone que la persona teletrabajadora tiene que cumplir la normativa interna en materia de protección de datos, la cual esta publicada en Intranet⁶⁵, así como a evitar la difusión de datos o información privada de la empresa, ni a utilizar estos medios para conseguir datos ilícitos.

⁶³ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.4.

⁶⁴ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.5.

⁶⁵ XXI Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, 2018, Artículo 85.5.

Como punto final de la regulación del teletrabajo en el Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, se encuentra el artículo 85.6 el cual trata el seguimiento del teletrabajo en la empresa. La Dirección de la Empresa debe de presentar en la Mesa Técnica de igualdad a la RLPT un informe trimestral de seguimiento del Programa de Teletrabajo. A parte, se atribuye a la Mesa Técnica de Igualdad la tarea de impulsar una implantación homogénea de la modalidad del teletrabajo en todas las empresas del Grupo Repsol, siempre con un seguimiento, para conseguir igualdad en todas ellas.

4.4. II CONVENIO COLECTIVO DE TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U; TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, S.A.U Y TELEFÓNICA SOLUCIONES INFORMÁTICAS Y COMUNICACIONES, S.A.U.

He optado por analizar el II Convenio Colectivo de Telefónica España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones Informáticas y Comunicaciones, SAU, debido a que me ha parecido interesante la forma que tienen de regular no solo la modalidad de teletrabajo sino como le dan un enfoque también de Flexwork (trabajo flexible), esto refleja una visión moderna e innovadora de las relaciones laborales en la que introducir la flexibilidad favorecerá a la conciliación familiar y laboral, generando una mayor productividad empresarial.

En el artículo 89 de este convenio se regula todo lo relacionado con el teletrabajo y flexwork; este comienza haciendo referencia a lo que consideran que es para ellos la implantación del teletrabajo en su empresa, dice que “ Las Direcciones de las tres Empresas y la Representación de los Trabajadores valoran positivamente las ventajas que esta modalidad de prestación de la actividad laboral aporta a la Empresa y a las personas trabajadoras, que ha permitido una notable mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar, contribuyendo a la flexibilización de las condiciones de trabajo.”⁶⁶. Ven reflejado en estos años en los que se ha usado esta modalidad laboral un progreso positivo en sus tres empresas tanto para los empleados como para los empleadores, por lo que se ha producido una evolución progresiva de esta modalidad ampliando en número de servicios que pueden realizar teletrabajo y han aumentado y mejorado las herramientas y medios necesarios para desarrollar el teletrabajo.

Destacan que haber conseguido evolucionar con las nuevas tecnologías y redes sociales, ha conseguido tener una comunicación más ágil y basada en la confianza contribuyendo al desarrollo de una cultura organizativa más innovadora. Plantean una visión de futuro en la empresa al querer seguir ampliando la

⁶⁶ II Convenio Colectivo de Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

modalidad de teletrabajo mediante el compromiso mutuo del empleado y empleador para una mejora continua de la calidad y productividad, para conseguir que la mayoría de la gente pueda aspirar a teletrabajar.⁶⁷ En este contexto, se prevé que la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo considere la posibilidad de establecer un día de teletrabajo generalizado para todos aquellos empleados que cumplan con los requisitos establecidos en el anexo V del Convenio.

Por otra parte, el convenio hace alusión a que durante el año 2020 la empresa se compromete a desarrollar un sistema informático que permita gestionar de forma homogénea y automatizada el procedimiento de la modalidad del teletrabajo, para conseguir que todas las empresas lo implementen, siempre comunicándose todos los procesos a la RLPT; se crea un marco común, incorporado en el anexo V del Convenio, el cual contiene una regulación homogénea del teletrabajo aplicable a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio; se reconoce la vigencia de los contratos individuales de teletrabajo anteriores a la entrada en vigor del actual Convenio, respetando las condiciones establecidas en ellos salvo que se produzcan cambios sustanciales en las circunstancias que lo motivaron, entonces se cambiarán las condiciones en base al marco común que se ha desarrollado.

Algo llamativo del Convenio, es que introduce de forma destacada el concepto de Flexwork, ya que entienden esta modalidad como realidad emergente y creciente debido al desarrollo masivo de las nuevas tecnologías y la sociedad. Plantean este concepto como “El trabajo en movilidad o flexwork no es un sustituto del teletrabajo sino una modalidad complementaria siendo una nueva forma de facilitar de manera flexible la prestación de la actividad a aquellas personas trabajadoras que por su actividad y perfil puedan en un momento dado desarrollar su actividad sin necesidad de ir a la oficina, teniendo por objeto lograr una mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo.”⁶⁸

Para que esta nueva forma de trabajo se incorpore bien en la empresa, es necesario que por parte de la organización y de la persona trabajadora ocurran una evolución y adaptación, en este caso el III Convenio de Telefónica establece una serie de aspectos que se otorgaran a las personas de la empresa con este nuevo modelo de trabajo (Flexwork):

- Por parte de la organización: la implementación de esta nueva forma de trabajo implica el reconocimiento de flexibilizar tanto los espacios como el tiempo de trabajo, se plantea el buscar

⁶⁷ II Convenio Colectivo de Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89

⁶⁸ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

una mayor eficiencia y productividad a través de una buena gestión de los recursos humanos y materiales, apoyándose siempre en la optimización del uso de las nuevas tecnologías.⁶⁹

- Por parte del trabajador: se les da una mayor autonomía para decidir el horario y el lugar desde el que desarrollan la actividad, siempre dentro de las condiciones de la actividad, así como la posibilidad de tener una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.⁷⁰
- Por parte de la cultura y estilos de dirección: como la empresa cuenta con las herramientas necesarias para el buen desarrollo del flexwork, se está consiguiendo crear entornos de trabajo más ágiles, abiertos y motivadores, donde se fomenta una cultura apoyada en la confianza, colaboración y cumplimiento de objetivos.⁷¹

El propio convenio colectivo expone que es necesario establecer una serie de premisas y condiciones que sustenten el flexwork enmarcadas dentro de la conciliación y equidad, basadas por los principios de la no discriminación, voluntariedad y reversibilidad tanto para la empresa como para el empleado que está condicionada por el perfil profesional o la naturaleza de la actividad. En este contexto, el convenio redacta un perfil idóneo para poder acceder al flexwork:

- Competencias intrapersonales: se valora la autonomía, el compromiso, la orientación a objetivos y una mentalidad abierta al aprendizaje continuo; también se valoran las habilidades sociales y digitales que faciliten una comunicación eficaz y una interacción fluida con otros empleadores en el día a día.⁷²
- Competencias propias de la interacción con el puesto: se recomienda y valora la experiencia en este tipo de puestos, la capacidad de organización y planificación de la actividad, y un buen conocimiento de la estructura y funcionamiento de la empresa.⁷³
- Colectivos: se valoran profesionales que pertenezcan a colectivos de perfiles críticos en el mercado laboral, que operen bajo metodologías ágiles, o que se encuentren en puestos que tengan una mayor movilidad.⁷⁴

⁶⁹ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷⁰ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷¹ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷² Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷³ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷⁴ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

A parte del perfil del trabajador “ideal”, el convenio establece un criterio sobre la actividad desempeñada; este expone que la compatibilidad entre el flexwork y las funciones realizadas en cada actividad no se presuponen, si no que deben de ser evaluadas por cada departamento en función de su adecuación a los objetivos del negocio y de su impacto de los resultados de este. Por otra parte, el convenio dispone que el flexwork está orientado principalmente a actividades asociadas a proyectos específicos donde la movilidad y flexibilidad se ajusten a las demandas cambiantes del cliente y del negocio, por lo que no se aplica a actividades de carácter repetitivo o muy estructuradas.⁷⁵

Por otra parte, el III Convenio Colectivo de Telefónica expone que la nueva modalidad de flexwork se regirá por las mismas condiciones que el teletrabajo establecidas en el anexo V del mismo convenio, salvo algunas particularidades específicas como la adaptación de los contratos individuales. Ya que el flexwork está vinculado a proyectos específicos de carácter temporal y estratégico donde la orientación a resultados y la consecución de objetivos tienen especial relevancia. Por lo tanto, la duración y vigencia del acuerdo de flexwork está orientado a la duración del proyecto acordado. En relación con las herramientas y medios necesarios, el convenio establece que al igual que en la modalidad de teletrabajo, los empleados deben de contar con la tecnología, capacitación y cultura adecuadas para desarrollar sus funciones de forma colaborativa y remota, implantando la empresa cuantas medidas de seguridad y control para proteger los sistemas e información sean necesarias.⁷⁶

En paralelo, el propio convenio establece una serie de requisitos específicos a cumplir en la implantación del flexwork. En primer lugar, se recomienda que no se supere el 50% de la jornada semanal con el objetivo de mantener la conexión del trabajador con el entorno físico de la organización, además esta jornada se ajustara con la mayor flexibilidad horaria siempre adecuándose a las necesidades del negocio y hablando con la persona trabajadora. Por otra parte, se hace hincapié en el compromiso por parte del trabajador de acudir presencialmente siempre que sea requerido. También, no es necesario, pero se recomienda, que el trabajador tenga mínimo una antigüedad en la empresa de doce meses. Por último, el convenio contempla una serie de recomendaciones específicas que se ejecutarán al inicio del contrato de flexwork, en materia de prevención de riesgos y salud laboral.⁷⁷

⁷⁵ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷⁶ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷⁷ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

- “Formación adecuada y específica: Una formación adecuada y específica acorde a este nuevo modelo de organización laboral que incluya entre otros: trabajos en pantallas de visualización de datos.”⁷⁸
- “Información de riesgos y medidas preventivas: se recibirá información relativa a los riesgos y medidas preventivas complementarias a lo dispuesto en la ER General por puestos.”⁷⁹
- “Cuestionario autocomprobación del lugar de trabajo: Cuyo contenido se determinará en el contrato individual.”⁸⁰
- “Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos al efecto publicados en la Intranet Corporativa.”⁸¹

4.5. CONVENIO COLECTIVO DE OUIGO ESPAÑA S.A.U, 24 DE AGOSTO 2024.

He decido analizar este convenio debido que no regula en detalle el teletrabajo y es interesante ver el contraste que hay respecto a otros convenios los cuales si regulan este aspecto en profundidad. En este Convenio el teletrabajo aparece con el nombre de “Flexiwork”, pero no con un desarrollo normativo amplio, lo que me hace reflexionar y querer ver como algunas empresas optan por una regulación más corta y flexible respecto del resto.

El término del teletrabajo, en el Convenio Colectivo de OUIGO España S.A.U, aparece regulado en el artículo 109, y se contempla de una manera más limitada.

En el Convenio de la empresa de OUIGO España, únicamente expone que se permite teletrabajar un máximo de 5,5 días al mes, siempre que no se superó el 30% de la jornada en un periodo de tres meses, lo cual impide que se pueda aplicar la normativa legal sobre trabajo a distancia; además, las condiciones del Flexiwork no están plenamente desarrolladas en el convenio, sino que dependen de un procedimiento interno de la empresa, lo que reduce la seguridad jurídica y deja en manos de la dirección muchos aspectos esenciales de su aplicación.⁸²

⁷⁸ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁷⁹ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁸⁰ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁸¹ Telefónica de España, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informáticas y Comunicaciones, SAU, 2019, Artículo 89.

⁸² Convenio Colectivo de OUIGO España, 2024, Artículo 109.

A diferencia de otros convenios, no se abordan cuestiones como la reversibilidad, la evaluación de riesgos, ni la aportación sindical, aunque si se contempla una ayuda económica de 36 euros mensuales, pero esta es clasificada como voluntaria y altruista por parte de la empresa, sin el carácter de obligatorio ni la revalorización que si se prevé en otros convenios.⁸³

Compara Convenios Colectivos completamente diferentes en donde la mayoría regula de forma amplia el teletrabajo, pone en manifiesto como la existencia de la negociación colectiva marca una diferencia sustancial en la manera en la que se regula el teletrabajo en las empresas, se refleja su importancia como herramienta para conseguir adaptar en marco laboral a los nuevos modelos organizativos que van evolucionando, sin dejar desprotegida a la persona trabajadora.

Por ello, en un entorno marcado por la digitalización, la flexibilidad y el cambio constante, la presencia de la negociación colectiva se convierte en un instrumento imprescindible para ordenar la transformación del trabajo, y un gran ejemplo de ello es la forma de regularse el teletrabajo;

4.6. CONVENIO COLECTIVO DE FINANCIERA EL CORTE INGLÉS, EFC, SA.

La elección de este convenio se debe a que es uno de los pocos convenios colectivos que incluye un artículo específico y autónomo dedicado exclusivamente a regular el derecho a la desconexión digital, a diferencia de otros convenios que lo mencionan de una manera integrada en otros aspectos; esto nos permite observar cómo se aborda, desde la negociación colectiva, y aplica en la realidad este derecho.

En el artículo 45 del Convenio Colectivo de Financieras El Corte Inglés, se regula el derecho a la desconexión digital de sus trabajadores. Este artículo comienza diciendo que las partes firmantes del acuerdo individual del trabajo a distancia son plenamente conscientes del avance de las tecnologías de la comunicación y de la necesidad que eso crea con el equilibrio con la conciliación de la vida laboral y familiar, y de los efectos negativos que pueden producir al trabajador la conectividad constante al trabajo.⁸⁴ Para evitar estos efectos negativos y conseguir una mejor conciliación, este convenio dicta una serie de pautas que deben de seguir los trabajadores para conseguir la desconexión digital.

Este mismo artículo, define el derecho a la desconexión digital como una herramienta que contribuye a la salud de los trabajadores garantizando el respeto a los tiempos de descanso y a la prevención de los riesgos como la fatiga o el estrés y contribuyendo a la mejora del clima laboral y el aumento de la calidad del

⁸³ Convenio Colectivo de OUIGO España, 2024, Artículo 109.

⁸⁴ Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

trabajo. Este derecho se encuentra reconocido tanto en el artículo 20 bis del Estatuto de los trabajadores como en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales; ambos artículos establecen que este derecho debe de ser aplicado tanto para trabajadores que realizan su actividad presencial como aquellos que la realizan en una nueva modalidad como el teletrabajo o el trabajo flexible, y siempre adaptándose a la naturaleza y características del puesto de trabajo.⁸⁵

Para comenzar a desarrollar la regulación detallada del derecho a la desconexión digital, primero este artículo especifica que en la aplicación de este derecho, deben de tenerse en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitados por la empresa que pueden utilizarse para realizar comunicaciones de carácter laboral, lo que incluye el teléfono móvil, tabletas, portátiles, sistemas de mensajería, correo electrónico, aplicaciones móviles corporativas y cualquier otro medio tecnológico que pueda realizar interacciones laborales fuera del horario habitual de trabajo. Se establece que el ejercicio de este derecho no supondrá sanciones ni afectará negativamente a los trabajadores en la promoción profesional, la evaluación del desempeño o la valoración general.⁸⁶

Se establecen una serie de medidas mínimas para poder garantizar el cumplimiento efectivo de la desconexión digital; en primer lugar, se dicta que los trabajadores tienen derecho a no atender dispositivos digitales facilitados por la empresa fuera del tiempo de trabajo, ya sea fuera del horario laboral como en tiempo de vacaciones, permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada. A parte, se contempla una excepción justificada en casos de urgencia, es decir, se permite la excepción de incumplir este derecho si ocurren circunstancias excepcionales, entendidas como aquellas situaciones que pueden representar un grave riesgo para la persona o un perjuicio relevante para el negocio y que por tanto necesiten una respuesta inmediata.⁸⁷ Para lograr una buena gestión del tiempo de trabajo, este convenio establece una serie de medias, que no son obligatorias, para conseguir lograr la desconexión digital en la mayor manera posible, estas son:

- Procurar que las comunicaciones laborales se dirijan únicamente a las personas a la que están implicadas con un contenido claro y sencillo.
- Utilizar más habitualmente el envío programado de correos electrónicos, especialmente para aquellos empleados que operan fuera del horario habitual.

⁸⁵ Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

⁸⁶ Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

⁸⁷ Convenio Colectivo de Financieras El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

- La programación de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia, en las que se indique la fecha en la que no estará disponible y facilitando los datos de la persona que realizará sus funciones durante ese tiempo.⁸⁸
- Priorizar el uso de videoconferencias cuando sea posible con el fin de eliminar desplazamientos innecesarios y permitir que estas reuniones se lleven a cabo en la jornada de trabajo. Si ocurriera que estas reuniones deben de realizarse fuera del tiempo efectivo de trabajo, su asistencia será voluntaria y dicho tiempo computara como jornada efectiva de trabajo; esta medida tendrá un especial cumplimiento para aquellos trabajadores que tengan reducción de jornada por cuidado de familiares.⁸⁹

Para finalizar, el artículo establece una previsión dirigida a reforzar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital mediante medidas formativas y de sensibilización; en concreto, la empresa asegura su compromiso de desarrollar acciones formativas e informativas destinadas para todos los niveles de la organización, con el objetivo de fomentar un uso razonable de las TIC en el entorno laboral.⁹⁰

⁸⁸ Convenio Colectivo de Financieras El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

⁸⁹ Convenio Colectivo de Financieras El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

⁹⁰ Convenio Colectivo de Financieras El Corte Inglés, 2021, Artículo 45.

CONCLUSIONES.

A lo largo de estos años el teletrabajo se ha consolidado como una modalidad de prestación laboral válida, eficaz y valorada por todos, que por supuesto ha venido para quedarse; fuera de ser una medida que se tomó en momentos de emergencia, con la pandemia que sufrimos en el año 2020, aunque existía de antes pero era poco conocida, el teletrabajo se ha consolidado en el mundo laboral como una forma de prestación útil la cual es capaz de mejorar la organización empresarial aumentando su productividad y sobre todo favoreciendo a la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras.

A lo largo de la redacción del trabajo se ha podido ver que este nuevo modelo laboral puede aportar numerosos beneficios tanto a empleadores como a empleados, como la reducción de los desplazamientos disminuyendo la contaminación al medioambiente, ahorro de tiempo y costes, salud y seguridad laboral...; a pesar de esto, todos los beneficios analizados a lo largo del trabajo solo podrán garantizarse cuando el teletrabajo se regule de forma adecuada, evitando que este se convierta en una forma de desigualdad entre trabajadores o aislamiento laboral. Una de las claves para conseguir que se regule de manera correcta y lograr que se haya producido una integración ordenada y equilibrada del teletrabajo, es la existencia de la negociación colectiva en las relaciones laborales, a través de ella y gracias a la representación legal de los trabajadores, se han conseguido crear los Convenio Colectivos, normas donde se regulan todas las condiciones de los trabajadores dependiendo del sector en el que se encuentren, en nuestro caso donde se regula el teletrabajo.

Los convenios analizados son una muestra de lo importante que es la existencia de la negociación, se observan algunos como el de Repsol en el que se regula de forma detallada y extensa el teletrabajo aun siendo un sector en el que mayoritariamente se realiza su actividad de forma presencial y otros como el de OUIGO un sector que tiene menos actividades presenciales y aun así se regula de una forma limitada. Esto afirma que cuando la negociación colectiva existe y su influencia es positiva, tanto el teletrabajo como cualquier otra condición laboral, se convierte en una herramienta de avance y progreso.

Es cierto que el teletrabajo aporta ciertas ventajas y beneficios tanto a las empresas como a los trabajadores y que ha producido un avance evidente en la forma de organizar el trabajo, pero aun así hay ciertos aspectos en relación con el teletrabajo que deben de ser cuidadosamente controlados y regulados para evitar desequilibrios. Es el caso del derecho del empleador a asegurarse y por lo tanto verificar, que la persona teletrabajadora está cumpliendo de manera correcta con sus obligaciones durante la jornada de trabajo a distancia, en este aspecto la negociación colectiva vuelve a ser una herramienta esencial, para logara establecer los mecanismos de seguimiento del trabajo a distancia; un ejemplo claro de esto es el artículo 85.6 del Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA, este establece que para poder controlar si la

instauración del teletrabajo realmente merece la pena en su empresa y ver si se está desarrollando de manera correcta, se tendrá que presentar un informe trimestral de seguimiento del teletrabajo; esta medida debería de instaurarse por parte de todas las empresas ya que ayuda a conseguir ver si realmente tener el teletrabajo como un modelo de organización laboral en su empresa es beneficioso para ellos.

Al finalizar esta investigación, se puede ver que el teletrabajo sí merece la pena siempre que se implemente de manera estructurada, segura y con todas las garantías necesarias, y la regulación colectiva ha logrado demostrar ser el canal más adecuado para conseguirlo y hacer ver que el teletrabajo no es una amenaza sino una oportunidad real de mejora del empleo y de la calidad de vida de las personas trabajadoras.

Desde una perspectiva más social, me gustaría destacar que esta nueva modalidad laboral recibe una valoración positiva entre la mayoría de las personas trabajadoras; hoy en día con cualquier persona que hables que haya tenido la posibilidad de teletrabajar suele expresar que la experiencia ha sido satisfactoria, que valoran el poder ahorrar tiempo, evitar desplazamientos, organizarse mejor su jornada y poder aprovechar más su día a día; por lo tanto esto me deja concluir que el teletrabajo responde a una necesidad de transformación del modelo de organización del trabajo.

Creo que la implantación del teletrabajo ha sido una evolución necesaria y beneficiosa en el mundo laboral que ha sabido evolucionar y adaptarse a la nueva sociedad en la que nos encontramos, y sobre todo que la negociación colectiva ha sido y seguirá siendo una herramienta esencial para conseguir que se pueda continuar evolucionando con la sociedad de una buena manera y siempre mirando por los derechos de las personas trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA.

1. MONOGRAFÍAS Y ARTÍCULOS DOCTRINALES.

ARAGÓN GÓMEZ, Cristina. “El teletrabajo en la negociación colectiva”. Universidad Carlos III de Madrid, 2010.

GALLEGO MOYA, Fermín. *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*. Aranzadi, 2021.

MURCIA GARCÍA, Joaquín. *Negociación colectiva y solución de conflictos de trabajo*. Tecnos, 2024.

SIERRA HERNÁIZ, Elisa. “El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación.” Universidad de Zaragoza, 2023.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL, CCOO. *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*. 2020.

TODOLÍ SIGNES, Adrián, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Ángela, & SALA FRANCO, Tomás. *El teletrabajo*. Tirant, 2020.

2. LEGISLACIÓN.

Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo suscrito a, 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 (UEAPME), el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), 2002.

XXV Convenio Colectivo de Banca, 2024, Boletín Oficial del Estado, número 1, de 1 de enero de 2025, páginas 597 a 664. [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/20/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/12/20/(6))

III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, 2023. Boletín Oficial del Estado, número 137, de 9 de junio de 2023, páginas 82467 a 82519. [https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/30/\(5\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2023/05/30/(5)).

XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA, 2018. Boletín Oficial del Estado, número 119, de 16 de mayo de 2018, páginas 50889 a 50992. [https://www.boe.es/eli/es/res/2018/05/04/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2018/05/04/(7))

II Convenio Colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España y Telefónicas Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, 2019. Boletín Oficial del Estado, número 273, de 13 de noviembre de 2019, páginas 125209 a 125395. [https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2019/10/23/(2))

III Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU, 2021. Boletín Oficial del Estado, 25 de marzo de 2024, páginas 34676 a 34752. [https://www.boe.es/eli/es/res/2024/03/14/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2024/03/14/(3))

Convenio Colectivo de Financieras el Corte Inglés, EFC, SA, 2021. Boletín Oficial del Estado, 6 de mayo de 2021, páginas 54415 a 54448. [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/19/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/19/(2))

Convenio Colectivo de la empresa OUIGO España SAU, 2024. Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, número 202, 12 de agosto de 2024, páginas 46 a 89. https://www.bocm.es/boletin/CM_Orden_BOCM/2024/08/24/BOCM-20240824-2.PDF

Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. https://gestiona.comunidad.madrid/wleg_pub/secure/normativas/listadoNormativas.jsf?opcion=NormaConsultarSelectivo&CDTEMAC=3156&CDSITUACIONC=V&eli=true&redir=false#no-back-button

Estatuto de los trabajadores, última modificación, 30 de abril de 2025. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139

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

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

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

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