



# El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020

**Fermín Gallego Moya**

*Abogado*

*Profesor asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Universidad de Murcia*

[fgallego@um.es](mailto:fgallego@um.es) | <https://orcid.org/0000-0002-7426-6819>

## Extracto

Hasta hace apenas un año, y pese a las posibilidades técnicas para haberse generalizado en diversos sectores, el trabajo a distancia (y el teletrabajo como subtipo) en España contaba con una escasa implantación; situación que ha alterado la pandemia sanitaria por COVID-19, precipitando el dictado de normas que pretenden establecer principios regulatorios básicos cuya definición efectiva y desarrollo material se ha confiado a la negociación colectiva. De cómo asuma esta última la misión encomendada por el Real Decreto-Ley 28/2020 dependerá el desarrollo, inmediato y futuro, de una forma de prestar servicios que, anticipándose a lo que debiera haber sido una implantación pausada y sin urgencias, ha de poder acometerse, ya, en condiciones de equilibrio de intereses, igualdad de derechos y preservación de la seguridad y salud laborales. El objeto de este trabajo consiste en analizar de qué manera los convenios colectivos pueden liderar ahora la regulación del trabajo a distancia y en qué forma la nueva normativa ha supuesto un cambio en las experiencias convencionales, debiendo asumir que, debido al poco tiempo transcurrido desde la publicación del real decreto-ley, los datos son escasos y habrán de completarse en posteriores trabajos.

**Palabras clave:** trabajo a distancia; teletrabajo; negociación colectiva; convenios colectivos.

Fecha de entrada: 22-02-2021 / Fecha de aceptación: 03-03-2021

**Cómo citar:** Gallego Moya, Fermín. (2021). El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto-Ley 28/2020. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 71-106.





# The regulation of remote work in collective agreements. First experiences after Royal Decree Law 28/2020

Fermín Gallego Moya

## Abstract

Until just a year ago, and despite the technical possibilities for widespread use in various sectors, telecommuting (and teleworking as a sub-type) in Spain was poorly established; a situation that has altered the COVID-19 health pandemic, precipitating the enactment of rules that seek to establish basic regulatory principles whose effective definition and material development has been entrusted to collective bargaining. The immediate and future development of a way of providing services which, in anticipation of what should have been a slow and non-urgent implementation, must be able to be undertaken now in conditions of balance of interests, equality of rights and preservation of occupational health and safety, will depend on how the latter assumes the mission entrusted to it by Royal Decree Law 28/2020. The aim of this paper is to analyse how collective agreements can now lead the way in the regulation of teleworking and how the new legislation has changed the conventional experiences, assuming that, due to the short time elapsed since the publication of the royal decree law, data are scarce and will have to be completed in subsequent works.

**Keywords:** telecommuting; teleworking; collective bargaining; collective agreements.

**Citation:** Gallego Moya, Fermín. (2021). The regulation of remote work in collective agreements. First experiences after Royal Decree Law 28/2020. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 457, 71-106.



## Sumario

1. Introducción
2. El panorama convencional inmediatamente anterior al RDL 28/2020
  - 2.1. Encuadramiento del teletrabajo
  - 2.2. Definición de su contenido
  - 2.3. El teletrabajo como objeto de estudio y experimentación
  - 2.4. Afirmación de sus notas esenciales
  - 2.5. Condiciones de acceso y ejercicio del derecho
  - 2.6. Relación con el acuerdo marco europeo
  - 2.7. Algunas exigencias formales
  - 2.8. Genérica identificación de actividades susceptibles de desarrollarse en teletrabajo
  - 2.9. El lugar de trabajo y la jornada
  - 2.10. Requisitos personales de acceso al teletrabajo
  - 2.11. Duración de la prestación en forma de teletrabajo
  - 2.12. Reversibilidad
  - 2.13. Desconexión digital
  - 2.14. Dotación de equipos y asunción de gastos
  - 2.15. Protección de datos y control empresarial
  - 2.16. Seguridad y salud laboral
3. La gestión del teletrabajo en la negociación colectiva diseñada por el RDL 28/2020
  - 3.1. Ámbito de aplicación
  - 3.2. Concepto de trabajo a distancia y teletrabajo
  - 3.3. Limitaciones
  - 3.4. Igualdad de trato y no discriminación
  - 3.5. Voluntariedad y reversibilidad
  - 3.6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia
  - 3.7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia
  - 3.8. Modificación del acuerdo y ordenación de prioridades
  - 3.9. Derechos de las personas trabajadoras a distancia
  - 3.10. Facultades de organización, dirección y control empresarial



- 4. Repaso de la breve experiencia convencional posterior a la publicación del RDL 28/2020
- 5. Conclusiones
- Referencias bibliográficas
- Anexo. Convenios colectivos analizados

## 1. Introducción

Hasta hace bien poco, el trabajo a distancia, y el teletrabajo como subtipo de este, era una materia «secundaria» en nuestro mercado de trabajo, siendo escasos los instrumentos de negociación colectiva que regulaban, de una forma mínimamente detallada, tal forma de organizar el trabajo. Pese a que el nivel de tecnificación de buena parte de nuestro tejido empresarial habría permitido, sin duda, implantar modalidades de prestación no presencial, no era la regulación detallada del teletrabajo una prioridad del legislativo, ni formaba parte de la agenda más urgente de los interlocutores sociales. La situación –es evidente– ha dado un «vuelco», debiendo contribuir la negociación colectiva, de manera prioritaria, a una regulación ordenada y adecuada de una materia que, en los últimos meses, se ha convertido en protagonista indiscutible en todos los foros de análisis iuslaboralista.

Aunque amplificado en la actualidad, el interés por esta figura no es absolutamente nuevo, ni en nuestro país ni en el contexto comunitario. Los interlocutores sociales europeos, que, en julio de 2002, concluyeron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, consideraron el trabajo a distancia como una modalidad de prestación laboral capaz, por una parte, de modernizar la prestación y organización del trabajo en empresas y organizaciones de servicios públicos y, por otra, de dotar de mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

Su pretensión –conseguir un marco general a escala europea que equilibrase las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a empresas y personas trabajadoras, garantizándose a estas últimas la misma protección global que a quienes ejercían sus actividades en las instalaciones de la empresa– pivotaba sobre varios elementos básicos: la voluntaria elección de dicha modalidad de trabajo, la igualdad de derechos con respecto a las personas empleadas presenciales, el respeto a la vida privada, la dotación de equipos, la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud, la formación y los derechos colectivos. En este contexto –se indicaba–, correspondía a la persona teletrabajadora gestionar la organización de su trabajo en el marco de la legislación laboral y de los convenios colectivos aplicables, advirtiendo ya, con esta última referencia, el papel que la negociación colectiva podría desempeñar en este campo.

Con anterioridad, y en el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo había dedicado su Convenio 177 (y posterior Recomendación núm. 184) al trabajo a domicilio, entendido como actividad laboral desarrollada en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

El citado convenio, que compelió a los Estados ratificadores del mismo a «adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio», quiso situar a la negociación colectiva en primera línea, al prescribir que dicho cometido se realizase «en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones que se ocupan de los trabajadores a domicilio y las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio».

A nivel interno, las sucesivas reformas laborales que, en los últimos tiempos, han incidido en las necesidades de flexibilidad en las empresas no han proporcionado suficiente cobertura a los conflictos derivados de la implantación del teletrabajo. La reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 7 de julio, afectó a la ordenación del tradicional trabajo a domicilio, dándose una nueva redacción al artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (ET), que consideró trabajo a distancia aquella prestación de actividad laboral realizada de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El preámbulo de la norma afirmaba acoger, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías, si bien esta última afirmación no sería luego objeto de desarrollo en el articulado, al no recoger el precepto modificado referencia alguna a las nuevas tecnologías informáticas y de comunicación.

Por ello, el «nuevo» artículo 13 del ET, en la redacción que asumiría el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, resultaba insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

En este contexto, se felicita el legislador de haber propiciado una norma, el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (RDL 28/2020), que, al ser fruto de la concertación social plasmada en el Acuerdo de Trabajo a Distancia<sup>1</sup>, asegurará –diciendo el justo equilibrio en la regulación del trabajo a distancia, como su perdurabilidad en el tiempo.

Y así, ante la escasez normativa existente, la exposición de motivos del RDL 28/2020 se marca como objetivo proporcionar una regulación suficiente y transversal, integrada en una única norma, que dé respuesta a las necesidades que se planteen, equilibre el uso de esta nueva forma de prestación laboral y garantice un marco de derechos que satisfaga, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de

---

<sup>1</sup> La totalidad de los capítulos de la norma, así como las disposiciones adicionales primera y segunda, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, y las disposiciones finales primera, segunda y tercera provienen del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia.

trato en las condiciones profesionales (en especial, la retribución, incluida la compensación de gastos), la promoción y la formación profesional, el ejercicio de derechos colectivos, los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descanso, la igualdad de oportunidades en el territorio, la distribución flexible del tiempo de trabajo, así como los aspectos preventivos relacionados básicamente con la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos de aislamiento.

Tan ambicioso objetivo no concuerda, sin embargo, con una norma de amplia proyección, sí, pero con una «lógica de principios más que de reglas, con contornos a veces imprecisos» (García-Perrote Escartín y Mercader Uguina, 2020, p. 14). Por ello, quizás, una vez afirmado el objetivo de igualar el tratamiento jurídico en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, la norma insta, acto seguido, a acudir «en la medida necesaria a la negociación colectiva», catalogándose al convenio colectivo de «instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios».

El legislador es consciente de que la irrupción en nuestro país del teletrabajo, como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia sanitaria, se ha producido en un «contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica»<sup>2</sup>; situación que aconseja equilibrar los derechos y obligaciones entre empresas y personas trabajadoras mediante una regulación normativa que, trasladando el carácter tuitivo del derecho del trabajo a la nueva realidad, aborde sus aspectos principales; labor decisiva a la que están llamados los interlocutores sociales.

En este contexto, el RDL 28/2020 no solo pretende establecer una serie de principios mínimos que igualen el tratamiento jurídico laboral en los aspectos más importantes de esta «nueva» forma de organización del trabajo, sino que considera imprescindible acudir a la negociación colectiva, como instrumento esencial capaz de completar la normativa aplicable en cada sector específico o empresa con posibilidad de establecer criterios propios (Rodríguez Escanciano, 2020, p. 88). Se convierte, así, a la negociación colectiva en instrumento indispensable del desarrollo y perfeccionamiento de los principios y reglas que han de marcar el rumbo del trabajo a distancia y del teletrabajo, en cada sector de actividad y

<sup>2</sup> Tangencialmente, no obstante, diversas normas recientes han incidido en la materia; así el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó el artículo 34.8 del ET, mejorando la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas la fórmulas de trabajo a distancia; la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales, que estableció un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral (el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital); o, forzado por la crisis del coronavirus, el RDL 8/2020, de 17 de marzo, que, en su condición de norma de vigencia limitada, estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo.

empresa. En este sentido, el RDL 28/2020 intentando «revertir el escaso interés negocial [...] llama incesantemente a la negociación colectiva» (Rodríguez Escanciano, 2020, p. 95), con numerosas remisiones, tanto para desarrollar aspectos contenidos en su regulación, como para abordar aquellos no previstos expresamente en su texto.

En efecto, la exposición de motivos reconoce la «marcada atención» prestada «al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia», a la que se remite de manera expresa en la disposición adicional primera («El trabajo a distancia en la negociación colectiva»), al determinar (apdo. 1) que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular; pudiendo regular, asimismo (apdo. 2), una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión. Destacando el reconocimiento al convenio de la facultad de «apartarse» de la norma que lo habilita en materias como la fijación de un porcentaje o periodo de referencia inferior a efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, o el establecimiento de un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en la norma, siempre que no se celebren con menores de edad.

La anterior disposición actúa como cláusula de cierre de un articulado en el que son constantes las remisiones, llamadas e invitaciones a la negociación colectiva, bien para complementar la regulación contenida en la norma, bien para abordar aspectos no previstos, y ello en el entendimiento de que aquella será capaz de «amoldar» el trabajo a distancia a las peculiaridades de cada sector.

De esta forma, a lo largo de los cuatro capítulos de su texto, son muy frecuentes las remisiones expresas que, en distintas materias, se hacen tanto a la «negociación colectiva», como a los «convenios y acuerdos colectivos»; así, se indica: a) que pese a la voluntariedad del teletrabajo, se permite a la negociación colectiva reconocer el derecho al trabajo a distancia (art. 5.1); b) que el ejercicio de reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad presencial puede efectuarse por ambas partes, en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo *ad hoc* (art. 5.3); c) que la negociación colectiva puede modular el contenido del acuerdo de trabajo a distancia (art. 7), incluida la enumeración y compensación de gastos, que habrá de corresponderse con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (letra b); d) que los convenios y acuerdos colectivos podrán establecer mecanismos, criterios y preferencias, por los que la persona que trabaja presencialmente pueda pasar a realizar trabajo a distancia y viceversa (art. 8.3); e) que las personas trabajadoras a distancia tienen 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, en los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación (art. 11.1); f) que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos para la determinación de los gastos vinculados al desarrollo de la actividad a distancia, así como su compensación o abono (art. 12.2); g) que la persona trabajadora a distancia tiene derecho a flexibilizar su horario, de conformidad con los términos de la negociación colectiva (art. 13); h) que la negociación colectiva establecerá el sistema de registro de jornada (art. 14); i) que los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos en que se permite el uso por motivos personales de los medios informáticos puestos a su disposición por la empresa (art. 17.3); j) que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer medidas que garanticen el efectivo derecho a la desconexión y la organización adecuada de la jornada y descansos (art. 18.2); k) que la negociación colectiva establecerá las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos por las personas trabajadoras remotas (art. 19.1); l) o que el uso y conservación de equipos por parte de las personas trabajadoras se efectuará dentro de los términos que, en su caso, establezca la negociación colectiva (art. 21).

Se ha otorgado, pues, a la autonomía colectiva, un papel destacable en la regulación de aspectos esenciales del trabajo a distancia, comenzando por su propia «delimitación» (en la medida en que el convenio puede reducir el porcentaje o periodo de referencia que determina su «regularidad»), y siguiendo por la modulación en su «voluntariedad», dada la facultad atribuida al convenio colectivo –art. 5.1– de identificar las circunstancias que, de concurrir, permitirían a la persona trabajadora exigir a la empresa la prestación del trabajo a distancia (De la Puebla Pinilla, 2020, p. 25). Con todo, el papel principal de la autonomía colectiva es desarrollar, concretar e integrar las previsiones legales del RDL 28/2020, siendo muy amplio, como se ha visto, el campo de trabajo.

Debe analizarse ahora, pese a que es poco el tiempo transcurrido desde la promulgación de la norma, cómo ha sido recogido dicho «guante» por parte de la negociación colectiva, convertida ahora en verdadera protagonista de la nueva regulación, cuyo esfuerzo marcará el devenir del trabajo a distancia como forma de organización del trabajo. Más allá del análisis prospectivo, podremos comprobar el nivel de implicación real de las organizaciones sindicales y patronales por regular materias, algunas de importancia capital (preferencias en la elección de teletrabajo, compensación de gastos, reversibilidad, etc.) que, a falta de negociación colectiva, quedarán supeditadas a la discrecionalidad de la empresa o, en el mejor de los casos, al acuerdo individual entre aquella y su plantilla.

## 2. El panorama convencional inmediatamente anterior al RDL 28/2020

En España, el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva del año 2003 incorporó a su texto el acuerdo marco europeo (que se reconoció como un instrumento de modernización de la organización del trabajo, de flexibilidad y de seguridad para las personas

trabajadoras), estableciéndose en sus ediciones posteriores algunos criterios para la negociación de los convenios colectivos basados en las disposiciones del citado acuerdo europeo, fruto de lo cual algunos convenios colectivos han venido incluyendo normas específicas sobre teletrabajo, si bien, en su mayor parte, no dejan de ser meras declaraciones programáticas sobre la importancia y utilidad de esta modalidad de prestación de trabajo (Fernández Nieto, 2020).

Esta falta de tradición negocial en la materia, tanto a nivel sectorial como de empresa, apenas era excepcionada por alguna gran compañía capaz de incluir, en su organización de trabajo, modalidades de prestación flexible. En efecto, grandes empresas como Repsol Petróleo, SA, o Telefónica de España, SAU, contaban con una amplia regulación del teletrabajo. No obstante, incluso en estos casos, se ha llegado a afirmar que la regulación que contenían no aportaba un verdadero andamiaje regulatorio de la figura en el concreto ámbito de vigencia del convenio (Quintanilla Navarro, 2014, pp. 329 y ss.).

Y así, las escasas previsiones convencionales de carácter sustantivo se han limitado, mayoritariamente, a establecer los requisitos exigidos para poder teletrabajar, regular las posibilidades de reversibilidad, fijar la forma de compensación de gastos, configurar el teletrabajo como fórmula de conciliación y equiparar, en fin, los derechos entre el personal a distancia y el presencial.

No obstante, desde comienzos del año 2020, y coincidiendo claramente con el impacto que la crisis del coronavirus estaba teniendo en las relaciones laborales, se observa un incremento de los convenios colectivos que regulan el teletrabajo como mecanismo capaz de combinar el mantenimiento de la actividad productiva con la preservación de la salud.

Alguno de estos nuevos convenios<sup>3</sup>, anteriores aún a la publicación del RDL 28/2020, pero coetáneos a la novedosa situación de crisis sociolaboral, integran un articulado más completo, coherente con la implantación real, y en muchas ocasiones forzada, de esta nueva modalidad de trabajo no presencial, pudiendo extraer varias conclusiones de interés:

## 2.1. Encuadramiento del teletrabajo

La mayoría de convenios colectivos ha venido concibiendo y justificando el teletrabajo como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Teleinformática, art. 25), comprometiéndose las partes negociadoras con el objetivo de seguir avanzando en este instrumento de conciliación (Repsol Petróleo, SA, art. 85). Se considera que la adaptación del trabajo al cambio tecnológico es el medio para conciliar la vida profesional con

---

<sup>3</sup> Para descargar las notas a pie de página, optamos por indicar, sobre el texto, los datos identificadores del convenio colectivo en cuestión, remitiendo al lector al anexo que los enumera con todos sus datos.

la personal (Grupo Selecta, art. 43). Alguno incluso justifica la inclusión de un capítulo específico sobre teletrabajo con la única finalidad de favorecer dicha conciliación (Thales España GRP, SAU, cap. IX), reiterándose que la progresiva implantación del teletrabajo en el sector conllevará favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar (Registradores de la Propiedad, disp. adic. cuarta).

En ocasiones encontramos regulado el derecho al teletrabajo («facilitarlo» en momentos «puntuales») como parte integrante del «Plan de igualdad», incluido en los apartados que regulan el tiempo de trabajo y conciliación (BSH Electrodomésticos España, anexo IV).

Otros convenios, sin embargo, encuadran el teletrabajo entre las disposiciones relativas al registro diario de jornada, estableciendo procedimientos para identificar a los diferentes colectivos de personas trabajadoras, entre ellos, las personas en teletrabajo, con la finalidad de establecer las herramientas más efectivas para dar cumplimiento a la obligación legal (Industria Metalgráfica y Construcción de Envases Metálicos, anexo VI, Acuerdo de registro de jornada); de manera que la organización del registro de jornada implementado tenga en consideración las distintas modalidades de prestación de servicios, incluido el teletrabajo (Construcción y Obras Públicas Madrid, art. 46; Construcción Islas Baleares, art. 12; Construcción y Obras Públicas Valencia, art. 4).

Sin ofrecer propuestas concretas, los convenios sí han establecido que el registro, objetivo fiable y accesible, habrá de ser compatible con la prestación de servicios en modo de teletrabajo y trabajo en remoto a distancia (Grupo Santander, Acuerdo sobre registro diario de jornada); otros, aun encuadrando el teletrabajo en sus acuerdos sobre registro de jornada, lo relacionan con la facilitación de la conciliación de la vida familiar y laboral (Bancos Privados, Acuerdo sobre registro diario de jornada).

También los hay que encuadran el «contrato a distancia» entre las «modalidades de contratación» (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11); entre las fórmulas de «adaptación y distribución de la jornada» (Plasbel Plásticos, art. 32; Zukán, art. 30; Transportes por Carretera, art. 21); e, incluso, en el apartado correspondiente a los «permisos» (Empresas de Estacionamiento Limitado, art. 49).

## 2.2. Definición de su contenido

Aunque no es frecuente, algunos convenios ofrecen su propia definición del teletrabajo; así, se ha considerado una:

[...] 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 en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y protección y confidencialidad de los datos mediante el uso de medios electrónicos (Repsol Petróleo, SA, art. 85).

En términos similares, se ha identificado al teletrabajo como aquella:

[...] modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual se puede desarrollar parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas con plenas garantías de las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de las políticas de calidad de los servicios públicos y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos (Universidad de Extremadura, art. 46).

Denominándose «trabajo en remoto» a aquella:

[...] forma innovadora de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo al que está adscrito, durante una parte de su jornada laboral semanal, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (Grupo Selecta, art. 43).

## 2.3. El teletrabajo como objeto de estudio y experimentación

Es común el compromiso convencional de crear comisiones y organismos *ad hoc* que permitan «estudiar las posibilidades de teletrabajo en función de las necesidades de cada programa» (Aldeas Infantiles, disp. trans. primera); su «estudio y modo de implantación» (Registradores de la Propiedad, disp. adic. cuarta); o «avanzar en el desarrollo del teletrabajo» en los distintos ámbitos (Michélin España Portugal, art. 23). Algunas de estas comisiones destacan su carácter «participativo», al integrarse por personas designadas por cada sección sindical, además de por la representación de la dirección de la empresa (Metro Bilbao, art. 65).

Algunos sectores incluyen, como materia sometida a la verificación mensual por parte de observatorios sectoriales, la implementación de procesos de teletrabajo en los puestos susceptibles de tal modalidad (Ambulancias, art. 22).

En otras ocasiones, sin embargo, es la puesta en marcha previa de «experiencias piloto» (Movistar +, disp. trans. tercera) la que determina la implantación, por convenio colectivo, de este sistema de trabajo.

## 2.4. Afirmación de sus notas esenciales

Muchos convenios se limitan a contemplar la posibilidad de teletrabajar, definiendo sus notas esenciales de voluntariedad, reversibilidad y respeto a la igualdad de derechos, tanto legales como convencionales, en todas las materias, incluidas la formación, la promoción

profesional o los derechos colectivos (EDF Fenice Ibérica, SLU, disp. adic. primera; Thales España GRP, SAU, cap. IX; Accepta Servicios Integrales, art. 8; Nokia Transformation, art. 49). La indicada igualdad no alcanza a las condiciones de empleo que deriven de la «propia naturaleza» del trabajo realizado fuera de las instalaciones de la empresa (Oficinas y Despachos de Cataluña, art. 77).

## 2.5. Condiciones de acceso y ejercicio del derecho

En cuanto a las condiciones para el ejercicio propio del derecho, suele reconocerse, por las partes negociadoras, un compromiso de «potenciación» del teletrabajo, no configurándose exigencias concretas para su implantación (Teleinformática, art. 25); algunos convenios se limitan simplemente a contemplar la facultad empresarial de «ofrecer» a las personas trabajadoras la opción del teletrabajo (Accepta Servicios Integrales, art. 8); otros contemplan la «posibilidad organizativa» de pactar tiempos de teletrabajo (Nokia Transformation, art. 49); siendo frecuente el reconocimiento del derecho a «solicitar» la realización de teletrabajo (Ayuntamiento de Torrelodones, art. 24), siendo la empresa la que «valorará» las solicitudes individuales de teletrabajo y «tratará de acceder a las mismas» (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11). Abundando las fórmulas de escaso contenido obligacional según las cuales el reconocimiento del derecho tendrá en cuenta las necesidades de la persona solicitante y las necesidades organizativas y productivas de la empresa (Clínicas y Consultas de Odontología, art. 6).

Los convenios que establecen «procedimientos» para tramitar las solicitudes de teletrabajo suelen repetir esquemas básicos representados por: una solicitud inicial (dotada, a veces, de requisitos formales); la apertura de una fase de negociación con la persona trabajadora (durante un plazo que suele coincidir con el de 1 mes); y la contestación por parte de la empresa, bien comunicando la aceptación, bien planteando una propuesta alternativa, o directamente manifestando la negativa razonada a la concesión del teletrabajo solicitado, abriéndose en tal caso la posibilidad de acceso a la vía jurisdiccional (Corcho, art. 38; Transportes por Carretera, art. 21).

Como excepción, y sin abandonar el anterior esquema, algunos convenios, al regular el procedimiento de presentación de solicitudes, establecen qué documentación se exige en cada caso, así como los factores a tener en cuenta a la hora de resolver la petición, tales como: el perjuicio a otros compañeros/as; si existen medidas de conciliación ya concedidas previamente; si constan restricciones de la otra persona progenitora para cuidar del/de la menor, en su caso; si existen otras personas de la familia que puedan hacerse cargo del familiar, en su caso; así como los horarios escolares o de guarderías (Plasbel Plásticos, art. 32; Zukán, art. 30).

Algunos convenios, directamente, afirman que habrá personas trabajadoras que, por sus características, naturaleza de las actividades que realizan, puesto que ocupan o necesidades del servicio, «no podrán prestar sus servicios bajo el sistema de teletrabajo» y, con

respecto a las que sí sean susceptibles de hacerlo, será la decisión del *mánager* quien así lo disponga (Grupo Selecta, art. 43). Precisamente bajo la concepción del teletrabajo como una suerte de «liberalidad» empresarial, se ha llegado a aceptar que la empresa «pueda extinguir las situaciones de teletrabajo en cualquier momento», no exigiéndose la indicación de causa alguna (Repsol Petróleo, SA, art. 85).

Siendo también común que las necesidades de la empresa se impongan al interés de la persona trabajadora y puedan alterar la prestación del trabajo a distancia, una vez acordado; en este sentido, se ha contemplado que la persona trabajadora podrá ser requerida a asistir al centro de trabajo habitual, en cualquier momento en que las necesidades de la empresa lo exijan, dentro de su jornada de trabajo y horario habitual (Thales España GRP, SAU, cap. IX); pudiendo ser requerida a acudir a cuantas reuniones, periódicas o imprevisitas, se convoquen por sus responsables (Grupo Selecta, art. 43). En términos más amplios, se ha contemplado la posibilidad de requerir su presencia en el centro de trabajo en casos de situaciones urgentes o excepcionales, sucesos extraordinarios, implantación de nueva clientela, periodos de fidelización, implantación de nuevas políticas, formación, necesidades específicas de la clientela o del servicio (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11)<sup>4</sup>.

## 2.6. Relación con el acuerdo marco europeo

Algunos convenios justifican la implantación del teletrabajo en la finalidad de impulsar el desarrollo del acuerdo marco europeo que lo regula (Accepta Servicios Integrales, art. 8); o señalan que las condiciones de teletrabajo que establezcan las empresas habrán de basarse en los principios establecidos en dicho acuerdo marco (Oficinas y Despachos de Cataluña, art. 77), tomando en consideración sus directrices (Grupo Selecta, art. 43); se indica, también, que los propios acuerdos de implantación progresiva en la empresa se basarán en aquel (Repsol Petróleo, SA, art. 85). Algunos convenios consideran «teletrabajo» a aquel que se haya formalizado conforme marca el acuerdo marco europeo.

También encontramos referencias específicas, según el sector de actividad, al papel previo de los interlocutores sociales europeos, como sucede, por ejemplo, con la «Declaración relativa al teletrabajo» suscrita por aquellos en febrero de 2015 (Seguros Privados, art. 8 bis).

## 2.7. Algunas exigencias formales

Desde un punto de vista formal, y partiendo siempre de la voluntariedad y del carácter individual del teletrabajo, ha solido exigirse la plasmación del acuerdo que lo instaura en un

---

<sup>4</sup> Como excepción, el convenio establece que no se considera circunstancia habilitante la huelga que secunden las personas trabajadoras de la empresa.

momento previo a su inicio y en un documento escrito, normalmente como anexo al contrato de trabajo (Thales España GRP, SAU, cap. IX), quedando de esta forma fijadas las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en que pudiera existir un acuerdo colectivo con la representación legal de las personas trabajadoras (Oficinas y Despachos de Cataluña, art. 77). También suele recogerse la obligación de facilitar al Comité Intercentros la copia de los contratos a distancia que se confeccionen (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11), así como la de «informar» a los delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa de los contratos de trabajo a distancia existentes (Madera, art. 24).

## 2.8. Genérica identificación de actividades susceptibles de desarrollarse en teletrabajo

No suelen definirse qué actividades podrán prestarse en modalidad de trabajo a distancia, abusándose de la remisión a las que «por su naturaleza» sean susceptibles de desarrollarse en dicha modalidad (Teleinformática, art. 25); y «siempre que las necesidades del servicio lo permitan» (EDF Fenice Ibérica, SLU, disp. adic. primera). Fórmulas como la decisión de implementar el teletrabajo en «aquellas áreas, departamentos o servicios en donde es posible llevarse a cabo» (Movistar +, disp. trans. tercera) o en los «puestos y centros de trabajo que lo permitan» (Nokia Transformation, art. 49) carecen del mínimo contenido obligatorio. Al igual que acoger el teletrabajo «siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la dirección de la empresa» (Repsol Petróleo, SA, art. 85).

## 2.9. El lugar de trabajo y la jornada

En cuanto al lugar de prestación de servicio a distancia, algunos convenios exigen que sea el «domicilio particular» de la persona trabajadora, debiendo cumplir este con los requisitos necesarios en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en cuanto a ergonomía, permitiéndose a la empresa realizar visitas de verificación, a cuyo efecto la persona trabajadora ha de facilitar el acceso al personal técnico encargado (Seguros Privados, art. 8 bis); la mayoría de convenios, sin embargo, no hace referencia a este tema, o lo hace posibilitando que la prestación se realice en el domicilio de la persona trabajadora o «lugar libremente elegido» por ella (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11); o en «lugar distinto al centro de trabajo», debiéndose encargar la persona empleada de realizar aquellos cambios que puedan ser necesarios para cumplir con los requisitos de seguridad y salud informados previamente por parte del servicio de prevención de riesgos (Grupo Selecta, art. 43).

En cuanto a la distribución de la jornada a distancia y flexibilidad horaria, algunos convenios permiten un amplio margen de acuerdo con las partes, lo que incluye la realización en el domicilio de jornadas tanto parciales como completas (Thales España GRP, SAU, cap. IX), siendo común que la persona trabajadora deba estar trabajando y disponible *online* durante las horas de presencia obligatoria que señale el calendario laboral (Grupo Selecta, art. 43).



Relacionado con esta cuestión, observamos algunos convenios que dan un paso más, contemplando fórmulas de trabajo basadas en una mayor flexibilidad y confianza mutuas, tales como el «e-Work», que genera –dicen– mayor compromiso, productividad y motivación (Teleinformática, art. 26); o el «flex work», concebido como una modalidad del teletrabajo, pensada para perfiles concretos de personas empleadas, que permite realizar la actividad laboral en cualquier lugar, con total autonomía y de manera muy flexible (Telefónica de España, SAU, art. 89).

## 2.10. Requisitos personales de acceso al teletrabajo

No es común encontrar convenios que supediten la posibilidad de teletrabajar al cumplimiento previo de algún requisito atinente a la propia persona empleada, pudiendo citarse, entre los pocos que lo hacen, la exigencia del carácter «indefinido» de la relación laboral (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11), una antigüedad superior a 6 meses (Nokia Transformation, art. 49), o 2 años de antigüedad en la compañía y venir realizando un trabajo a jornada completa (Repsol Petróleo, SA, art. 85), o, también, pertenecer a las áreas técnicas y comerciales con antigüedad mínima de 12 meses (Grupo Selecta, art. 43).

En alguna ocasión, los requisitos que se exigen, tales como tener un «conocimiento suficiente del puesto», «habilidades informáticas» o «responsabilidad para la autogestión» (Repsol Petróleo, SA, art. 85), carecen del mínimo de objetividad necesario para que el derecho sea efectivo, más allá de la discrecionalidad de la empresa evaluadora de tales competencias.

En otras ocasiones, se ha exigido, salvo política en contra de la empresa, la previa superación del «periodo de prueba» fijado en el contrato de trabajo, para poder acceder al teletrabajo (Seguros Privados, art. 8 bis).

## 2.11. Duración de la prestación en forma de teletrabajo

En cuanto a la duración del teletrabajo, apenas hay referencias; entre las pocas que abordan la materia, se encuentra la exigencia de un periodo mínimo de permanencia en esta modalidad de 3 meses (Seguros Privados, art. 8 bis). Algunos convenios apuestan decididamente por establecer, en el acuerdo de teletrabajo, una duración «indefinida», previendo, en circunstancias concretas (tratarse, por ejemplo, de una fase del proyecto), formalizar acuerdo de teletrabajo por tiempo «determinado» (Grupo Selecta, art. 43); otros optan por que las solicitudes individuales se resuelvan concediendo periodos de tiempo determinado, con posibilidad de «renovación» (Ayuntamiento de Torreldones, art. 24).

## 2.12. Reversibilidad

En cuanto a la reversibilidad del derecho, que ningún convenio discute, se suele establecer un plazo para su ejercicio; así se ha establecido el preaviso de 15 días, salvo circunstancias



justificadas que exijan la reincorporación presencial inmediata (Repsol Petróleo, SA, art. 85), o el preaviso de 1 mes, sin alegar motivos (Grupo Selecta, art. 43).

Aquellos convenios que exigen una permanencia mínima en teletrabajo no permiten la reversibilidad hasta el transcurso de aquella (Seguros Privados, art. 8 bis); siendo normal que los convenios remitan al acuerdo individual sobre teletrabajo la fijación de condiciones en las que la persona teletrabajadora podrá volver a prestar servicios en forma presencial (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11).

Algunos remarcan que la denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no conllevará compensación económica alguna, además de no implicar la vuelta al trabajo presencial una modificación sustancial de condiciones de trabajo (Grupo Selecta, art. 43).

## 2.13. Desconexión digital

Partiendo de las previsiones de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), algunos convenios han reconocido el derecho a la desconexión digital, comprometiéndose a impulsar medidas que potencien el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral (Teleinformática, art. 27). La finalidad del derecho, se dice, es «garantizar (a la persona empleada), fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar» (Centros y Servicios Veterinarios, art. 95). En esta línea, las empresas, previa audiencia de la representación de las personas trabajadoras, elaborarán una política interna que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de «fatiga informática», debiendo preverse, en particular, el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización, total o parcial, de trabajo a distancia (Estaciones de Servicio, anexo 5).

Aunque normalmente el compromiso no suele acompañarse del establecimiento de medidas concretas, no han faltado declaraciones de intenciones sobre la «importancia fundamental» de estas medidas que apuesten por la «calidad de vida en el trabajo» (Michelin España Portugal, art. 24), llegando a la autoimposición de plazos para desarrollar los criterios de ejercicio del derecho (6 meses, en el caso de Accepta Servicios Integrales, art. 21.3).

En otras ocasiones, el texto del convenio colectivo se limita a transcribir el contenido de los artículos (88 y 89) de la LOPDGDD, que hacen referencia al derecho a la desconexión digital y a la intimidad durante el uso de dispositivos digitales (Alimentos de Cataluña, disp. adic. decimocuarta).

No obstante las buenas intenciones, incluso en los casos en los que aparentemente se ha intentado regular de manera más efectiva la desconexión («los trabajadores no están

obligados a dar respuesta a los correos electrónicos de la empresa fuera de su jornada laboral»), esta queda supeditada a la no concurrencia de «fuerza mayor» o de «circunstancias excepcionales ligadas a necesidades de prestación de servicio a clientes» (Grupo Selecta, art. 44). De ahí que, la mayor parte de las veces, no solo no se prohíben prácticas «poco aconsejables» por parte de la empresa (pues la persona destinataria de la norma es la trabajadora, a la que se «dispensa» de la obligación de contestar), sino que las mismas quedan finalmente permitidas de manera muy amplia, por motivos relacionados con la actividad ordinaria.

En este sentido, sin «disimulo» alguno, hay convenios colectivos que advierten de la inexistencia de obligatoriedad en sus previsiones, reconociendo y formalizando el derecho a la desconexión digital «como un derecho pero no como una obligación (lo que) implica que aquellas personas trabajadoras que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad» (Centros y Servicios Veterinarios, art. 95), debiendo aceptar, eso sí, que «no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior» (Telefónica Ingeniería de Seguridad, anexo 3).

Otros convenios, tanto en los supuestos de presencialidad como en los de realización total o parcial del trabajo a distancia, aunque sin introducir su obligatoriedad, al menos sí conminan a quienes tengan responsabilidad sobre equipos de personas a cumplir especialmente las medidas de desconexión digital, «absteniéndose» de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas fuera de horario de trabajo o en un momento próximo a su finalización, cuando estas supongan para la persona destinataria realizar un trabajo efectivo que previsiblemente invada su tiempo de descanso. Derivado de lo anterior, se detalla, en relación con la persona trabajadora, su «derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada (Telefónica Ingeniería de Seguridad, anexo 3).

En este contexto, es frecuente encontrar interpelaciones al fomento de prácticas responsables de los medios tecnológicos, dirigidas muy especialmente al «personal directivo» (Estaciones de Servicio, anexo 5); «mandos intermedios y a la misma dirección» (Óptica, disp. adic. III); o a quienes tienen una «posición referente» respecto a los equipos de personas que coordinan, debiendo dichos directivos «asumir» que, en caso de hacerlo, la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente (Centros y Servicios Veterinarios, art. 95).

Como cláusula garantista, se ha solido indicar que el ejercicio del derecho a la desconexión no podría implicar sanción alguna, o repercutir negativamente en el desarrollo profesional de las personas empleadas (Centros y Servicios Veterinarios, art. 95); en similares términos, no se «podrá sancionar disciplinariamente» a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio del derecho, ni este podrá «repercutir negativamente» en su desarrollo profesional (Telefónica Ingeniería de Seguridad, anexo 3), o influir de manera negativa en los «procesos de evaluación y valoración» (Óptica, disp. adic. III).

## 2.14. Dotación de equipos y asunción de gastos

En cuanto a los equipos y herramientas necesarias para desarrollar la actividad en teletrabajo, es común que la negociación colectiva regule la obligación empresarial de puesta a disposición y mantenimiento de los mismos, y la correlativa obligación, por parte de la persona empleada, del correcto uso, cuidado, conservación y devolución en buen estado, finalizada la actividad de teletrabajo (Thales España GRP, SAU, cap. IX; Seguros Privados, art. 8 bis; Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11).

Algunos convenios detallan qué medios materiales han de ser puestos a disposición de la persona trabajadora: ordenador, telefonía, línea ADSL y el *software* necesario para el desempeño del trabajo (Repsol Petróleo, SA, art. 85); permitiéndose, por acuerdo entre las partes, la utilización, por parte de dicha persona trabajadora, de su «propio equipo» (Oficinas y Despachos de Cataluña, art. 77).

La cuestión de los gastos que genera la actividad y la forma de abono o compensación ha sido objeto de tratamiento dispar. Algunos convenios han llegado a afirmar que «no se abonará compensación alguna por la participación en el régimen de teletrabajo, ni por la manutención correspondiente a los días de teletrabajo» (Thales España GRP, SAU, cap. IX); habiéndose afirmado que la implementación del proceso de teletrabajo «no supondrá coste adicional alguno para la empresa» (Nokia Transformation, art. 49).

No obstante, lo más frecuente es que la empresa costee tales medios (Repsol Petróleo, SA, art. 85). Con mayor razón si el trabajo requiere efectuar comunicaciones informáticas con los citados equipos; situación ante la que algunos convenios recogen el compromiso empresarial de costear la instalación de la línea de ADSL con tarifa plana, en el domicilio de la persona trabajadora (Thales España GRP, SAU, cap. IX); aunque se ha llegado a disponer que la empresa únicamente asumirá el coste de servicio de internet cuando se requiera, en la conexión, una velocidad y ancho de banda específicos (Carlson Wagonlit España, SLU, art. 11).

Algunas regulaciones, más parcas, obligan a la empresa a costear los gastos directamente originados si el teletrabajo se realiza de manera «regular» (Oficinas y Despachos de Cataluña, art. 77).

## 2.15. Protección de datos y control empresarial

En relación con la protección y confidencialidad de los datos utilizados y acceso a datos personales por las personas trabajadoras, suele repetirse en los convenios colectivos la fórmula del necesario conocimiento, por la persona trabajadora, de la normativa de protección de datos (LOPDGDD), así como su responsabilidad en el cumplimiento de la normativa interna publicada en la intranet (Repsol Petróleo, SA, art. 85). Otros convenios, de manera



más laxa, se limitan a establecer la conveniencia de «que se regulen aspectos como la privacidad (o) la confidencialidad» (Seguros Privados, art. 8 bis).

En cuanto al control empresarial de la actividad, cuestión clave en la prestación del trabajo a distancia, los pocos convenios colectivos que la han abordado se limitan a afirmar dicha facultad, derivada del poder de dirección y organización empresarial, recordando a la persona que teletrabaja su sometimiento a los sistemas de control de la prestación que la empresa pueda poner en marcha, que le serán comunicados con antelación y que respetarán en todo caso su intimidad (Repsol Petróleo, SA, art. 85).

## 2.16. Seguridad y salud laboral

En materia de prevención de riesgos laborales, abundan las referencias a la obligación de dar cumplimiento a la Ley de prevención de riesgos laborales y a la normativa de desarrollo (Thales España GRP, SAU, cap. IX), así como a la responsabilidad de la empresa en cuanto a la protección de la seguridad y salud profesionales de la persona trabajadora, conforme a la legislación y recomendaciones vigentes (Oficinas y Despachos de Cataluña, art. 77). No abundan, en los instrumentos negociales, referencias a la acción protectora en Seguridad Social; siquiera alguna referencia indirecta, como la que afirma el mantenimiento, para quien trabaja a distancia, de las coberturas por accidente de trabajo y enfermedad profesional (Thales España GRP, SAU, cap. IX).

## 3. La gestión del teletrabajo en la negociación colectiva diseñada por el RDL 28/2020

El relevante papel asignado a la autonomía colectiva en el «diseño» y acomodo del trabajo a distancia a su respectivo ámbito funcional debiera animar a la negociación colectiva a actuar, con decisión, ejerciendo el papel protagonista que el RDL 28/2020 le ha asignado en la mayor parte de materias que aborda. Y así:

### 3.1. Ámbito de aplicación

Es el artículo 1.1 del ET el que enmarca la aplicación subjetiva de la norma, al quedar incluidas en la regulación del trabajo a distancia –RDL 28/2020 (art. 1)– las personas que realicen, con carácter regular, una prestación sometida a las notas de laboralidad allí enunciadas. Dicha «regularidad» viene representada, en un periodo de referencia de 3 meses, por un mínimo del 30 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, pudiendo tener una incidencia decisiva la autonomía colectiva, ampliando el ámbito de aplicación de la norma, mediante la reducción (disp. adic.

primera, 2) tanto del porcentaje de jornada como del periodo de referencia fijados; con ello, el colectivo de personas trabajadoras a las que la norma pretende proteger puede quedar ampliado por voluntad de las partes negociadoras.

## 3.2. Concepto de trabajo a distancia y teletrabajo

Convencido de la necesidad de aclarar convenientemente los conceptos, dedica el RDL 28/2020 su artículo 2 a distinguir qué ha de entenderse por trabajo a distancia y qué por teletrabajo. Así, «trabajo a distancia» es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular; mientras que «teletrabajo» es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Sin que quepan alteraciones conceptuales por parte de la negociación colectiva, sí es útil el papel que puede jugar el convenio colectivo en la definición de los puestos de trabajo y actividades susceptibles de acogerse a dichas modalidades, mucho más al quedar dicha definición, por ley, prácticamente en manos de la negociación colectiva. Utilizando criterios objetivos (limitaciones de movilidad, lejanía del domicilio al centro de trabajo, etc.) y evitando exigencias genéricas, se limitará la unilateralidad empresarial y el riesgo de que el acceso al teletrabajo dependa de una sola de las partes.

## 3.3. Limitaciones

Como límite a la prestación de servicios a distancia, la legislación establece (art. 3) que, en los contratos de trabajo con menores de edad y en los contratos formativos, el acuerdo de trabajo a distancia garantizará un mínimo del 50 % de prestación presencial de servicios, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos. Dicho porcentaje puede, sin embargo, modificarse por la negociación colectiva, siempre que el contrato no se celebre con menores (disp. adic. primera, 2).

## 3.4. Igualdad de trato y no discriminación

Proclamado en la exposición de motivos el principio básico de igualdad de derechos entre las personas teletrabajadoras y las que desarrollan su actividad en el establecimiento empresarial, el artículo 4 refuerza este compromiso, al vedar cualquier trato menos favorable hacia aquellas (incluyendo retribuciones, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional) e impedir que las eventuales dificultades técnicas que

surjan en el desempeño del trabajo a distancia puedan implicar perjuicio a la persona empleada o modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución.

Con la misma contundencia, se contempla la obligación empresarial de evitar cualquier discriminación, directa o indirecta (particularmente por razón de sexo), así como la de tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, tanto en la elaboración de los planes de igualdad, como en la confección de las medidas protectoras de las víctimas de violencia de género, contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. Igualdad que ha de reconocerse, asimismo, en los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho a la adaptación de la jornada del artículo 34.8 del ET.

No existiendo en el RDL 28/2020 una llamada expresa a la negociación colectiva, es obvio que su participación en este ámbito debe ser no solo incuestionable, sino imprescindible, objetivando en el articulado del convenio todos aquellos derechos y obligaciones que hagan efectivo el proclamado derecho.

### 3.5. Voluntariedad y reversibilidad

Según el artículo 5, el acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato o elaborarse posteriormente, requiere del concurso de voluntad de ambas partes, no pudiendo imponerse por vía del artículo 41 del ET. Derivadamente, la negativa a trabajar a distancia, el ejercicio del derecho de reversibilidad a trabajo presencial o las dificultades que surjan en la prestación a distancia relacionadas exclusivamente con dicho cambio de modalidad prestacional no serán causas justificativas de extinción contractual ni de modificación sustancial de condiciones de trabajo. No obstante lo anterior –como se apuntó previamente–, la negociación colectiva puede matizar dicha «voluntariedad», identificando aquellas circunstancias (art. 5.1) que, de concurrir, podrían permitir a la persona trabajadora exigir a la empresa la prestación del trabajo a distancia.

En cuanto al ejercicio de reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad presencial, el mismo puede efectuarse por ambas partes, en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo *ad hoc*, lo que significa que, en una materia clave como la reversión de la decisión de trabajar a distancia, la negociación colectiva tiene mucho que decir; piénsese, por ejemplo: en la posible configuración del derecho de una forma distinta si la persona trabajadora fue o no contratada inicialmente a distancia; en el posible diverso régimen jurídico en función del porcentaje de jornada a distancia contratada; en el posible establecimiento de plazos mínimos para el ejercicio del derecho; en la prioridad o no de la persona trabajadora a distancia para ocupar puestos que queden vacantes que se realicen total o parcialmente de modo presencial; etc. En todo caso, deben establecerse requisitos y condiciones objetivas de acceso al derecho que eviten tanto la

perpetuación de roles, como las negativas inconsistentes al reconocimiento del mismo. En cuanto al ejercicio del derecho por la empresa, sería conveniente establecer causas tasadas que limiten al máximo la discrecionalidad.

### 3.6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia

El acuerdo de trabajo a distancia (art. 6), ya se inserte en el propio contrato de trabajo, ya se confeccione posteriormente, deberá formalizarse por escrito, siempre antes del inicio del trabajo a distancia, facilitándose una copia a la representación de las personas trabajadoras en el plazo de 10 días desde su formalización, con envío posterior a la oficina de empleo.

No prevé la norma la ampliación de requisitos formales en la constitución del acuerdo, por parte de la autonomía colectiva, debiendo considerarse mínimos de derecho necesario los reflejados en el precepto, no previéndose una intervención relevante de la negociación colectiva en la materia.

### 3.7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia

Muy relevante puede ser el papel de la negociación colectiva a la hora de fijar el contenido del acuerdo de trabajo a distancia, y ello en la medida en que la regulación mínima obligatoria que la norma establece, resumida en doce apartados (art. 7), lo es «sin perjuicio de la regulación recogida en los convenios o acuerdos colectivos». Ello significa que es el convenio el que puede incluir otras materias «obligatorias» en el acuerdo de trabajo a distancia, además de, obviamente, llenar de contenido<sup>5</sup> las que la ley enumera.

### 3.8. Modificación del acuerdo y ordenación de prioridades

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia (art. 8), que deberá plasmarse por escrito y del que se facilitará copia a la representación legal de las personas trabajadoras, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona empleada.

La ley reconoce la prioridad de las personas que realizan el trabajo a distancia desde el inicio de su relación laboral durante toda la jornada, para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial, siendo obligación de la empresa informar de las vacantes disponibles.

---

<sup>5</sup> Piénsese en duraciones mínimas y máximas del teletrabajo, prórrogas, medidas que eviten el aislamiento de la persona trabajadora, fraccionamientos de jornada diaria, tiempos de disponibilidad obligatorios, pautas de flexibilidad horaria, etc.

Es importante la delegación que la norma hace, a los convenios colectivos, de la posibilidad de establecer mecanismos que permitan modificar la prestación, desde la presencialidad al trabajo a distancia, y viceversa, así como reglas de preferencia, evitando, en todo caso, la perpetuación de roles y estereotipos de género.

### 3.9. Derechos de las personas trabajadoras a distancia

Esencial es, también, el papel otorgado a la autonomía colectiva, en la confección y desarrollo de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras a distancia; la máxima que lo sustente es que el principio de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación entre las personas trabajadoras a distancia y las personas que desarrollan su actividad de manera presencial no solo es razón de ser de la norma, sino que debe estar presente y guiar cualquier negociación colectiva. Un rápido repaso de los derechos reconocidos en la norma nos permite comprobar la llamada a la negociación colectiva en la mayoría de los casos:

- a) En virtud del artículo 11, las personas trabajadoras a distancia tienen 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 de trabajo a distancia, y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, incluyéndose la atención necesaria en caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo. Parece razonable, en este punto, que la negociación colectiva facilite el ejercicio de este derecho, estableciendo, con carácter general, qué elementos esenciales (equipos, medios, etc.) habrán de incorporarse al inventario de bienes a proporcionar a la persona trabajadora, arbitrando procedimientos claros para la asignación de tales medios, su mantenimiento y la resolución de cualquier incidencia en su uso, y estableciendo una vía, igualmente clara, para que la persona trabajadora pueda reclamar su cumplimiento.
- b) Con una afirmación de carácter general («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») resuelve el artículo 12 una de las cuestiones más «espinosas» y abordadas por las personas estudiosas del derecho en las fechas previas a la publicación de la norma: ¿cómo se abonan los gastos que genere el trabajo a distancia? Afirmación que se acompaña del emplazamiento a los convenios o acuerdos colectivos para que establezcan los mecanismos para la determinación de dichos gastos, así como su compensación o abono. En este campo, el papel de los convenios es muy necesario, no solo a la hora de determinar y cuantificar cuáles sean, en cada caso, los gastos asociados a la actividad de teletrabajo (incremento de factura de luz, electricidad, calefacción; adaptación o mejora de la instalación domiciliaria; adquisición de mesa de trabajo,



sillas ergonómicas; contratación o mejora de conexión a internet; etc.), sino, sobre todo, a la hora de establecer cómo se procederá a su compensación y abono (por ejemplo, mediante la creación de pluses o complementos por teletrabajo).

- c) Según el artículo 13, el horario de prestación de servicios establecido podrá flexibilizarse por la persona trabajadora, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo de trabajo a distancia y en la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.
- d) El artículo 14 establece que, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, el derecho a un registro horario adecuado exige un sistema que refleje fielmente el tiempo que la persona dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, debiendo incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. En este ámbito, es notorio que, tras la entrada en vigor del artículo 34.9 del ET, muchas empresas implementaron mecanismos de control y registro horario que, en un contexto de trabajo a distancia, pueden no ser suficientes, teniendo la posibilidad la negociación colectiva de completar este posible vacío con métodos y criterios concretos de registro, que sean fiables (preferentemente telemáticos o digitales) y respeten los derechos de la persona trabajadora a su imagen y a la protección de sus datos.
- e) En la utilización de medios telemáticos y en el control de la prestación laboral por parte de la empresa, el artículo 17 garantiza el derecho a la intimidad y a la protección de datos de la persona trabajadora, sin que pueda la empresa exigirle la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de dicha persona trabajadora, ni la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia. Las empresas, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos que respeten los estándares mínimos de protección de su intimidad. En este ámbito, es importante la habilitación a la negociación colectiva para que regule el uso de estos equipos por motivos personales, debiendo esta desarrollar los términos en los que las personas trabajadoras a distancia pueden hacer ese uso, por motivos personales, de las herramientas informáticas puestas a su disposición por la empresa, teniendo en cuenta las particularidades propias de esta modalidad de trabajo.
- f) En términos muy similares a los del artículo 88 de la LOPDGDD, que expresamente cita, se regula en el artículo 18 el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras a distancia, limitando el uso empresarial de los medios tecnológicos de comunicación y trabajo, que debe ajustarse a los límites de jornada y respetar los periodos de descanso; restricción que debe acompañarse de la implementación de una política interna, dirigida a trabajadores/as y personal directivo, que defina las modalidades del ejercicio del derecho de desconexión y las acciones formativas sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. También en esta materia los convenios o acuerdos

colectivos son llamados a arbitrar mecanismos de desconexión y organización de la jornada en forma compatible con la garantía de los tiempos de descanso.

- g) Reconoce explícitamente el artículo 19 el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, cuyo contenido y alcance es idéntico al del resto de personas trabajadoras, pudiendo la negociación colectiva establecer condiciones que garanticen el respeto pleno a la igualdad de trato y oportunidades, atendiendo a sus singularidades propias. En este contexto, la empresa debe suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa (entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia), asegurándose, asimismo, de que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y su representación legal, así como con el resto de personas trabajadoras, y garantizándose, a quienes trabajan a distancia, la participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Es, en cualquier caso, evidente, que la intervención de la autonomía colectiva en el desarrollo del resto de derechos reconocidos en la norma no queda en absoluto vedada por el hecho de que el precepto en cuestión no la mencione; al contrario, se trata de materias en las que tradicionalmente los convenios colectivos contribuyen atinadamente a completar la regulación legal. Nos referimos, en concreto, al derecho que tienen las personas que trabajan a distancia a su participación efectiva en actividades formativas (art. 9), a la promoción profesional (art. 10) y a una adecuada protección en seguridad y salud laboral (art. 15), precedida de una evaluación y plantificación preventiva que tenga en cuenta los riesgos propios de esta modalidad (art. 16).

### 3.10. Facultades de organización, dirección y control empresarial

Según dispone el artículo 20, las personas trabajadoras a distancia deberán cumplir las instrucciones empresariales sobre protección de datos y en materia de seguridad de la información, previa participación e información, respectivamente, de su representación legal. En este ámbito, por tanto, el RDL 28/2020 omite el llamamiento a la negociación colectiva, dejando en manos de la empresa, con la participación de la representación de las personas trabajadoras, todo lo atinente a la protección de datos y a la seguridad en la información.

Consecuencia lógica de su recepción es la obligación de la persona trabajadora a distancia (art. 21) de cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos, establecidas por la empresa, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva; términos que sería recomendable que especificasen los convenios, para mayor seguridad.

Por último, se faculta la adopción por la empresa (art. 22) de las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de obligaciones y deberes por la persona trabajadora a distancia, incluida la utilización de medios telemáticos, respetando su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad. Es esta una materia «sensible», teniendo en cuenta que el control empresarial del teletrabajo puede llegar a ser más intenso e incisivo que la vigilancia del trabajo presencial, siendo mayor el riesgo de vulneración del derecho a la intimidad y privacidad de la persona trabajadora. Y aquí, partiendo –obviamente– de que el control y vigilancia de la actividad corresponde a la empresa, no es descartable la intervención decidida de los convenios para minimizar la intromisión en la esfera privada y personal de la persona trabajadora, mucho más teniendo en cuenta que la prestación de servicios se realiza normalmente en su propio domicilio.

#### 4. Repaso de la breve experiencia convencional posterior a la publicación del RDL 28/2020

Atendiendo a lo establecido en la disposición adicional primera del RDL 28/2020, según la cual los convenios y acuerdos colectivos, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, podrán complementar y desarrollar la regulación legal en diversos aspectos, pretendemos completar este estudio con el análisis, necesariamente de urgencia, del «uso» que la negociación colectiva haya podido hacer de tal precepto.

Ciertamente, las conclusiones acerca del papel efectivo que los convenios asuman en la misión a la que han sido llamados no podrán obtenerse, con cierto detalle, hasta que transcurran varios meses, esto es, hasta que tengamos datos cuantitativa y cualitativamente amplios que den respuesta al interrogante.

Ello, además, teniendo en cuenta que en determinados sectores se ha acordado expresamente diferir la regulación convencional del teletrabajo a un momento posterior; decisión comprensible si quienes negocian no han valorado suficientemente, hoy en día, el contenido de los acuerdos que pretenden implantar o no quieren apresurarse a confeccionar una normativa que no se adapte adecuadamente al RDL 28/2020. Se ha llegado a contemplar como una misión adicional «la adaptación del convenio a la (nueva) regulación del teletrabajo» (Vigilancia y Seguridad Privada, preámbulo).

Observamos, en este contexto, referencias en los nuevos textos convencionales a la existencia de una nueva regulación legal que ha de ser tenida en cuenta; se ha expuesto que «dado que en los últimos meses han nacido al mundo jurídico determinadas disposiciones legales en materia de trabajo a distancia, desconexión digital y otras», la comisión negociadora del convenio habrá de «incorporar lo acordado en dichas materias» (Iberdrola Inmobiliaria, SAU, expositivo VIII).

Quizás por esta falta de tiempo para «madurar» una regulación concreta y ajustada al sector, alguno de estos nuevos convenios se limita a utilizar la fórmula imperativa según la cual «será de aplicación el Real Decreto-Ley 8/2020, de trabajo a distancia»; afirmación que no se acompaña de mayor concreción en el texto (Aceite, art. 43). Alguno de los que utiliza la misma fórmula imperativa sí la acompaña del compromiso de efectuar un seguimiento del trabajo a distancia, con el fin de «desarrollar, en su caso, las remisiones normativas a la negociación colectiva» (Alimentos de Castellón, art. 16), exteriorizando el conocimiento que ya tienen de la normativa que delega en las partes negociadoras dicha facultad de desarrollo.

Otros convenios, pese a publicarse tras la promulgación del RDL 28/2020, no efectúan mención alguna a la norma, limitándose a regular la materia, como hicieran previamente, extractando el contenido de otros instrumentos del sector ya negociados (Construcción y Obras Públicas de Cádiz, art. 43); otros, en fin, aparentemente «desconectados» del nuevo contexto jurídico, se limitan a proponer la realización de una «prueba piloto» de trabajo a distancia, que afectará al personal de oficina (Abertis Autopistas de España, disp. trans. octava); o a regular la materia, de manera escueta y nada reseñable, en extremos tan básicos como el registro de jornada, que habrá de ser efectivo también en los supuestos de personas que «no tengan un puesto físico en el centro de trabajo», o la desconexión digital, que también se preservará en los supuestos de trabajo a distancia o en el domicilio de la persona empleada (Asistencia Social de Cataluña, art. 49). También hay algún convenio que, con un enfoque «distinto», aborda el teletrabajo desde la perspectiva de la «disponibilidad horaria» (Siderometalurgia Zaragoza, cap. II).

Se observa, pues, de momento, cautela en las partes negociadoras y conciencia del papel que, a medio plazo, habrán de jugar en la tarea de adaptar los convenios colectivos a la nueva legislación del teletrabajo. Y así, 5 meses después de la publicación de la meritada norma<sup>6</sup>, apenas contamos con convenios colectivos que, teniendo a la vista el esquema ofrecido por la legislación, hayan contribuido, de modo singular, a desarrollar el trabajo a distancia; circunstancia que nos impide aportar en este momento datos de interés, que forzosamente habrán de ofrecerse más adelante.

Incluso si leemos detenidamente aquellos que, aparentemente, ofrecen una regulación más extensa, pronto descubrimos que apenas se apartan del texto legal, cuyos aspectos principales se limitan a resumir.

Valga de ejemplo el Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua que, en su anexo I (Modificaciones convencionales), añade una disposición transitoria segunda al VI Convenio, para señalar que aquellas empresas que de manera voluntaria «modifiquen» su sistema de trabajo de tal forma que distribuyan parte de la prestación de trabajo presencial por trabajo a distancia, quedando dentro del ámbito de aplicación del RDL 28/2020,

<sup>6</sup> Este estudio finaliza el día 20 de febrero de 2021.

tendrán en consideración: a) la voluntariedad y reversibilidad en cualquier momento; b) la necesidad de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia, que deberá registrarse en la oficina de empleo y del que habrá de entregarse copia a la representación de las personas trabajadoras; acuerdo que deberá contemplar, entre otros aspectos: el inicio y la finalización de la jornada; los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos; el inventario de los medios, equipos, herramientas, consumibles y elementos muebles; la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora, así como la compensación a abonar por los mismos; c) la obligación de negociar en la búsqueda de acuerdos con la representación unitaria o sindical que establezcan condiciones y criterios generales; d) el derecho a la desconexión, debiendo acordarse un horario de disponibilidad de teletrabajo, además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente; e) la obligación empresarial de sufragar o compensar el trabajo a distancia, no permitiéndose la asunción por la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados, así como cualquier otro gasto necesario para la correcta prestación de trabajo.

La conclusión de su lectura es clara: la falta de desarrollo del texto legal en las materias habilitadas. Así, no identifica puestos o funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, ni regula condiciones de acceso y desarrollo de esta modalidad de trabajo; no establece duraciones máximas del trabajo a distancia, ni fija contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia; no establece jornada mínima presencial, ni regula condiciones del ejercicio de reversibilidad; no altera el porcentaje de «regularidad» legalmente establecido, ni el de presencialidad en los contratos formativos; no incorpora, en fin, circunstancias extraordinarias que modulen el derecho a la desconexión, ni considera necesario regular cuestiones adicionales.

En el lado opuesto, encontramos el Convenio colectivo estatal de cajas y entidades financieras de ahorro, que, aceptando el «encargo» de la legislación, ha acometido la regulación de varias de las materias para las que las partes negociadoras fueron habilitadas, aunque centrándose, casi exclusivamente, en detallar las condiciones de acceso y ejercicio del trabajo a distancia y modular el derecho a la desconexión digital. En este sentido, como ejemplo práctico de la forma en la que los convenios pueden completar la regulación legal, podemos destacar del mismo (art. 14):

- a) La concepción del trabajo no como una medida de conciliación, sino como una forma innovadora de organizar y ejecutar la prestación laboral derivada del propio avance tecnológico.
- b) La inclusión de requisitos formales para el ejercicio de la reversibilidad, consistente en su comunicación escrita y con antelación de 30 días (salvo causa grave sobrevenida o fuerza mayor), además de su restricción en los casos en los que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.

- c) La apuesta por mecanismos que faciliten una cierta presencialidad que evite el aislamiento de la persona teletrabajadora.
- d) La obligatoriedad de indicar, en la publicación de las vacantes, aquellas que requieran teletrabajo.
- e) La especificación del derecho a la dotación de equipos y herramientas, detallando los que, en caso de ser necesarios, debe facilitar la empresa: ordenador, tableta, Smart PC o similar; teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para conexión (wifi); y silla ergonómica homologada (a petición de la persona trabajadora).
- f) El establecimiento, adicional, por la totalidad de gastos restantes que pudiera tener la persona trabajadora a distancia, de una cantidad máxima de 55 euros mensuales, que se abonarán en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.
- g) La concreción de los derechos de información y participación de la representación legal de las personas trabajadoras, quedando obligada la empresa a identificar en los censos de plantilla a las personas que teletrabajen y a entregar mensualmente la relación de personas que suscriban acuerdos individuales de teletrabajo, informando asimismo a tales representantes de las instrucciones sobre confidencialidad, protección de datos, y medidas de vigilancia y control de actividad.
- h) El establecimiento de garantías concretas en el ejercicio de derechos colectivos plasmadas, por una parte, en el acceso a los portales virtuales de información sindical que existen en las redes y canales telemáticos de la empresa y, por otra, en la obligación empresarial de informar «por todos los medios disponibles y con antelación suficiente» de todo lo relativo al proceso electoral.
- i) En cuanto al derecho a la desconexión digital (art. 15), el convenio, consciente –dice– de las «distorsiones» que la permanente conectividad provoca, y en un intento por contribuir a la salud de las personas trabajadoras, además de establecer una guía de «buenas prácticas»<sup>7</sup>, y de afirmar la necesidad de acciones de formación y sensibilización, viene a detallar qué medidas «mínimas» han de contemplarse, y que básicamente consisten en reconocer el «derecho» a no atender dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada; y a indicar que, «con carácter general»<sup>8</sup>, no se realizarán llamadas telefónicas, envío de

<sup>7</sup> A modo –se indica– de «recomendaciones» (comunicaciones dirigidas exclusivamente a las personas implicadas, con el contenido imprescindible; promoción de la opción de envío retardado de correos electrónicos; limitación de reuniones, videoconferencias, etc., fuera de la jornada de trabajo; convocatoria de reuniones con 48 horas de antelación y finalización de las mismas no más tarde de las 19 horas; etc.).

<sup>8</sup> Además de este carácter «general», lo cierto es que el propio convenio establece con laxitud aquellas circunstancias excepcionales que justifican contravenir la regla, lo que unido al cariz de mero «derecho»

correos electrónicos o de mensajería mediante herramientas de trabajo puestas a disposición por parte de las entidades desde las 19 horas de la tarde y hasta las 8 horas del día siguiente, excepto correos automáticos que no contengan mandatos.

Un mes después, y como nuevo ejemplo de compromiso de las partes negociadoras por avanzar en la regulación de la materia, el Convenio colectivo de Radiotelevisión Española<sup>9</sup> dedica un extenso anexo 5 a regular el «Teletrabajo», pudiendo destacar del mismo: a) la posibilidad de que la persona teletrabajadora fije el lugar de prestación de servicios; b) el compromiso por facilitar el teletrabajo a personas con problemas graves de salud, movilidad o necesidad de cuidados de familiares próximos; c) la fijación de una duración mínima de 1 año (con posibilidad de prórroga, previa valoración de la experiencia y teniendo en cuenta las solicitudes de otras personas que no hayan podido acceder al teletrabajo), con reversibilidad voluntaria durante los 2 primeros meses; d) el establecimiento, entre 1 y 4, de los días de teletrabajo, con programación de reuniones obligatorias y presencia física mínima durante una jornada, para evitar el aislamiento; e) la necesidad de que la persona que pretenda teletrabajar cuente con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad, asumiendo la misma todos los costes asociados de adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, gastos de electricidad, agua, calefacción, etc.; f) o la posibilidad, siempre que organizativamente fuera posible, de trabajo fuera del horario habitual.

## 5. Conclusiones

Acuciado por la necesidad, precipitada, de estructurar en sus elementos esenciales un trabajo a distancia que, en condiciones de normalidad, aún permanecería aletargado, el RDL 28/2020 irrumpe en el tablero de relaciones laborales, ofreciéndonos un texto abierto que pretende convertir a la negociación colectiva en instrumento esencial para su desarrollo.

La norma así lo indica en su exposición de motivos, lo confirma en su articulado y lo recalca en una disposición adicional primera que pone sobre la mesa aquellas materias en las que la intervención del convenio colectivo se estima más necesaria. Es palmario, además,

---

de la persona empleada a conectarse o no fuera de su jornada resta virtualidad a una desconexión más decorativa que efectiva.

<sup>9</sup> Cabe destacar que el convenio fue suscrito el 26 de febrero de 2020, siendo la resolución de la Dirección General de Trabajo (DGT) que lo publica de 15 de diciembre de 2020 (BOE de 22 de diciembre), con entrada en vigor el 23 de diciembre de 2020, lo que significa que se negoció antes del RDL 28/2020 y entró en vigor después de tal norma, lo que podría plantear problemas de aplicabilidad convencional en materias en las que se apartase del texto legal.





que la norma ha evitado profundizar en elementos clave de la regulación, como pueden ser la concreta dotación de equipos y el abono o compensación de los gastos de la actividad en teletrabajo, que quedan diferidos al acuerdo negocial, sin que, a este respecto, se hayan alterado por la legislación prioridades aplicativas ni reglas de preferencia en casos de concurrencia de convenios.

Cuál sea el papel que, en la práctica, asuman las partes negociadoras es un interrogante que aún tardaremos en responder. Por el momento, los convenios colectivos concluidos tras la publicación del RDL 28/2020 apenas difieren, en su contenido, de los que, en los meses previos, contemplaban en sus textos algunas reglas relativas al acceso y desarrollo de esta modalidad de prestación laboral, a su reversibilidad y a los derechos de desconexión digital relacionados. Regulación marcadamente ineficaz para dar respuesta a los conflictos que el día a día va a presentarnos, y que debieran encontrar respuesta en la negociación colectiva, preferiblemente sectorial, que evite el desequilibrio «natural» de derechos en favor de quien, haciendo uso de facultades propias, decide en qué forma ha de organizar la prestación laboral de sus personas empleadas, en función de sus necesidades productivas.

## Referencias bibliográficas

Fernández Nieto, Liviana A. (2020). El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del Covid-19. *Diario La Ley*, 9703.

García-Perrote Escartín, Ignacio y Mercader Uguina, Jesús. (2020). La regulación del trabajo a distancia, un modelo en construcción. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 237, 13-20.

Puebla Pinilla, Ana de la. (2020). Teletrabajo. Preguntas y respuestas sobre el trabajo a distancia. *Revista de Derecho Laboral vLex*, 1, 19-27.

Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda. (2014). Teletrabajo: delimitación, negociación colectiva y conflictos. En Carolina San Martín Mazzucconi (Dir.ª), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (pp. 329-428). Eolas.

Rodríguez Escanciano, Susana. (2020). El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva. *Revista Galega de Dereito Social*, 11, 39-104. <http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/download/104/257>.



## Anexo. Convenios colectivos analizados

**Abertis Autopistas de España** (Resolución de 26 de enero de 2021, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España, BOE de 5 de febrero).

**Accepta Servicios Integrales** (Resolución de 21 de julio de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU, BOE de 30 de julio).

**Aceite** (Acuerdo de 19 de diciembre de 2020, por el que se registra y publica el Convenio colectivo de las industrias del aceite y sus derivados para la provincia de Córdoba, BO Córdoba de 11 de enero de 2021).

**Aldeas Infantiles** (Resolución de 26 de agosto de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España, BOE de 7 de septiembre).

**Alimentos de Castellón** (Resolución de 24 de noviembre de 2020, sobre articulado del Convenio del sector de almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón, BO Castellón de 9 de diciembre).

**Alimentos de Cataluña** (Resolución de 9 de marzo de 2020, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña, DO Generalitat de Catalunya de 19 de junio).

**Ambulancias** (Resolución de 15 de septiembre de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, BOE de 25 de septiembre).

**Asistencia Social de Cataluña** (Resolución de 20 de octubre de 2020, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de empresas de atención domiciliaria de Cataluña, DO Generalitat de Catalunya de 5 de noviembre).

**Ayuntamiento de Torreldones** (Resolución de 3 de julio de 2020, por la que se registra, deposita y publica el Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Torreldones, BO Comunidad de Madrid de 8 de agosto).

**Bancos Privados** (Resolución de 22 de enero de 2020, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre registro diario de jornada del Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 4 de febrero).

**BSH Electrodomésticos España** (Resolución de 29 de junio de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos de España, SA –Servicio BSH al cliente, Zona 2, Norte–, BOE de 10 de julio).

**Cajas y Entidades Financieras de Ahorro** (Resolución de 23 de noviembre de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para cajas y entidades financieras de ahorro, BOE de 3 de diciembre).

**Carlson Wagonlit España, SLU** (Resolución de 14 de febrero de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU, BOE de 27 de febrero).

**Centros y Servicios Veterinarios** (Resolución de 3 de agosto de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios, BOE de 14 de agosto).

**Ciclo Integral del Agua** (Resolución de 8 de enero de 2021, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, BOE de 21 de enero).

**Clínicas y Consultas de Odontología** (Resolución de 28 de enero de 2020, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio colectivo para clínicas y consultas de odontología de la provincia de Segovia, BO Segovia de 7 de febrero).

**Construcción Islas Baleares** (Resolución de 9 de diciembre de 2020, por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector de construcción de las Illes Balears para el año 2020, BO Illes Balears de 2 de febrero de 2021).

**Construcción y Obras Públicas de Cádiz** (Resolución de 21 de octubre de 2020, Convenio colectivo provincial del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz, BO Cádiz de 9 de noviembre).

**Construcción y Obras Públicas Madrid** (Resolución de 29 de enero de 2020, por la que se registra, deposita y publica el Convenio colectivo del sector de construcción y obras públicas de la Comunidad de Madrid, BO Comunidad de Madrid de 28 de marzo).

**Construcción y Obras Públicas Valencia** (Anuncio de 27 de enero de 2020 que contiene el Acta de la comisión negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de la construcción y obras públicas de la provincia de Valencia, BO Valencia de 27 de enero).

**Corcho** (Resolución de 6 de marzo de 2020, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo estatal del corcho, BOE de 14 de mayo).

**EDF Fenice Ibérica, SLU** (Resolución de 19 de marzo de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de EDF Fenice Ibérica, SLU, BOE de 13 de mayo).

**Empresas de Estacionamiento Limitado** (Resolución de 6 de marzo de 2020, por la que se registra, deposita y publica el Convenio colectivo del sector del estacionamiento regulado de superficie y retirada de vehículos de la vía pública de la Comunidad de Madrid, BO Comunidad de Madrid de 4 de julio).

**Estaciones de Servicio** (Resolución de 2 de marzo de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio, BOE de 11 de marzo).

**Grupo Santander** (Resolución de 19 de agosto de 2020, por la que se publica el Acuerdo sobre registro de jornada de las personas trabajadoras del Convenio colectivo del Grupo Santander, BOE de 2 de septiembre).

**Grupo Selecta** (Resolución de 21 de enero de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Selecta –AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL, y Servecave, SL–, BOE de 30 de enero).

**Iberdrola Inmobiliaria, SAU** (Resolución de 8 de enero de 2021, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del IV Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU, BOE de 21 de enero).

**Industria Metalgráfica y Construcción de Envases Metálicos** (Resolución de 10 de enero de 2020, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre registro de jornada de trabajo del Convenio colectivo del sector de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, BOE de 21 de enero).

**Madera** (Resolución de 30 de junio de 2020, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de Convenio colectivo del sector de la madera –carpintería, ebanistería, tapicería, etc.–, BO Región de Murcia de 14 de agosto).

**Metro Bilbao** (Resolución de 3 de febrero de 2020, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio colectivo de la empresa Metro de Bilbao, SA, BO Bizkaia de 27 de abril).

**Michelin España Portugal** (Resolución de 19 de junio de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos –Madrid– y de Illescas –Toledo–, BOE de 3 de julio).

**Movistar +** (Resolución de 21 de julio de 2020, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Movistar + –DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA, Telefónica Audiovisual Digital, SLU, y Compañía Independiente de Televisión, SL–, BOE de 1 de agosto).

**Nokia Transformation** (Resolución de 29 de julio de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU, BOE de 12 de agosto).

**Oficinas y Despachos de Cataluña** (Resolución de 28 de enero de 2020, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña, para los años 2019 a 2021, DO Generalitat de Catalunya de 14 de febrero).

**Óptica** (Resolución de 29 de julio de 2020, por la que se registra, deposita y publica el Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle y talleres anejos de la Comunidad de Madrid, BO Comunidad de Madrid de 22 de agosto).

**Plasbel Plásticos** (Resolución por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de Convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, SAU, BO Región de Murcia de 24 de junio de 2020).

**Radiotelevisión Española** (Resolución de 15 de diciembre de 2020, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española SME, SA, BOE de 22 de diciembre).

**Registradores de la Propiedad** (Resolución de 13 de febrero de 2020, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar, BOE de 27 de febrero).

**Repsol Petróleo, SA** (Resolución de 4 de mayo de 2018, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA, BOE de 16 de mayo).

**Seguros Privados** (Resolución de 23 de diciembre de 2019, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022, BOE de 7 de enero de 2020).

**Siderometalurgia Zaragoza** (Resolución de 3 de noviembre de 2020, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza, BO Zaragoza de 13 de noviembre).

**Telefónica de España, SAU** (Resolución de 23 de octubre de 2019, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU, BOE de 13 de noviembre).

**Telefónica Ingeniería de Seguridad** (Resolución de 23 de diciembre de 2019, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU, BOE de 7 de enero de 2020).

**Teleinformática** (Resolución de 11 de junio de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU, BOE de 22 de junio).

**Thales España GRP, SAU** (Resolución de 1 de julio de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU, BOE de 11 de julio).

**Transportes por Carretera** (Anuncio de 3 de diciembre de 2020, Convenio colectivo de trabajo del sector del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de Valencia, BO de Valencia de 3 de diciembre).

**Universidad de Extremadura** (Resolución de 4 de agosto de 2020, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del IV Convenio colectivo de la Universidad de Extremadura –personal laboral de administración y servicios–, DO Extremadura de 20 de agosto).

**Vigilancia y Seguridad Privada** (Resolución de 18 de noviembre de 2020, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el año 2021, BOE de 26 de noviembre).

**Zukán** (Resolución por la que se dispone la inscripción y publicación del Acuerdo de Convenio colectivo de la empresa Zukán, SL, BO Región de Murcia de 21 de noviembre de 2020).