

DIGITALIZACIÓN Y TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Directora

Henar Álvarez Cuesta

Coordinadora

Susana Rodríguez Escanciano



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 25-2428

Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 143

Digitalización y teletrabajo en la negociación colectiva

Directora

Henar Álvarez Cuesta

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Coordinadora

Susana Rodríguez Escanciano

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de León

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<https://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO PDF: 117-25-010-1

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN. <i>Jesús Cruz Villalón</i>	21

PARTE PRIMERA DIGITALIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I. PLATAFORMIZACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS PRODUCTIVOS: NUEVOS MODELOS LABORALES Y SU REGULACIÓN CONVENCIONAL	
<i>Rodrigo Tascón López</i>	33
1. El surgimiento de la economía de plataformas y su incidencia en el desarrollo de las prestaciones laborales	34
2. De la economía de plataformas a la plataformización de los procesos productivos	39
3. Algunos aspectos concretos sobre la recogida de la plataformización de las prestaciones de servicios en la negociación colectiva	42
3.1. La plataformización de las relaciones laborales en los convenios colectivos de sector	42
3.2. La plataformización de las relaciones laborales en los convenios colectivos de empresa.....	46
4. La ausencia de referentes en las normas paccionadas.....	47
5. Conclusiones y buenas prácticas.....	49
6. Bibliografía	51

Capítulo II. CAMBIOS PRODUCTIVOS

Y/O FUNCIONALES FRUTO DE LA DIGITALIZACIÓN: HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA

<i>Juan José Fernández Domínguez</i>	55
1. Un contexto reactivo frente a un cambio disruptivo. La necesidad de una negociación colectiva orientada hacia una transición justa	56
1.1. El marco de reflexión multisectorial a nivel nacional .	57
1.3. El reflejo de la inquietud compartida a nivel sectorial	60
2. La participación de los trabajadores como índice de la justicia en la transición digital	64
2.1. La información a los representantes de los trabajadores sobre las innovaciones tecnológicas a introducir en la empresa	65
2.2. Las consultas y negociación como fórmula más comprometida de participación	67
2.3. La constitución de órganos bipartitos para el seguimiento de la evolución de la digitalización en el sector	68
3. La expresión del cambio productivo y funcional en los convenios. Especial referencia a la clasificación profesional	70
4. Conclusiones y buenas prácticas	78
5. Bibliografía	80

Capítulo III. COMPETENCIAS DIGITALES

Y EMPLEABILIDAD. ESPECIAL ÉNFASIS A LAS BRECHAS DIGITALES Y SUS EFECTOS

<i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	81
1. La brecha digital en la negociación colectiva	82
2. Competencias digitales en la negociación colectiva	85
3. Conclusiones y buenas prácticas	90
4. Bibliografía	92

Capítulo IV. CONTROL DIGITAL Y PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

<i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	93
1. La negociación colectiva como elemento vertebrador de los derechos de las personas trabajadoras ante la digitalización del poder de control empresarial	94

2. Límites convencionales al ejercicio del poder de control empresarial a través de recursos digitales	96
2.1. El control de los dispositivos digitales	97
2.2. Video-vigilancia.....	115
2.3. Audiovigilancia.....	119
2.4. Geolocalización.....	122
2.5. Prohibición de decisiones automatizadas: excepciones...	124
3. Conclusiones y buenas prácticas.....	127
4. Bibliografía	136

Capítulo V. CIBERSEGURIDAD

<i>Dr. Cristina González Vidales y dr. Ana Castro Franco</i>	139
1. Introducción: La relevancia de la ciberseguridad en un entorno laboral cambiante	140
2. Análisis de la ciberseguridad en los convenios colectivos	143
3. La lacra del ciberacoso.....	153
4. La privacidad como elemento incardinado a la ciberseguridad	157
5. Conclusiones y buenas prácticas.....	160
6. Bibliografía	169

Capítulo VI. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: BUENAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES

<i>Dr. Diego Megino Fernández</i>	171
1. Introducción	172
2. Análisis.....	180
2.1. Identificación y perfilación preparatorias de la garantía	182
2.2. La naturaleza dicotómica de la desconexión.....	189
2.3. La política interna a nivel empresarial.....	194
2.4. El momento para efectuar las comunicaciones: pautas generales y especialidades	197
2.5. Las acciones, generales y específicas, de formación, sensibilización e información	205
3. Conclusiones y buenas prácticas	207
4. Bibliografía.....	214

Capítulo VII. FLEXIBILIDAD HORARIA Y REGISTRO HORARIO EN ENTORNOS DIGITALES

<i>M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	217
1. Introducción.....	218
2. La limitación del tiempo de trabajo como premisa del trabajo decente	219
3. Flexibilidad y control horario en entornos digitales	221
3.1. El horario de trabajo y su posible variación.....	221
3.2. Jornada continuada o partida y régimen de descansos ...	222
3.3. Horario rígido y horario flexible	226
4. El registro diario de jornada.....	228
4.1. Ámbito de aplicación de la garantía registral.....	231
4.2. El objetivo del registro.....	234
4.3. Modelos de registro: libertad de forma y digitalización creciente	237
4.4. El modelo de control basado en la huella dactilar y el tratamiento de datos biométricos	240
4.5. Características y funcionamiento del registro ante horarios flexibles, viajes de trabajo y personas itinerantes.....	243
4.5. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada.....	245
5. Las horas extraordinarias y la prueba de su realización ...	247
6. Conclusiones y buenas prácticas.....	251
7. Bibliografía	254

Capítulo VIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DIGITALIZACIÓN: LOS RIESGOS DE LA TECNOLOGÍA

<i>Dr. Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	257
1. Introducción	258
2. Prevención de Riesgos Laborales y riesgos tecnológico en la negociación colectiva.....	258
2.1. Participación de los trabajadores	261
2.2. Formación e información.....	262
2.3. Vigilancia de la salud	264
2.4. Desconexión digital	266
2.5. Otras previsiones.....	273
3. Conclusiones y buenas prácticas	279
4. Bibliografía	280

CAPÍTULO IX. DERECHOS COLECTIVOS EN ENTORNOS DIGITALES

<i>Dr. Roberto Fernández Fernández</i>	283
1. Derechos de información y consulta con los representantes de los trabajadores en relación con los procesos de digitalización empresariales.....	284
2. Utilización por parte de las representaciones legales y sindicales de las herramientas tecnológicas para realizar su labor representativa	289
3. Herramientas tecnológicas y elecciones sindicales.....	295
4. Conclusiones y buenas prácticas.....	295

Capítulo X. BRECHAS DIGITALES Y CÓMO CERRARLAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dra. Beatriz Agra Viforcós</i>	297
1. Introducción	298
2. Las brechas digitales en el v acuerdo para el empleo y la negociación colectiva	298
3. La negociación colectiva frente a las brechas digitales	300
4. La formación como cauce para salvar la brecha digital....	302
5. Conclusiones y buenas prácticas.....	313
6. Bibliografía	315

Capítulo XI. IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dra. Henar Álvarez Cuesta</i>	317
1. Introducción	318
2. La aplicación de la normativa en materia de protección de datos a los sistemas de inteligencia artificial.....	320
3. Regulación de la IA en el Estatuto de los Trabajadores....	324
4. El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial	329
5. La Directiva europea sobre plataformas digitales y su regulación de la IA.....	332
6. Directrices convencionales sobre la IA.....	334
7. Conclusiones y buenas prácticas.....	346
8. Bibliografía	347

PARTE SEGUNDA EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I. CONCEPTO DEL TELETRABAJO: UN ENFOQUE DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dr. Rodrigo Tascón López</i>	351
1. Breve historia normativa del concepto legal de teletrabajo como introducción y pórtico.....	352
2. El concepto del teletrabajo en los convenios colectivos ...	359
3. La ausencia de referentes en las normas paccionadas.....	364
4. Conclusiones y buenas prácticas.....	368
5. Bibliografía	369

Capítulo II. VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO: LAS CONDICIONES DE ACCESO Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

<i>Dra. Natalia Ordóñez Pascua</i>	373
1. Introducción	374
2. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo	374
3. Análisis de las cláusulas convencionales	377
4. Conclusiones y buenas prácticas.....	401
5. Bibliografía	403

Capítulo III. IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES SUSCEPTIBLES DE TRABAJO A DISTANCIA Y LOS MECANISMOS Y CRITERIOS PARA EL ACCESO Y LA SOLICITUD DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dra. Patricia Prieto Padín</i>	405
1. Las fronteras para la ponderación	406
2. Identificación de los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia.....	410
3. El protagonismo de la negociación a nivel de empresa	413
4. El acceso al trabajo a distancia y al teletrabajo.....	425
4.1. El conocimiento de las vacantes como condicionante inicial	425

4.2. Límites subjetivos y requisitos previos al acceso	427
4.3. El procedimiento de acceso: solicitud y ofrecimiento ..	442
5. Conclusiones y buenas prácticas.....	450
5.1. Mejores prácticas	453
6. Bibliografía	454

Capítulo IV. DURACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dra. Ana Castro Franco</i>	457
1. Introducción: El auge del teletrabajo como modalidad de organización empresarial	458
2. Acuerdo de trabajo a distancia	462
3. El trabajo a distancia en la negociación colectiva	466
4. Análisis de la duración del teletrabajo en los convenios colectivos	467
5. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la LTD	473
6. Conclusiones y buenas prácticas	474
7. Bibliografía	476

Capítulo V. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA Y PERSONAS TRABAJADORAS PRESENCIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dr. Francisco Xabiere Gómez García</i>	479
1. Introducción	480
2. Análisis de los convenios colectivos.....	480
3. Conclusiones y buenas prácticas.....	490

Capítulo VI. DERECHOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS FRENTE AL EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN Y CONTROL EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<i>Dra. Susana Rodríguez Escanciano</i>	495
1. Los riesgos de una posible monitorización constante	496
2. Límites legales	498
3. La contribución convencional	500
4. La aportación por la persona trabajadora de sus propios dispositivos: vetos y posibilidades	509

5. Conclusiones y buenas prácticas.....	512
6. Bibliografía	515
 Capítulo VII. CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN DIGITAL. PRÁCTICAS Y EJEMPLOS DE SU REGULACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Dr. Diego Megino Fernández.....</i>	517
1. Introducción	518
2. Análisis.....	524
2.1. Referencias de corte básico	526
2.2. Referencias más avanzadas.....	530
3. Conclusiones y buenas prácticas.....	534
4. Bibliografía	535
 Capítulo VIII. FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL PARA EL TELETRABAJO	
<i>Dr. Francisco Xabiere Gómez García.....</i>	537
1. Introducción	538
2. La formación en la negociación supraempresarial.....	539
3. La formación en la negociación a nivel de empresa	545
4. Conclusiones y buenas prácticas.....	549
5. Bibliografía	551
 Capítulo IX. DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS Y TÉRMINOS DE USO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Dra. Cristina González Vidales.....</i>	553
1. Introducción: de la pandemia a la regulación del teletrabajo.....	554
2.1. Dotación	556
2.2. Mantenimiento, conservación y renovación de los equipos.....	562
2.3. Condiciones de uso de los materiales	563
2.4. Retorno de los elementos facilitados por la empresa	566
3. Mejoras previstas en los convenios.....	566
4. Conclusiones y buenas prácticas.....	568
5. Bibliografía	570

**Capítulo X. LA COMPENSACIÓN DE GASTOS
VINCULADOS AL DESARROLLO DEL TRABAJO
A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

<i>Dra. Henar Álvarez Cuesta</i>	573
1. Introducción	574
2. Análisis de las cláusulas convencionales sobre compensación de gastos	574
3. Conclusiones y buenas prácticas.....	585

**Capítulo XI. LA DISTRIBUCIÓN DEL TELETRABAJO
Y EL ESTABLECIMIENTO DE UNA JORNADA
PRESENCIAL MÍNIMA EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

<i>Dr. José Gustavo Quirós Hidalgo</i>	587
1. Introducción	588
2. El porcentaje de presencialidad y el período de referencia como determinantes del teletrabajo “regular” incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2021	589
3. La distribución del teletrabajo y la prestación presencial en el caso de los menores de edad y en los contratos formativos	592
4. Determinación del porcentaje de presencialidad y su distribución	593
5. Conclusiones y buenas prácticas.....	602
6. Bibliografía	604

**Capítulo XII. LA FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO
Y EL SISTEMA DE REGISTRO HORARIO
DURANTE EL TRABAJO A DISTANCIA.
DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

<i>Dra. M^a de los Reyes Martínez Barroso</i>	605
1. El control del tiempo de trabajo en clave de seguridad y salud	606
2. Derechos vinculados al tiempo de trabajo: horario flexible y registro horario	610
2.1. Flexibilidad horaria	611
2.2. Tiempos de disponibilidad obligatoria.....	611
2.3. El registro de jornada en el teletrabajo	612

3. Incidencias en la jornada relacionadas con cortes de suministro de luz o conexión de internet o atender necesidades fisiológicas	622
4. Ausencia de registro de jornada y presunción de laboralidad de accidentes acaecidos durante el teletrabajo.....	623
5. La feminización del trabajo a distancia y su virtualidad en favor de la corresponsabilidad.....	624
6. El tratamiento de la negociación colectiva respecto al trabajo a distancia como mecanismo conciliatorio por su mayor flexibilidad	626
7. Principio de reversibilidad y flexibilidad horaria.....	630
8. Conclusiones y buenas prácticas.....	632
9. Bibliografía	634

**Capítulo XIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS
EN EL TRABAJO A DISTANCIA: VIGILANCIA
DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
A DISTANCIA. ESPECIAL ATENCIÓN
A LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS
TELETRABAJADORAS. EVALUACIÓN DE RIESGOS
Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

<i>Dr. Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	637
1. Introducción	638
2. Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva	639
2.1. La evaluación de riesgos en el teletrabajo	641
2.2. Prevención de Riesgos y uso de pantallas de visualización de datos	653
2.3. Vigilancia de la salud, salud mental, riesgos psicosociales y desconexión digital	655
3. Conclusiones y buenas prácticas.....	663
4. Bibliografía	663

**Capítulo XIV. PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL TRABAJO A DISTANCIA**

<i>Dra. Beatriz Agra Viforcós</i>	665
1. Introducción	666
2. Género y trabajo a distancia en la negociación colectiva....	666
3. Aspectos de la regulación convencional del trabajo a distancia con especial incidencia en el colectivo femenino	673

3.1. Trabajo a distancia y conciliación de vida laboral y familiar.....	673
3.2. Regla de igualdad entre trabajadores presenciales y a distancia.....	682
3.3. El ciberacoso	687
4. Conclusiones y buenas prácticas.....	690
5. Bibliografía	694

Capítulo XV. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES Y COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO

<i>Dr. Roberto Fernández Fernández.....</i>	697
1. Las relaciones entre convenios supraempresariales y de empresa en la ordenación de los derechos colectivos en el seno del teletrabajo.....	698
2. Previsiones para el ejercicio por los órganos representativos de sus funciones.....	701
3. Cláusulas vinculadas a los procesos electorales	704
4. Garantías de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos colectivos	709
5. Conclusiones y buenas prácticas.....	712

PRESENTACIÓN

JESÚS CRUZ VILLALÓN

*Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos*

Dentro de la amplísima lista de estudios transversales y publicaciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) hasta el momento presente no se había tenido la oportunidad de analizar el impacto de la digitalización y del teletrabajo sobre los contenidos de los convenios colectivos. Como es habitual, los estudios realizados sobre sectores productivos o actividades empresariales concretos sí que lo han hecho puntualmente, como uno de los concretos contenidos típicos de tales convenios colectivos sectoriales o empresariales, pero en ningún momento hasta ahora se había abordado un análisis específico y de conjunto de la digitalización y el teletrabajo en el global de nuestro sistema de negociación colectiva. De ahí la trascendencia de acometer esta tarea y el acierto de la Comisión Permanente de la CCNCC de proponer al Ministerio que en el año 2023 sometiera a concurso público la realización un estudio monográfico sobre la materia, concurso que se falló a favor de un amplio grupo de investigadores, prácticamente todos ellos de la Universidad de León, aunque también algún miembro de las Universidades de Valladolid y Burgos, encabezados por las profesoras Henar Álvarez Cuesta, como directora, y Susana Rodríguez Escanciano, como coordinadora. Se trata de un grueso número de prestigiosos investigadores integrado por un total de quince miembros: Beatriz Agra Viforcós, Henar Álvarez Cuesta, Ana Castro Franco, Juan José Fernández Domínguez, Roberto Fernández Fernández, Javier Fernández-Costales Muñiz, Cristina González Vidales, Francisco Xavier Gómez García, M^a Reyes Martínez Barroso, Diego Megino Fernández, Natalia Ordoñez Pascua, Patricia Prieto Padín, Juan Gustavo Quirós Hidalgo, Susana Rodríguez Escanciano y Rodrigo Tascón López. A todos y cada uno de ellos mi enhorabuena por el excelente resultado del trabajo realizado y mi sincero agradecimiento por el enorme esfuerzo efectuado de análisis completo de una materia de indudable complejidad. El texto definitivo del estudio fue entregado puntualmente en otoño de 2024 y es ahora cuando puede ver la luz pública a través de la presente edición.

La normativa laboral estatal progresivamente ha tomado nota de la enorme trascendencia que está teniendo la digitalización y el teletrabajo sobre el desarrollo de las relaciones laborales, tanto desde la perspectiva individual del régimen del contrato de trabajo como desde el punto de vista colectivo de la acción sindical de los representantes de los trabajadores. A tenor de ello, igualmente de manera progresiva se ha ido

incorporando una adaptación de la legislación laboral a este decisivo cambio tecnológico, comenzando por la toma en consideración de su impacto sobre las facultades de dirección y de control del empleador, así como de la articulación del derecho a la desconexión digital, a través de la Ley orgánica de protección de datos personales de 2018. Del mismo modo que lo ha hecho a través de la regulación como modalidad contractual del trabajo a distancia de 2021. Sin olvidar el establecimiento de la presunción de laboralidad del trabajo a través de plataformas digitales de reparto a través de la correspondiente Ley de 2021. En todo caso, por lo que se refiere al enfoque que aquí nos interesa, cuando menos por lo que refiere a las dos primeras normas, la técnica legislativa utilizada no ha sido la de introducir una regulación acabada y autosuficiente, homogénea para todos los trabajos y empresas, por cuanto que de forma recurrente el legislador estatal efectúa recurrentes remisiones a la negociación colectiva para que complemente la regulación general, concretando con mayor precisión la materia correspondiente y, en particular, adaptándola a las peculiaridades de las diferentes actividades laborales, empresas y sectores. Más aún, hay aspectos de la digitalización y el trabajo a distancia que no se han abordado todavía por parte del legislador estatal y donde si cabe existe una capacidad de intervención más intensa por parte de la negociación colectiva. Tampoco puede olvidarse que nuestro sistema normativo concede a los convenios colectivos una capacidad regulativa genérica, que les permite regular materias para las que expresamente no se contemplan remisiones a la negociación colectiva, bastando con que esa actuación adicional por parte de los convenios colectivos no resulte contraria a la legalidad vigente. Baste a mero título de ejemplo con mencionar materias tales como el régimen jurídico del trabajo a distancia por tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, el régimen jurídico de la utilización por la empresa de los dispositivos digitales titularidad del trabajador, o bien el uso de los controles biométricos en el trabajo.

A la vista de todo ello, cabe adelantar que las remisiones tanto expresas como implícitas a la negociación colectiva por parte del legislador son muy amplias y de contenido sustancial, en términos tales que el rol que puede asumir la negociación colectiva en esta vertiente resulta de primer orden. En definitiva, ello determina que el estudio de lo que se está pactando en los convenios colectivos sobre los diversos aspectos de la digitalización y del trabajo a distancia resulta decisivo para conocer el margen de gestión del que gozan las empresas al efecto y las garantías de tutela que se proporcionan a los trabajadores para evitar abusos y, especialmente, protección de su derecho a la privacidad, a la no discriminación, al uso correcto de la regulación general del tiempo de trabajo, así como al mantenimiento de los tradicionales derechos laborales. A tal efecto, puede anticiparse que el estudio que se presenta responde a todos los interrogantes que se plantean al respecto, con una plena descripción del alcance

de la intervención de la negociación colectiva, tanto en lo que refiere a la digitalización como al trabajo a distancia.

Como valoración de conjunto de todos los estudios se advierte que los convenios colectivos a estas alturas muestran una regulación muy limitada del impacto de la digitalización, en términos tales que la tarea a desarrollar en el inmediato futuro por parte de los convenios colectivo es intensa, casi llegando a constituir una de las asignaturas pendientes más significativa en la cartera de responsabilidades de los negociadores.

El estudio se presenta claramente diferenciado en dos partes, conforme a su título: una primera parte dedicada al estudio de la digitalización sobre la negociación colectiva y una segunda parte que se ocupa específicamente de la intervención de los convenios colectivos en lo que refiere al trabajo a distancia.

En la primera parte se analizan temas de carácter general como son los relativos a los efectos de la llamada “plataformización” de las empresas, los requerimientos de una transición justa en el proceso de incorporación de las técnicas digitales en la empresa, la protección de datos personales en el contexto de la digitalización y al impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. Estudios los anteriores que se complementan con otros de carácter específico relativos la empleabilidad y los riesgos de emergencias de brechas digitales, la medidas para hacer frente a las brechas digitales también una vez contratados, el ejercicio del derecho a la desconexión digital, al régimen del tiempo de trabajo en los entornos digitales, la prevención de riesgos laborales, la ciberseguridad, los derechos colectivos de los representantes de los trabajadores en relación con la digitalización.

En la segunda parte, como hemos indicado ya centrada en el teletrabajo en la negociación colectiva, se tratan aspectos decisivos como son los relativos a la concreción vía los convenios del concepto de teletrabajo, incluyendo el régimen de distribución entre tiempos de trabajo a distancia y de trabajo presencial, la garantía de la voluntariedad y la reversibilidad en el trabajo a distancia, incluido el régimen de duración del pacto de trabajo a distancia, la remisión realizada por la ley a la identificación de los trabajos y tareas susceptibles de efectuarse a distancia, la tutela frente a tratamientos discriminatorio de los teletrabajadores comparados con los trabajadores presenciales, las peculiaridades del ejercicio de las facultades directivas y de control del empleador en el teletrabajo, las especialidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia y más ampliamente la flexibilidad horaria y el control del tiempo de trabajo, la garantía de los derechos de formación y recualificación profesional, el régimen jurídico de los medios de trabajo, sean los puestos a disposición por la empresa o de titularidad del propio trabajador, la compensación de gastos singulares que asume el trabajador en esta modalidad contractual, la

especialidades en materia de prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género en el trabajo a distancia, concluyendo con lo relativo a los derechos colectivos en el trabajo a distancia.

Entre las valoraciones de carácter general más llamativas resaltaría el hecho de que a estas alturas todavía la gran parte de los convenios sectoriales no contienen regulación alguna respecto de la digitalización, lo que implica que todavía se presentan importantes retos para la negociación colectiva. También se resalta que ciertos convenios sectoriales cuando abordan la materia lo hacen de forma asistemática sin coherencia y homogeneidad de la materia. Frente a ello, los convenios de empresa contemplan regulaciones muy concretas, donde se detectan las previsiones más interesantes y precisas. A la vista de ello, se llama la atención a los efectos de que los interlocutores sociales tomen mayor conciencia de la importancia de la materia a los efectos de responder a través de la negociación colectiva a los retos que se plantean.

En el estudio se hace un diagnóstico en materia de estructura negocial, donde no se advierte la creación significativa de nuevas unidades negociales a resultas de la digitalización, pero sí una ampliación del ámbito funcional de ciertos convenios sectoriales para incorporar a los mismos las nuevas realidades empresariales, si bien en términos de buenas prácticas se aconseja intensificar esta ampliación de los ámbitos de aplicación de los convenios para garantizar que no se producen escenarios de vacío de cobertura negocial.

Se destaca la importancia de la formación de los trabajadores para garantizar su empleabilidad en un entorno cada vez más digitalizado que tiene que convivir con un escenario de progresivo envejecimiento de la población ocupada y debe conjurar los riesgos de las brechas digitales por carencias formativas.

El estudio pormenoriza los rasgos más importantes de la intervención de los convenios colectivos respecto de las herramientas tecnológicas más conectadas con la protección de datos personales: correo electrónico, uso de los dispositivos digitales de la empresa, videovigilancia, captación del sonido, así como instrumentos de geolocalización del trabajador.

Se resalta la importancia de la ciberseguridad en interés de ambas partes, si bien destacando que la intervención de los convenios colectivos en esta materia resulta embrionaria.

En relación con la desconexión digital la principal conclusión que se obtiene de lo actuado por los convenios colectivos es que se observa una notable concisión y escasa ambición que, hasta ahora y en su conjunto, en demasiadas ocasiones traen aparejados contenidos huérfanos de avances

genuinos y destacables; además se destaca que en la práctica la desvinculación digital del entorno profesional tiende a configurarse como un derecho no como una obligación, lo cual implica, en resumidas cuentas, que quienes deseen realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad.

En materia de horario de trabajo se hace hincapié en el hecho de que la introducción de nuevas tecnologías ha contribuido a la aparición de formas de empleo más flexibles, especialmente desde la perspectiva temporal, considerándose a tal efecto que la negociación colectiva resulta ser un cauce sumamente apropiado para concretar los mecanismos de control a utilizar, adecuándolos a las concretas circunstancias y necesidades empresariales.

En materia de prevención de riesgo se constata que los convenios tienden a reproducir las previsiones legales, siendo las cláusulas más innovativas las que se centran en su mayoría en la cuestión relativa a los riesgos generados por el uso continuado de pantallas de visualización en el trabajo. Una forma poco recogida en los convenios en relación con las nuevas tecnologías y la digitalización la constituye la posibilidad de la aparición de casos de ciberacoso.

En materia de derechos colectivos, lo más extendido es la incorporación de derechos de información a los representantes de los trabajadores, siendo más escasas las cláusulas relativas a los derechos de consulta y audiencia. También se destaca la importancia de poner a disposición de los trabajadores medios digitales para poder ponerse en conexión con sus representantes.

En materia de brecha digital se parte de la identificación por parte del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que la misma perjudica en superior medida a los trabajadores de mayor edad, a las mujeres y a las personas con diversidad funcional. Y, a pesar de ello, el diagnóstico que se hace es que las referencias a la cuestión en la negociación colectiva sectorial son prácticamente anecdóticas.

Se valora que la negociación colectiva se configura como una de las mejores vías para lograr una transición justa en el despliegue de la inteligencia artificial. Sin embargo, dejando a un lado declaraciones programáticas, cláusulas sin contenido normativo, y observatorios, una vez más la conclusión es que la relativa novedad de la herramienta y la ausencia de pautas comprobadas para garantizar los principios de control humano, transparencia y explicabilidad contribuyen a entender el silencio de la mayoría de los convenios en este punto.

En la segunda parte, relativa al teletrabajo, se comienza con el concepto de teletrabajo, donde domina la definición legal, con escasa precisión por

parte de la negociación colectiva sectorial, siendo poco relevantes los matices que se introducen en algunos casos, aunque con algún grado superior de innovación por parte de los convenios empresariales.

Se valora que una de las cuestiones a perfeccionar por parte de la negociación colectiva con relación a la voluntariedad del acuerdo sería otorgar una mayor protección y garantías del derecho a rechazar la opción de teletrabajar sin que ello suponga realmente perjuicio alguno o consecuencias negativas.

Legalmente se establece una remisión a la negociación colectiva para que determine los puestos y funciones susceptibles de esta forma de trabajo, así como las condiciones o criterios de acceso. Sin embargo, en estos dos aspectos la regulación legal puede funcionar autónomamente, sin que los convenios entren en estas dos materias, siendo ello en parte la razón de que ninguna de ellas ha conseguido hacerse un hueco en los principales modelos-tipo de regulación convencional. Donde mayores limitaciones se observan a estos efectos, como es fácil comprender, es en los convenios aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

La regulación en los convenios colectivos de la duración de los acuerdos de teletrabajo resulta de lo más variada, desde los que no establecen nada, a los que permiten con amplitud tanto el acuerdo de duración indefinida como temporal, pasando por regulaciones de duraciones por periodos prorrogables.

En materia de igualdad de trato y prohibición de discriminaciones, los convenios colectivos de manera reiterada recuerdan que no cabe establecer diferencias de condiciones de trabajo entre teletrabajadores y trabajo presencial, más allá de las derivadas por naturaleza de las propias singularidades del trabajo a distancia. En todo caso, se trata de previsiones reiterativas respecto de lo previsto legalmente, con un carácter más de carácter pedagógico que innovador.

Resultan escasas previsiones convencionales existentes con contenido sustantivo relativas al ejercicio del poder de vigilancia y control en el trabajo a distancia. En las más de las ocasiones se limitan a reconocer la facultad de control por diversos medios, si acaso lo más relevante es que algún texto convencional advierte que ello deberá hacerse respetando los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados o el parámetro de intervención mínima.

Un número ingente de textos convencionales prescinde de cualquier tipo de referencia a la particular garantía del derecho a la desconexión, siendo abundantes los convenios que se limitan a remitir o, si acaso, reproducir los marcos legales existentes, de modo que se llega a concluir que el

derecho a la desconexión digital dentro de los convenios colectivos no acaba de cristalizar de manera razonable ni en el trabajo a distancia ni en el teletrabajo.

En los convenios colectivos sí que se aprecia bastante presencia de cláusulas relativas al derecho a la formación, especialmente por lo que refiere a la formación e información en prevención de riesgos laborales.

En cuanto a la regulación en los convenios de los equipos proporcionados, se observa una tendencia a diferenciar entre los elementos esenciales (ordenadores, teléfonos, software de conexión y gestión) y los accesorios (teclados, ratones, pantallas adicionales). Algunos convenios han optado por incluir listas orientativas de los equipos que deben proporcionarse, mientras que otros han preferido dejar esta decisión a discreción de la empresa y los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta las particularidades del puesto de trabajo. En algunos sectores, los convenios colectivos han especificado cantidades fijas para compensar estos gastos, variando en función de la frecuencia y duración del teletrabajo. Escasos son los pactos que no contienen previsión alguna respecto de la compensación por los gastos soportados por los trabajadores; la mayoría de pactos que fijan una cantidad, la establecen de percibo periódico, bien diario (por día trabajado), bien mensual, o en raras ocasiones anual.

Respecto de la distribución entre tiempo presencial y remoto, más allá de previsiones a buen seguro bienintencionadas pero abstractas o vacías de contenido real, los convenios colectivos coinciden en regularlo en términos alternativos muy concretos para determinar el porcentaje y su distribución, aunque lo hacen de forma muy dispar: 1) la sustracción al acuerdo individual de la fijación de la distribución asumiéndola la propia negociación colectiva, 2) el otorgamiento de un mayor o menor margen, en forma de mínimos o máximos, para que sean las partes en cada contrato o acuerdo individual quienes elijan. Son escasos los convenios que reducen el porcentaje (30 %) o el periodo de referencia (tres meses) fijados legalmente como frontera del trabajo a distancia “regular”.

Pocos convenios entran a regular en materias básicas como formación, información o vigilancia de la salud en el ámbito del teletrabajo. La salud mental y los riesgos psicosociales apenas resultan mencionados y en las ocasiones en las que lo hacen sin entrar en una regulación de detallada.

La negociación colectiva solo pone en conexión el género con las nuevas tecnologías de forma tangencial. Por cuanto hace, en concreto, al trabajo a distancia las menciones también son limitadas y se circunscriben a cuatro cuestiones: primero, la inclusión del sexo del trabajador en la lista de informaciones que deben constar en la identificación de los puestos cubiertos a través de esta modalidad de trabajo; segundo, la puesta en valor

del trabajo a distancia a efectos de satisfacer el objetivo de la igualdad hombre-mujer, sobre todo por sus efectos positivos en la conciliación; tercero, su empleo para responder temporalmente a situaciones de especial vulnerabilidad (violencia de género, embarazos en su último estadio...); y cuarto, el establecimiento de criterios de prelación en el acceso al teletrabajo para priorizar, por ejemplo, las solicitudes de víctimas de violencia de género, gestantes o cabezas de familia monoparental.

Finalmente, cuando los convenios regulan los derechos colectivos vinculados al teletrabajo suelen hacerlo de manera genérica y sin entrar en muchos detalles, salvo el supuesto de escasas excepciones en los cuáles sí entran a determinar algún aspecto concreto como puede ser el centro de adscripción a efectos electorales del teletrabajador o las herramientas que tienen a su disposición los representantes legales para ejercitar su labor, trasladando al texto del convenio en muchas ocasiones las previsiones legales pero sin mayor desarrollo.

En definitiva, se trata de un estudio muy completo y riguroso sobre la materia de la digitalización y el trabajo a distancia en la negociación colectiva, con un diagnóstico muy acertado de sus luces y sus sombras, incluyendo de manera reiterada propuestas de posibles buenas prácticas en la materia.

Con la publicación del presente estudio mantenemos la fórmula de difusión de los encargos periódicos efectuados por esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que está proporcionando unos resultados que se valoran muy positivamente. Merece la pena recordar que, a la vista de los resultados de investigación presentados en los años precedentes, se estimó conveniente mantener el formato de ofrecimiento al público de dos presentaciones del trabajo efectuado por cada equipo de investigación. De un lado, una edición en formato digital a través de la página web de la Comisión Consultiva, extenso y pormenorizado al detalle, que permitiera una información exhaustiva de toda la materia objeto de estudio, lo que facilita un conocimiento al más mínimo detalle de los contenidos de los convenios colectivos, que permita efectuar cualquier consulta concreta que se desee realizar al respecto. De otro lado, una segunda edición tanto en papel como digital, de dimensiones más reducidas, donde se recoja de manera más condensada y directa el diagnóstico general realizado, las conclusiones principales del estudio, así como las propuestas de buenas prácticas y propuesta de medidas que se sugieren a los futuros negociadores de los convenios por parte de los investigadores. Por esta segunda vía se pretende que los resultados de la investigación puedan tener un mayor impacto, en la medida en que con esta presentación comprimida se logra concentrar lo más relevante de los resultados de la investigación. A tenor de ello, obligado resulta efectuar un especial agradecimiento al equipo de investigación por haber tenido que realizar este doble esfuerzo, de elaboración en paralelo

de dos documentos, complementarios entre sí, de modo que uno invita a la lectura del otro y que confiamos que de este modo la difusión del enorme esfuerzo de investigación realizado pueda resultar mucho más efectiva.

Solo me resta invitar a cuantos puedan estar interesados a una lectura fructífera de este estudio, así como agradecer al Ministerio de Trabajo y Economía Social por el apoyo material a la realización y publicación de un estudio de una indudable valía.

Jesús Cruz Villalón
*Presidente de la Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos*
mayo de 2025

PARTE PRIMERA

DIGITALIZACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I

PLATAFORMIZACIÓN DE LOS ECOSISTEMAS PRODUCTIVOS: NUEVOS MODELOS LABORALES Y SU REGULACIÓN CONVENCIONAL

RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León

Sumario

1. El surgimiento de la economía de plataformas y su incidencia en el desarrollo de las prestaciones laborales. 2. De la economía de plataformas a la plataformización de los procesos productivos. 3. Algunos aspectos concretos sobre la recogida de la plataformización de las prestaciones de servicios en la negociación colectiva. 3.1. La plataformización de las relaciones laborales en los convenios colectivos de sector. 3.2. La plataformización de las relaciones laborales en los convenios colectivos de empresa. 4. La ausencia de referentes en las normas paccionadas. 5. Conclusiones y buenas prácticas. 6. Bibliografía.

1. EL SURGIMIENTO DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE LAS PRESTACIONES LABORALES

La llamada economía colaborativa encontró pronto una manifestación señera en la prestación masiva de bienes y servicios a través de plataformas digitales (*Gig economy*), en tanto que los permitía agilizar y abaratar como nunca antes en la Historia y, al tiempo, dotarle de una pátina de modernidad que resultaba atractiva para dejar atrás algunas ineficiencias tradicionales del sistema productivo contemporáneo¹.

Ahora bien, dichos beneficios se lograban a costa de poner en tela de juicio algunos otros valores también dignos de protección en la cultura jurídica occidental; por cuanto a este ensayo ocupa, dicho contexto suponía la precarización de las prestaciones de servicios ocurridas a su albur (la creación de una nueva casta de “siervos digitales” o “esclavos del click”, identificados, no sin dosis de ironía, como “e-precariado”², llamados a efectuar trabajos esporádicos, mal pagados y dudosamente protegidos³).

Al estudioso del Derecho del Trabajo, empero, no le puede pillar de sorpresa lo ocurrido, habida cuenta de que tratar de utilizar algún elemento novedoso para pretender desvirtuar la laboralidad de ciertas prestaciones

¹ ALOISI, A.: “Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of on demand/gig economy platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, núm. 3, 2016, págs. 654-655 o Sprague, R.: “Worker (mis)classification in the sharing economy, square pegs trying to fit in round holes”, *ABA Journal of Labor & Employment Law*, núm. 53, 2015, págs. 3 y ss.

² RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 61.

³ Advirtiendo de este tránsito de lo altruista a lo oneroso, *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité de las Regiones*, “Una agenda Europea para la Economía Colaborativa”, 2016, págs. 3 y ss. En la doctrina científica, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017, págs. 125 y ss. o Ballester Pastor, I.: “La economía colaborativa del alquiler y la obligación de cotizar como autónomo: un debate abierto”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018, págs. 297 y ss.

de servicios constituye un intento clásico, ahora reverdecido⁴, de “huida” del Derecho del Trabajo tan antiguo como este sector del ordenamiento jurídico⁵.

Por tal razón, no faltará quien piense que a este problema de la prestación de servicios a través de plataformas digitales le ocurre como al famoso Yelmo de Mambrino⁶, que por más que presente el áureo brillo de la novedad proporcionado por la tecnología, en el fondo, encubre la más vil hojalata de bacía de barbero, cual es el fraude laboral⁷.

Sea como fuere, es preciso reconocer una realidad evidente: en los últimos años han emergido con fuerza inusitada prestaciones de servicios bajo demanda (*on demand*) caracterizadas porque, gracias a la generalización de las TICS, los *Smart phones* y las conexiones remotas a Internet, a través de un variado elenco de plataformas viruales, se disponen de grandes grupos de prestadores de servicios esperando a que un consumidor solicite un bien o servicio a través de una aplicación digital⁸.

⁴ MARTÍN VALVERDE, A.: “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 38, 2002, págs. 21 y ss. Revisitando esta cuestión para afrontar el problema de las plataformas, POQUET CATALÁ, R.: “Zonas grises de la relación laboral en la economía colaborativa”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018, págs. 177 y ss. o “Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo. Ensayo sobre un itinerario”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2017, págs. 977 y ss.

⁵ Entre otros, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La huida del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 1, 1992, págs. 85 y ss. o BAYLOS GRAU, A.: “La huida del Derecho del Trabajo: tendencias y límites”, en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, R., Coord.): *El trabajo ante el cambio de siglo: perspectiva multidisciplinar*, Madrid (Marcial Pons), 2000, págs. 35 y ss.

⁶ TASCÓN LÓPEZ, R.: “El eterno retorno a los mitos de la ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/postindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de plataformas)”, *RTSS (CEF)*, núm. 452, 2020, pág. 79.

⁷ DOMENECH PASCUAL, G.: “La regulación de la economía colaborativa (el caso Uber contra el Taxi)”, *CEF Legal*, núm. 175/176, 2015, págs. 61 y ss.; LEÓN ORDÓÑEZ, G.C.: “Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo; ante las nuevas tendencias de prestación de servicios derivadas de la economía colaborativa”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018, págs. 105 y ss. o AUVERGNON, P.: “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista de Derecho Social y de la Empresa*, núm. 6, 2016, págs. 25 y ss.

⁸ CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 406, 2017, pág. 43; SÁNCHEZ OCAÑA, J.M.: “La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018, págs. 69 y ss. o MARTÍNEZ ESCRIBANO, A.: “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2018, págs. 48 y ss.

Como bien sabrá el lector avezado en problemas jurídico-laborales, la prestación de servicios a través de plataformas o aplicaciones digitales es una cuestión que ha suscitado la atención, primero y con gran denuedo, de la doctrina científica (como siempre, adelantando de forma especulativa los avatares que están por venir⁹), y, después, de los tribunales laborales, que más pronto que tarde se han visto abocados a resolver las demandas, ora a instancia de parte, ora de oficio a instancia de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, dirigidas al reconocimiento de la laboralidad de tales relaciones.

Centrando la atención en los tribunales patrios (aun cuando no se puede pasar por alto que ya hay sugerentes pronunciamientos de ámbito internacional como la muy famosa Saga *Uber*¹⁰ e, incluso, un pronunciamiento indecisorio del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea¹¹), cabe dar cuenta de que en España ha habido un notable acervo de pronunciamientos judiciales que, si bien en su origen invitaban a pensar en una contradicción duradera, lo cierto es que, más pronto que tarde ha quedado resuelta la cuestión de manera significativamente clara.

En efecto, tras cursar las diversas instancias de los Tribunales laborales españoles, el asunto terminó por llegar, como era previsible, dada la disparidad de criterios observables en los tribunales de instancia, y aún de suplicación¹², a ser resuelta en unificación de doctrina¹³. La Sala IV del Tribunal Supremo estableció con meridiana claridad que en este tipo de situaciones concurren las notas definitorias del contrato de trabajo, examinando en particular (y de forma extensa y acorde a los parámetros ya fijados en otras sentencias precedentes) las de dependencia y ajenidad.

⁹ Entre otros, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas y contrato de trabajo”, en AA.VV.: *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, Barcelona (Centre d'Estudis Jurídics y Formació Especializada/Generalitat de Catalunya), 2018, pág. 39 o CALVO GALLEG0, F.J.: “UBERPOP como servicio de la Sociedad de la Información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Albacete (Bomarzo), 2017, págs. 331 y ss.

¹⁰ Al respecto, EWCA, C. y FREEDLAND, M. y PRASSL, J.: “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, núm. 19, 2019, pág. 3.

¹¹ STSJUE, de 20 de diciembre de 2017, asunto Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain SI. Al respecto, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y.: “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos”, *La Ley Unión Europea*, núm. 58, 2018, págs. 3 ss.

¹² GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Paso a paso hacia el Tribunal Supremo: el problema de la laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales (casos Glovo y Deliveroo)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 60, 2019, págs. 2 y ss. o LILLO PÉREZ, E.: “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, *Jurisprudencia Social*, núm. 200, 2019, págs. 13 y ss.

¹³ STS 25 septiembre 2020 (Recurso Casación UD 4746/2019).

A juicio del máximo órgano jurisdiccional, *Glovo* “no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores, sino una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio y siendo además la titular de los activos esenciales (fundamentalmente la aplicación) para la realización de la mentada actividad”.

Los *riders*, por su parte y a juicio del alto tribunal, “no cuentan con una mínima estructura empresarial” (más allá del teléfono móvil y la bici o motocicleta) y, además y como criterio determinante, “se encuentran plenamente insertos en el ámbito rector y organizativo del verdadero empleador”.

En fin, circunstancias tales como que la prestación de servicios se lleve a cabo bajo una marca ajena claramente identificable, que se produzca la utilización de la plataforma digital al margen de la cual no es posible la prestación del servicio, que sea la empresa quien toma todas las decisiones de índole comercial, o que el *rider* quede sometido al sistema de puntuación elaborado por la empresa para la valoración del servicio, juegan como indicios favorables que, unido a los efectos que se derivan de la presunción de laboralidad del art. 8 ET (que expresamente el alto Tribunal considera que despliega todos sus efectos sobre el particular), hacen que deba considerarse la existencia de una verdadera relación laboral¹⁴.

Por su parte, el poder político [siempre tan atento a los problemas de actualidad] ha querido aportar un punto más al debate con la promulgación de una normativa novísima, incorporada al ordenamiento jurídico mediante el Real Decreto Ley 9/2021, de 11 de mayo (asumiendo, por tanto, que la cuestión era de tan extraordinaria y urgente necesidad y abusando de las facultades de producción legislativa emanada del poder ejecutivo, algo que, como bien es sabido, ha merecido severos reproches por quien debe velar por la salvaguarda de la esencia constitucional), y luego confirmada en todos sus términos por el texto definitivo de la Ley 12/2021, de 28 de

¹⁴ Un análisis de este capital pronunciamiento en ÁLVAREZ ALONSO, D. y MARTÍNEZ MORENO, C.: “Trabajo y plataformas digitales primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 72, 2020, págs. 3 y ss.; MORENO I GENÉ, J.: “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo el Tribunal Supremo zanja el debate”, *Ius-Labor*, núm. 3, 2020, págs. 2 y ss.; BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Cercos a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020, págs. 2 y ss.; TASCÓN LOPEZ, R.: “Prestación de servicios a través de plataformas digitales tras los últimos cambios legales y jurisprudenciales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *Seminario Internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar*, Pamplona (Aranzadi), 2021, pág. 47 o, muy crítico, VIZCAINO RAMOS, I.: “Sobre el evidente error dogmático cometido por la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a los «riders» de Glovo”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020, págs. 12 y ss.

septiembre; ambas normas rubricadas como de modificación del ET “para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales”.

Dicha normativa, amén de ampliar los derechos de información de los representantes de los trabajadores en los supuestos de utilización de algoritmos (art. 64.4 E), introduce una nueva disposición adicional vigesimotercera ET, con la siguiente redacción: “Presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto: por aplicación de lo establecido en el artículo 8.1, se presume incluida en el ámbito de esta ley la actividad de las personas que presten servicios retribuidos consistentes en el reparto o distribución de cualquier producto de consumo o mercancía, por parte de empleadoras que ejercen las facultades empresariales de organización, dirección y control de forma directa, indirecta o implícita, mediante la gestión algorítmica del servicio o de las condiciones de trabajo, a través de una plataforma digital. Esta presunción no afecta a lo previsto en el artículo 1.3 de la presente norma”.

Esta segunda norma, la que más afecta al presente discurso, obviamente resulta superflua e inútil, pues afirma tautológicamente que resulta de aplicación la presunción de laboralidad establecida en el art. 8 ET, algo que es obvio en sí mismo en una interpretación básica de las circunstancias de los trabajadores de plataformas y que, además, ya había sido establecido con meridiana claridad por la Sentencia de Unificación de Doctrina comentada páginas atrás.

Sea como fuere, la prestación de servicios a través de plataformas digitales es un sector con relativa vitalidad en España, que ha tenido una convulsa historia jurídica (legal y jurisprudencial) y que, en último término, parece que viene a conformar un nuevo sector abierto a una negociación colectiva específica, pues, como sabrá el lector, los medios de comunicación (siempre ansiosos del titular más impactante sobre cualquier tema de actualidad) han anunciado que ya hay algún convenio colectivo que se ocupan de ordenar las prestaciones de servicios en tales ámbitos¹⁵.

Por otro lado, es necesario dar cuenta de que desde la Unión Europea se está elaborando (o ya se ha elaborado definitivamente, según cuando aborde estas líneas el lector) una Directiva tiene por objeto garantizar que a las personas que trabajan a través de plataformas digitales se les conceda la situación laboral legal que corresponda a su modalidad de trabajo real, recogiendo una suerte de presunción de que la prestación es laboral. Las

¹⁵ En realidad, aunque fue pomposamente anunciado como Convenio, se trata más bien de un instrumento con fuerza de tal, pues constituye un Acuerdo alcanzado ante el SIMA-FSP por Just Eat con CC.OO y UGT (número de expediente M/441/2021/N). No obstante, muestra a las claras el nuevo espacio negocial surgido a raíz al auge la economía de plataformas, en especial de reparto a domicilio, y abre la puerta a nuevas negociaciones más formalizadas. Al respecto, comentando las primeras experiencias negociales, FERNÁNDEZ Sánchez, S.: “El convenio colectivo nacional *Rider* de 15 de septiembre de 2020”, *Temas Laborales*, núm. 157, 2021, págs. 41 y ss.

plataformas, empero, habrán de contar con el derecho a impugnar esta clasificación, en cuyo caso deben demostrar que no existe relación laboral. Por tanto, estas medidas también deben beneficiar a las plataformas, gracias a la mayor seguridad jurídica, a la reducción de los gastos procesales y a la facilitación de la planificación empresarial.

2. DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS A LA PLATAFORMIZACIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

El brevemente relatado problema del surgimiento de la prestación de servicios a través de plataformas y aplicaciones digitales, y sus variadas y trascendentes implicaciones de índole jurídico-laboral, ha tenido una ulterior (quizá paralela) consecuencia (otra más de las muchas derivadas de la inmisericorde implantación de la tecnología en el ámbito productivo¹⁶, que fuerza constantes “crisis” que el Derecho del Trabajo ha de abordar¹⁷) que el presente discurso trata de abordar ahora desde el punto de vista de la negociación colectiva.

A saber, que son muchas las empresas y organizaciones --denomínense a estos efectos y para forzar un distingo necesario aunque, por ventura, voluntarista, cuando no arbitrario, como “convencionales”-- que, si bien tenían un desempeño previo claro e identificable, que pudiera denominarse “analógico”¹⁸, han aprovechado la potencialidad tecnológica para incorporar aplicaciones que, de una u otra manera, fueran utilizadas por sus trabajadores (hasta ese momento también “analógicos”) y, a la postre, contribuyeran a agilizar el proceso productivo¹⁹.

Así las cosas, muchas prestaciones profesionales se han digitalizado y, a la postre, convertido en actividades que, básicamente, se desarrollan ante la pantalla del ordenador, totalmente o, al menos, en ciertos aspectos procedimentales para que quede huella informática (archivable y tratable) de cuanto la persona trabajadora ha realizado²⁰.

¹⁶ MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017, págs. 98 y ss.

¹⁷ Sánchez Pérez, J.: “Economía colaborativa y crisis del Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 430, 2019, págs. 75 y ss. o COSTA REYES, A.: “Economía colaborativa, plataformas digitales y Derecho del Trabajo”, AA.VV.: *Régimen jurídico del consumo colaborativo*, Pamplona (Aranzadi), 2019, págs. 261 y ss.

¹⁸ SERRANO OLIVARES, R.: “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa – o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad”, en AA.VV.: *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Albacete (Bomarzo), 2017, pág. 54.

¹⁹ SUÁREZ CORUJO, B.: “La gran transición. La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral”, *Temas Laborales*, núm. 141, 2018, págs. 37 y ss.

²⁰ DE ESTEFANO, V.: “The rise of the just-in-time workforce: on demand work, crowd-work and labour protection in the gig economy”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 71, OIT, 2016, págs. 2 y ss.

Es evidente que esto tiene múltiples derivaciones, tales como el reforzamiento de las posibilidades de control empresarial (a partir de un reguero de datos vertidos por las aplicaciones sin fin manejadas por las personas trabajadoras en el cumplimiento de su cometido profesional), la necesidad de adaptación a la nueva herramienta por la vía de la formación profesional, el surgimiento de nuevos riesgos profesionales (como son los ya muy manidos tecnoestrés y tecnoansiedad), la posibilidad de desarrollar la actividad en remoto o, en fin, la necesidad de garantizar el derecho a la desconexión de quienes así prestan servicios.

Este fenómeno, que algunos han denominado “uberización” de la economía y las relaciones laborales, y en este ensayo se designa bajo la expresión de “plataformización”, plantea que algunos de esos problemas jurídicos derivados de la economía de plataformas puedan haberse transferido, subrepticamente, a la empresa convencional y, si bien de forma menos vistosa (pues aquí no está tanto en juego dirimir si hay o no relación laboral²¹, pero sí los modos y maneras en los que la misma ha de ser desarrollada), sí que tienen implicaciones jurídicas variadas (y en constante crecimiento)²² que, de una u otra forma, el iuslaboralista debe abordar²³.

A quien estas páginas firma, se le plantean al menos, y en una lista que por fuerza constituye un *numerus apertus*, y en la que el lector avezado podrá incorporar sus propias inquietudes y descubrimientos, las siguientes cuestiones dignas de mayor y mejor reflexión que estas apretadas páginas.

Quizá la primera de ellas venga dada por si la incorporación de una herramienta tecnológica suponen un cambio sustancial en las condiciones de trabajo que exija la aplicación del art. 41 ET²⁴, sobre todo cuando afecte al propio tiempo o lugar de trabajo²⁵ (por ejemplo, permitiendo que la prestación se desarrolle en remoto, lo que no soporta la unilateralidad y demanda voluntariedad y aceptación recíproca, conforme sienta la Ley 10/2021, de trabajo a distancia); las pocas normas paccionadas que prevén tal eventualidad, suelen exigir,

²¹ Ya que, desde luego, la inserción en una estructura empresarial es indicio suficiente de laboralidad, sin descartar otros nuevos, como quien es el titular de la base de datos a partir de la cual se gestiona la prestación de servicios. TODOLÍ SIGNES, A.: “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en AA.VV.: *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Albacete (Bomarzo), 2017, págs. 236 y ss.

²² GINÈS I FABRELLAS, A.: “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, RTSS (CEF), núms. 425-426, 2018, págs. 123 y ss.

²³ CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “El Derecho del Trabajo antes las nuevas formas de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015, pág. 710.

²⁴ CRUZ VILLALÓN, J.: “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Coord.): *El empleador en el Derecho del Trabajo*, Madrid (MTAS), 1999, pág. 50.

²⁵ LAHERA FORTEZA, J.: “Las transformaciones de la noción de lugar de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019, págs. 13 y ss.

como garantía, que en tal caso sea notificado a los representantes de los trabajadores²⁶. Poca garantía se antoja tal, empero, cuando el cambio productivo es sustancial e, incluso, puede ser el punto de arranque de un proceso de transformación que acabe por precarizar (habrá que ver hasta qué punto) las relaciones laborales habidas en el seno de la organización productiva²⁷.

En segundo término, las formas en las que la empresa ha de proceder a cumplir con su obligación de proporcionar formación a los trabajadores afectados, para permitirles adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas y, así, evitar el peligro de un eventual cese por ineptitud *ex art.* 52 ET, algo a lo que se refiere alguna norma paccionada, a veces de forma genérica, simplemente para indicar que la adaptación a la digitalización será uno de los parámetros que haya de fijar la política formativa²⁸; y otras de forma más concreta, para especificar el proceso formativo de adaptación a las innovaciones tecnológicas²⁹.

Por otro lado, determinar si las nuevas condiciones surgidas de la incorporación de la app al proceso productivo suponen un riesgo psicosocial añadido y, por tanto, merecen una atención específica en el plan preventivo desarro-

²⁶ Art. 9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021) o art. 11 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023).

²⁷ FERNÁNDEZ NIETO, L.: “Más allá de la Ley *Rider*. Fraude y precariedad laboral multisectorial”, *La Ley*, núm. 9927, 2021, págs. 4 y ss.

²⁸ Arts. 23 y 24 CC Estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); art. 55 CC Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020); art. 34 CC Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE núm. 50, de 27 de febrero 2020); art. 13 VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 50, de 27 de febrero 2020); art. 25 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020); art. 70 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 18 Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE núm. 163, de 8 de julio de 2022); art. 15 Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023); Disposición adicional primera Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

²⁹ Art. 30 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 55 III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021); art. 74 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); art. 9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 66 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 11 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 18 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022); art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023).

llado en el seno de la organización productiva, circunstancia que tampoco pasa desapercibida para alguno de los convenios colectivos analizados³⁰.

En fin, determinar cómo van a verse modificados los derechos colectivos en el marco de esta prestación de servicios plataformizada³¹, pues, no cabe duda de que esta telematización absoluta altera algunos de los parámetros habituales de ejercicio y desarrollo de la actividad sindical en el marco de la empresa³².

3. ALGUNOS ASPECTOS CONCRETOS SOBRE LA RECOGIDA DE LA PLATAFORMIZACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE SERVICIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Hechas las anteriores reflexiones, es necesario dar cuenta ahora de que son muchos los convenios colectivos que recogen, de una u otra manera, este fenómeno de la plataformización de las prestaciones de servicios que se viene describiendo a lo largo de las páginas del presente ensayo o, al menos y de forma concreta, de algunos aspectos de la interiorización al proceso productivo concreto de la organización de ciertos elementos, recursos y/o sistemas digitalizados.

3.1. La plataformización de las relaciones laborales en los convenios colectivos de sector

Empezando por los convenios de sector es posible dar cuenta, por ejemplo, de alguna norma paccionada que se refiere a la necesidad de “adaptarse

³⁰ Art. 55 CC Estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); art. 61 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); art. 43 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021); art. 9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); ; art. 25 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 61 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023). Entre los convenios sectoriales provinciales que remiten a esta idea preventiva, art. 35 Convenio colectivo del sector de exhibición cinematográfica de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 11 de junio de 2020).

³¹ Tal y como ya había sido reclamado, entre otros, por GIL OTERO, L.: “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”; y NIETO ROJAS, P.: “Acción colectiva en las plataformas digitales”, ambas en AA.VV.: *El futuro del Trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019, págs. 1371 y ss. y 1515 y ss., respectivamente.

³² Sobre tal cuestión, SERRANO GARCÍA, J.M. y BORELLI, S.: “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores en la economía digital”, *RDS*, núm. 80, 2017, pág. 240.

a los procesos motivados por los cambios de innovación tecnológica”³³. Otros convenios, de forma un tanto grandilocuente y usando el típico anglicismo que tantas veces nos hace abdicar de la grandeza de nuestra es-tirpe cervantina, se refieren al fomento del “flexi-work” o el “e-work”³⁴.

Quizá los aspectos más relevantes se refieran al acceso de las personas trabajadoras a los medios telemáticos que van a ser utilizados en la empresa, en tanto herramientas necesarias para el desempeño de la prestación profesional; en tal caso, anexo a este acceso, se suele contemplar la posibilidad de control (incluso la remisión a que la empresa pueda fijar normas internas de uso y manejo y control de tales instrumentos), así como los aspectos relativos a la seguridad y mantenimiento de aquellos medios³⁵.

Alguna norma incorpora una declaración formal y solmene de que el proceso de digitalización (“transformación digital”) se llevará a cabo de forma convencional y negociada, y no unilateral por parte de la empresa³⁶ o, al menos, informando a la representación de los trabajadores³⁷. Incluso se puede detectar algún ejemplo en el que el convenio hace referencia a que la empresa adoptará los procesos adecuados para lograr que los cambios tecnológicos tengan efectos “mínimos” sobre el empleo, ofreciendo, en su caso, opciones y posibilidades de recolocación a los afectados³⁸, llegando

³³ Art. 22 CC Estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

³⁴ Art. 11 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 40 CC Telefónica Ingeniería de Seguridad (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

³⁵ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); art. 14 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 101 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021).

³⁶ Art. 79 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) o art. 68 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³⁷ Art. 11 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 117 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 18 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022); art. 10 V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023).

³⁸ Disposición Adicional Segunda V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

a crearse, en algún caso, un observatorio para analizar el impacto de, entre otras cuestiones, las nuevas tecnologías³⁹.

Quizá la más relevante previsión sobre este proceso de plataformización tenga que ver con la previsión que algún convenio hace sobre la creación y mantenimiento de una *intranet* empresarial, en la cual se podrán o deberán desarrollar algunos aspectos de la prestación de servicios que, hasta ese momento, se estaban desarrollando de forma analógica⁴⁰; lo cual, por cierto, vuelve a situar frente al problema básico de si procede o no la aplicación del art. 41 ET, como ya se mencionó páginas atrás.

También consecuencia lógica del proceso de digitalización del que se viene hablando es que, en muchas ocasiones, se asume que el teletrabajo es una forma de prestación de servicios que tiene cabida en el nuevo contexto tecnológico, expresando en algún caso que corresponde a la empresa iniciar el proceso para que el mismo pueda llevarse a término de forma adecuada y fijando algunos parámetros dentro de los márgenes legales para su desarrollo⁴¹.

De igual forma, también en este proceso de digitalización (y por las realidades y prácticas que comporta), procede dar cuenta de cómo son muchas las normas paccionadas que hacen mención a los derechos digitales de las personas trabajadoras, en particular, y mencionando la LOPDGD, de los derechos de intimidad y protección de datos en el manejo de los equipos y de desconexión digital una vez acabada la jornada, aun cuando de todos aspectos no se dice más ahora, porque tendrán su desarrollo específico en su oportuno capítulo⁴².

³⁹ Disposición transitoria quinta Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁴⁰ Art 64 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁴¹ Entre otros muchos (y con remisión a los trabajos específicos de esta obra donde se aborda el estudio del teletrabajo), art. 70 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022) o Disposición Adicional Cuarta Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

⁴² Baste remitir ahora, entre otros y a título de ejemplo, al art. 11 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 117 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 18 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022); art. 10 V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023).

Entre los convenios provinciales de sector que mencionan esta idea de desconexión e intimidad en el entorno laboral digital, art. 92 Convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 146, de 3 de agosto de 2022); Convenio colectivo de la hostelería en la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 241, de 22 de diciembre de 2022); art. 30 Convenio colectivo para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 64 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante

Por último, es menester resaltar que, si bien de forma mucho menos frecuente, alguna norma se refiere a los efectos que este proceso de plataforma pueda tener sobre las condiciones de trabajo, para indicar, por ejemplo, cuáles han de ser las consecuencias salariales de la incorporación de nuevos sistemas tecnológicos, disponiendo que los empleados “afecta-

núm. 242, de 22 de diciembre de 2021); art. 18 Convenio colectivo para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022); art. 38 Convenio colectivo para el sector del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Alicante (BOP de Alicante núm. 76, de 19 de abril de 2023); art. 76 Convenio colectivo del sector de comercio e importadores de artículos fotográficos, vídeo y sonido de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 22 de octubre de 2019); art. 52 Convenio colectivo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 31 Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 13 de enero de 2023); disposición adicional octava Convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); art. 31 Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Burgos núm. 93, de 17 de mayo de 2019); art. 46 Convenio colectivo del comercio del metal de la provincia de Burgos (BOP de Burgos núm. 7, de 12 de enero de 2023); art. 40 Convenio colectivo para el sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real núm. 55, de 21 de marzo de 2022); art. 43 Convenio colectivo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 182, de 23 de septiembre de 2021); art. 48 Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); art. 37 Convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021); anexo X Convenio colectivo del sector de las industrias de la alimentación de Granada (BOP de Granada núm. 172, de 15 de octubre de 2020); art. 19 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023); arts. 11 y 64 Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 78, de 28 de abril de 2021); art. 16 Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Jaén núm. 179, de 14 de septiembre de 2022); art. 36 Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Lugo (BOP de Lugo núm. 190, de 20 de agosto de 2022); art. 46 Convenio colectivo de las empresas de transporte de pasajeros en turismos por arrendamiento con licencia VTC (BOP de Málaga núm. 149, de 3 de agosto de 2022); art. 21 Convenio colectivo del comercio de alimentación (BOP de Ourense núm. 164, de 20 de julio de 2021); art. 47 Convenio colectivo para el sector del comercio de la ganadería (BOP de Palencia núm. 63, 23 de mayo de 2023); art. 19 Convenio colectivo para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 30 Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia (BOP de Segovia núm. 54, de 5 de mayo de 2021); art. 56 Convenio colectivo del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021); art. 10 Convenio colectivo para el sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Soria (BOP de Soria núm. 52, de 10 de mayo de 2023); art. 16 Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021); disposición adicional tercera Convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo y su provincia (BOP de Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022); art. 38 Convenio colectivo del sector de comercio de vidrio y cerámica (BOP de Valencia núm. 91, de 14 de mayo de 2021); art. 20 Convenio colectivo provincial del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 95, de 21 de mayo de 2021); art. 10 Convenio colectivo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 262, de 13 de noviembre de 2020).

dos por la incorporación de las nuevas tecnologías” conservarán “a título personal, las partidas salariales de que venía disfrutando”⁴³.

En fin, que, como se aprecia, la negociación colectiva sectorial ha prestado una atención más bien difusa al fenómeno, pero su visión de conjunto permite atisbar el gran cambio que los modos y maneras de trabajar han experimentado en España en los últimos años, al albur de la incorporación masiva de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a los entornos de trabajo.

3.2. La plataformización de las relaciones laborales en los convenios colectivos de empresa

Mucho más concreto puede decirse que resulta el tratamiento de la cuestión en los convenios colectivos de empresa, pues aquí, lógicamente, los negociadores parten de una realidad concreta y de unas necesidades tangibles que permiten definir mejor los contenidos de la norma paccionada. Así, es posible encontrar ejemplos claros en los que se procede a una verdadera regulación de la *intranet* de la empresa, de los procesos de utilización de la misma y, en suma, del modo y manera de proceder al cumplimiento de las obligaciones profesionales por parte de las personas trabajadoras a través de estos medios tecnológicos “plataformizantes”.

En efecto, son numerosos los convenios colectivos de empresa que establecen algún tipo de cláusula referida al nuevo trabajo (a veces denominado bajo anglicismos tan sugerentes como “Flexible work” o “Smart work”⁴⁴) que se puede empezar a prestar a partir de las nuevas tecnologías implantadas en la organización productiva. Por supuesto, un cauce muy frecuente para ello es la implantación de un sistema de teletrabajo en la empresa, algo que mencionan infinidad de normas paccionadas empresariales⁴⁵.

Más allá de tal extremo (tantas veces ya analizado), existen otros mecanismos para ir plasmando en la empresa nuevos métodos de trabajado digitalizados que van sustituyendo a los antiguos analógicos que hasta un cierto momento se pudieran venir desarrollando. Así, destaca aquella previsión en la que, sin llegar a establecer propiamente un sistema de teletrabajo, se van permitiendo desarrollar algunas tareas “en remoto”, por ejemplo las

⁴³ Art. 33 CC Diario ABC, SL (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

⁴⁴ Art. Convenio Colectivo Grupo Asegurador REALE (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 93 Convenio Colectivo Nortegas SA (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); Anexo V Convenio Colectivo de Telefónica España SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 24 Convenio Colectivo Siemens Health Care SLU (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024).

⁴⁵ Xxx replicar nota teletrabajo en convenios de empresa.

guardias⁴⁶, o un pequeño número de días al año⁴⁷ o de forma “ocasional”⁴⁸, usando a tal efecto los sistemas tecnológicos implantados en la empresa.

De igual modo, algunos convenios de empresa se ocupan de prever cierta flexibilidad horaria o de jornada vinculada a las ventajas derivadas de la incorporación de los avances tecnológicos en la organización productiva, como medio que permite ir individualizando las prestaciones laborales, principalmente a efectos de lograr la siempre ansiada conciliación de la vida personal, familiar y laboral⁴⁹.

Muy interesantes resultan los cambios detectados en cuanto hace a los modos y maneras de comunicación con las personas trabajadoras. En tal sentido, es frecuente que se establezcan sistemas de notificaciones por medios telemáticos, a través de alguna clase de Intranet o página web desarrollada en la organización, que sustituye, así, las tradicionales sistemas de comunicación en papel o a través de llamada telefónica⁵⁰.

Estos sistemas telemáticos insertos en la Intranet empresarial acaban, también, al fin y a la postre, por suplir la “documentación en papel” antes existente, que se entregaba periódicamente a las personas trabajadoras (nóminas...) por sistemas digitalizados donde todo queda archivado y a disposición para su consulta por el interesado, corriendo, eso sí, siempre de cuenta de la empresa su creación y mantenimiento⁵¹.

4. LA AUSENCIA DE REFERENTES EN LAS NORMAS PACCIONADAS

Es necesario también dar cuenta de que son muchas las normas paccionadas que no contienen ninguna previsión al respecto de este proceso de plataformización que se ha descrito en el presente capítulo. Ni mencionan las apps u otras

⁴⁶ Art. 28 Convenio Colectivo Ibermática SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) o art. 23 Convenio Colectivo Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SAU (personal de oficina) (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024).

⁴⁷ Art. 9 Convenio Colectivo Grupo parcial CEPESA (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁴⁸ Art. 24 Convenio Colectivo Siemens Health Care SLU (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) o art. 39 Convenio Colectivo Grupo Enagás (BOE núm. 101, de 25 de abril de 2024).

⁴⁹ Art. 29 Convenio Colectivo Lean Grids Services SL (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) o Anexo V Convenio Colectivo Telefónica España SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁵⁰ Si bien, en algún caso, aún se puede detectar que coexisten “sistemas pasivos” (meras remisiones telemáticas que la persona trabajadora recibe, con otros “sistemas activos” de comunicación, normalmente reservados para situaciones de emergencia, como la llamada telefónica. Art. 50 Convenio Colectivo Vueling Airlines SA (BOE núm. 36, de 10 de febrero de 2024).

⁵¹ Anexo V Convenio Colectivo Telefónica de España SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

fórmulas tecnológicas a utilizar en los procesos productivos de las empresas afectadas por el convenio, ni mencionan los procesos de implementación de los mentados mecanismos en las organizaciones productivas concretas⁵².

⁵² No hacen referencia alguna a las *apps* o *intranets* usadas en la empresa o medios tecnológicos análogos, entre otros convenios de sector, los siguientes: Convenio Colectivo Estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020); Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 195, de 17 de julio de 2020); III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE núm. 189, de 10 de julio); Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (BOE núm. 220, de 15 de agosto de 2020); Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020); Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE núm. 338, de 28 de diciembre de 2020); Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021); Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021); Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2021); Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021); VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2022); XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE núm. 87, de 12 de abril de 2022); Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022); Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022); XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022); Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario (BOE núm. 145, de 19 de junio de 2023); VIII Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 167, de 14 de julio de 2023); Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos (BOE núm. 81, de 5 de abril de 2023); XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (BOJA núm. 245, de 20 de diciembre de 2018); IV convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BOJA núm. 241, de 16 de diciembre de 2020); Convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022); Convenio colectivo para el sector de transporte de mercancías por carreteras de Cantabria (BOC núm. 113, de 13 de junio de 2022); II convenio colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León (BOCyL núm. 92, de 18 de mayo de 2015); VIII convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la

Tal ausencia ha de entenderse, obviamente, no en el sentido de que ya dichos instrumentos tecnológicos no vayan a ser posibles, sino, más bien, que rigen aquí las normas generales establecidas por la legislación laboral, debiendo en cada caso asumirse un camino que (por no señalizado) puede resultar un tanto más complicado para aquellas organizaciones productivas que se vean en la necesidad de seguirlo, al no contar con los hitos que marquen la senda segura para alcanzar el puerto seguro.

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

A la vista del análisis efectuado de los convenios colectivos vigentes en España, se pueden extraer las siguientes conclusiones relativas al descrito proceso de plataformización de las relaciones laborales:

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 217, de 9 de noviembre de 2017); Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOGC núm. 8064, de 14 de febrero de 2020); Convenio colectivo del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceituna (BOCM núm. 83, de 7 de abril de 2018); Convenio colectivo de pirotecnia de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 7899, de 19 de octubre de 2016); XXXII convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (DOGV núm. 8184, de 5 de diciembre de 2017); VI convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (DOG núm. 180, de 17 de septiembre de 2021); I Convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023); Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias de la madera de la comunidad autónoma de La Rioja (BOR núm. 25, de 7 de febrero de 2022); Convenio colectivo del sector oficinas y despachos de Navarra (BON núm. 51, de 14 de marzo de 2017); Convenio colectivo del sector de artes escénicas de la comunidad autónoma del País Vasco (BOPV núm. 123, de 29 de junio de 2023).

Entre los de empresa, entre otros: Convenio Colectivo Aeronova SA (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo Compañía Auxiliar al Cargo Exprés SA (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo Easyjet Handling Spain (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Nucleor SA (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Pirelli Neumáticos SAU (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Games Stores Iberia SLU (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Tripulantes de Cabina Norwegian Air Resources Spain SL (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Fernando Buil SA (BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Danone SA (BOE núm. 284, de 25 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Faiges SL (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Skytaking Spain SLU (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2024); Convenio Colectivo Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Grupo Rodilla (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Aparca&go SL (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024); Convenio Colectivo Babé y Cia SL (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); Convenio Colectivo Mercadona SA (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio Colectivo Eltec it services SL (BOE núm. 59, de 7 de marzo de 2024); Convenio Colectivo Frit Ravich SL (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024); CC Mahou SA (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2024); o Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA (BOE núm. 138, de 7 de junio de 2024).

- Hay una gran parte de los convenios colectivos sectoriales que se encuentran ayunos de cualquier previsión al respecto y ni siquiera mencionan el proceso de digitalización y plataformización de las organizaciones productivas. Seguramente esta ausencia tenga que ver con los ámbitos, más tradicionales o analógicos, donde la presencialidad es la norma y la herramienta tecnológica aún no juega un papel relevante o, al menos, visible y tangible en el proceso productivo. Con todo, conviene advertir desde estas líneas que esta idea puede resultar peligrosa y que los interlocutores sociales deberían ser consciente de que el imparable avance de las tecnológicas (que se supone espectacular en los próximos años en materias tales como la inteligencia artificial o la robotización) hace que ningún ámbito pueda quedar razonablemente excluido del proceso.
- Otra buena parte de las normas paccionadas sectoriales sí que regulan aspectos concretos de este proceso de digitalización, pero lo hacen de una forma asistemática y sesgada, regulando algún aspecto concreto (creación de la intranet, negociación con los representantes unitarios o sindicales, formación a proporcionar a los trabajadores, evaluación de los nuevos riesgos...) pero sin dotar al conjunto de la homogeneidad y coherencia que tan trascendental proceso de cambio (que de una u otra forma están viviendo la generalidad de organizaciones productivas) requiere.
- Tan sólo algunos convenios colectivos sectoriales hacen una previsión sistemática de los necesarios cambios a implementar en este proceso de digitalización que se ha venido describiendo. Se trata de aquellos sectores (banca, seguros...) donde quizá este proceso de plataformización esté más avanzado y se hayan empezado a ver con toda su dimensión las implicaciones sociales y jurídicas que puede traer consigo.
- Los Convenios Colectivos de Empresa, en muchos casos, tampoco regulan la cuestión relativa a este proceso de tecnologización que se está viviendo, quedando, por tanto, regido por las normas generales habidas en la materia. Ahora bien, cuando sí lo hacen, establecen previsiones muy concretas, por su especial cercanía y conocimiento del medio concreto en el que se van a aplicar. Se dan, así, las previsiones más interesantes y precisas, en las que se regula esa transición desde una prestación analógica, a una digitalizada, en la que la intranet de la empresa acaba por sustituir las operaciones que antes se desarrollaban físicamente, como la comunicación con las personas trabajadoras o la documentación de las relaciones laborales desarrolladas.
- Sería necesario que los interlocutores sociales tomaran conciencia de que este proceso de digitalización y plataformización que

está ocurriendo en el seno de las organizaciones productivas es general, imparable y que tiene múltiples implicaciones jurídicas que, de modo más o menos concreto, deberían estar presentes en la negociación colectiva.

Como buenas prácticas que procede destacar del análisis realizado de los convenios colectivos sectoriales, es menester parar mientes en aquel planteamiento conforme al cual la “transformación digital” (con la incorporación de múltiples y variados instrumentos y herramientas digitales) se llevará a cabo, no de forma unilateral por parte de la empresa sino, por el contrario, de forma negociada y convencional, valorando el impacto de los cambios tecnológicos sobre la plantilla de la empresa e instrumentando fórmulas de compromiso que permitan una adaptación gradual⁵³.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALOISI, A.: “Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of on demand/gig economy platforms”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, núm. 3, 2016.
- ÁLVAREZ ALONSO, D. y MARTÍNEZ MORENO, C.: “Trabajo y plataformas digitales primera sentencia del Tribunal Supremo a propósito de un repartidor de Glovo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 72, 2020.
- AUVERGNON, P.: “Angustias de Uberización y retos que plantea el trabajo digital al Derecho Laboral”, *Revista de Derecho Social y de la Empresa*, núm. 6, 2016.
- BALLESTER PASTOR, I.: “La economía colaborativa del alquiler y la obligación de cotizar como autónomo: un debate abierto”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018.
- BARCELÓ FERNÁNDEZ, J.: “Cercos a los falsos autónomos en las plataformas digitales. Notas al hilo de la Sentencia del Tribunal Supremo 805/2020, de 25 de septiembre”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020.
- BAYLOS GRAU, A.: “La huida del Derecho del Trabajo: tendencias y límites”, en AA.VV. (ALARCÓN CARACUEL, R., Coord.): *El trabajo ante el cambio de siglo: perspectiva multidisciplinar*, Madrid (Marcial Pons), 2000.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: “Economía de las plataformas y contrato de trabajo”, en AA.VV.: *XXIX Jornades Catalanes de Dret Social. Noves Tecnologies i relacions laborals*, Barcelona (Centre d’Estudis Jurídics y Formació Especializada/Generalitat de Catalunya), 2018.

⁵³ Art. 79 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

- CALVO GALLEG0, F.J.: “UBERPOP como servicio de la Sociedad de la Información o como empresa de transporte: su importancia para y desde el Derecho del Trabajo”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Albacete (Bomarzo), 2017.
- CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “El Derecho del Trabajo antes las nuevas formas de trabajo”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 7, 2015.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Las prestaciones de servicios a través de plataformas informáticas de consumo colaborativo: un desafío para el Derecho del Trabajo”, *RTSS (CEF)*, núm. 406, 2017.
- COSTA REYES, A.: “Economía colaborativa, plataformas digitales y Derecho del Trabajo”, AA.VV.: *Régimen jurídico del consumo colaborativo*, Pamplona (Aranzadi), 2019.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Los cambios en la organización de la empresa y sus efectos en el Derecho del Trabajo: aspectos individuales”, AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., Coord.): *El empleador en el Derecho del Trabajo*, Madrid (MTAS), 1999.
- DE ESTEFANO, V.: “The rise of the just-in-time workforce: on demand work, crowdwork and labour protection in the gig economy”, *Conditions of Work and Employment Series*, núm. 71, OIT, 2016.
- DOMENECH PASCUAL, G.: “La regulación de la economía colaborativa (el caso Uber contra el Taxi)”, *CEF Legal*, núm. 175/176, 2015.
- EWCA C. y FREEDLAND, M. y PRASSL, J.: “Employees, workers and the ‘sharing economy’ changing practices and changing concepts in the United Kingdom”, *Oxford Legal Studies Research Paper*, núm. 19, 2019.
- FERNÁNDEZ Sánchez, S.: “El convenio colectivo nacional *Rider* de 15 de septiembre de 2020”, *Temas Laborales*, núm. 157, 2021.
- GIL OTERO, L.: “Plataformas digitales y la dimensión colectiva de la presunta relación laboral”, en AA.VV.: *El futuro del Trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019.
- GINÈS I FABRELLAS, A.: “Diez retos del trabajo en plataformas digitales para el ordenamiento jurídico-laboral español”, *RTSS (CEF)*, núms. 425-426, 2018.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Paso a paso hacia el Tribunal Supremo; el problema de la laboralidad de la prestación de servicios en plataformas digitales (casos Glovo y Deliveroo)”, *Trabajo y Derecho*, núm. 60, 2019.
- LAHERA FORTEZA, J.: “Las transformaciones de la noción de lugar de trabajo”, *Documentación Laboral*, núm. 118, 2019.
- LEÓN ORDÓÑEZ, G.C.: “Ausencia de regulación, desprotección y encubrimiento de las relaciones de trabajo; ante las nuevas tendencias de prestación de servicios derivadas de la economía colaborativa”, en

- AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018.
- LILLO PÉREZ, E.: “Falsos autónomos y trabajo en plataformas”, *Jurisdicción Social*, núm. 200, 2019.
- MARTÍN VALVERDE, A.: “Fronteras y zonas grises del Derecho del Trabajo en la jurisprudencia actual”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 38, 2002.
- MARTÍNEZ ESCRIBANO, A.: “¿Nuevos trabajadores? Economía colaborativa y Derecho del Trabajo. Repensando el Derecho del Trabajo: el impacto de la economía colaborativa”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 1, 2018.
- MERCADER UGUINA, J.R.: *El futuro del trabajo en la era de la digitalización y la robótica*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2017.
- MORENO I GENÉ, J.: “El carácter laboral de la prestación de servicios de reparto a través de la plataforma digital Glovo el Tribunal Supremo zanja el debate”, *Ius-Labor*, núm. 3, 2020.
- NIETO ROJAS, P.: “Acción colectiva en las plataformas digitales”, en AA.VV.: *El futuro del Trabajo: cien años de la OIT. XXIX Congreso Nacional de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019.
- POQUET CATALÁ, R.: “Huida, desestandarización y debilitamiento subjetivo del Derecho del Trabajo. Ensayo sobre un itinerario”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 10, 2017.
- POQUET CATALÁ, R.: “Zonas grises de la relación laboral en la economía colaborativa”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena: nuevas formas de precariedad laboral*, Albacete (Bomarzo), 2019.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de Seguridad Social”, *Temas Laborales*, núm. 138, 2017.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La huida del Derecho del Trabajo”, *RL*, núm. 1, 1992.
- Sánchez OCAÑA, J.M.: “La Uber economy y el fenómeno de la economía colaborativa: el mundo del trabajo en disputa”, en AA.VV. (TODOLÍ SIGNES, A. y HERNÁNDEZ BEJARANO, M., Dirs.): *El trabajo en plataformas digitales: Innovación, Derecho y Mercado*, Pamplona (Aranzadi Thomson), 2018.
- Sánchez Pérez, J.: “Economía colaborativa y crisis del Derecho del Trabajo”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 430, 2019.
- Sánchez-URÁN AZAÑA, Y.: “Economía de plataformas digitales y servicios compuestos”, *La Ley Unión Europea*, núm. 58, 2018.

- SERRANO GARCÍA, J.M. y BORELLI, S.: “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores en la economía digital”, *RDS*, núm. 80, 2017.
- SERRANO OLIVARES, R.: “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa – o mejor, economía digital a demanda -, trabajo 3.0 y laboralidad”, en AA.VV.: *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*, Albacete (Bomarzo), 2017.
- SUÁREZ CORUJO, B.: “La gran transición. La economía de plataformas digitales y su proyección en el ámbito laboral”, *Temas Laborales*, núm. 141, 2018.
- SPRAGUE, R.: “Worker (mis)classification in the sharing economy, square pegs trying to fit in round holes”, *ABA Journal of Labor & Employment Law*, núm. 53, 2015.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “El eterno retorno a los mitos de la ajenidad y dependencia en la era hipertecnológica/postindustrial (revisión a la luz de los problemas surgidos en la economía de plataformas)”, *RTSS (CEF)*, núm. 452, 2020.
- TASCÓN LOPEZ, R.: “Prestación de servicios a través de plataformas digitales tras los últimos cambios legales y jurisprudenciales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., Coord.): *Seminario Internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar*, Pamplona (Aranzadi), 2021.
- TODOLÍ SIGNES, A.: “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”, en AA.VV.: *Economía colaborativa y trabajo en plataformas: realidades y desafíos*, Albacete (Bomarzo), 2017.
- VIZCAINO RAMOS, I.: “Sobre el evidente error dogmático cometido por la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a los «riders» de Glovo”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57, 2020.

Capítulo II

CAMBIOS PRODUCTIVOS Y/O FUNCIONALES FRUTO DE LA DIGITALIZACIÓN: HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA

JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Valladolid*

Sumario

1. Un contexto reactivo frente a un cambio disruptivo. la necesidad de una negociación colectiva orientada hacia una transición justa. 1.1. El marco de reflexión multisectorial a nivel nacional. 1.2. La concienciación interprofesional en Cataluña. 1.3. El reflejo de la inquietud compartida a nivel sectorial. 1.4. El planteamiento a nivel de empresa (y grupo de empresas). **2. La participación de los trabajadores como índice de la justicia en la transición digital.** 2.1. La información a los representantes de los trabajadores sobre las innovaciones tecnológicas a introducir en la empresa. 2.2. Las consultas y negociación como fórmula más comprometida de participación. 2.3. La constitución de órganos bipartitos para el seguimiento de la evolución de la digitalización en el sector. **3. La expresión del cambio productivo y funcional en los convenios. Especial referencia a la clasificación profesional.** **4. Conclusiones y buenas prácticas.** **5. Bibliografía.**

1. UN CONTEXTO REACTIVO FRENTE A UN CAMBIO DISRUPTIVO. LA NECESIDAD DE UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ORIENTADA HACIA UNA TRANSICIÓN JUSTA

La mayor parte de los balances que a día de hoy se han realizado sobre la recepción de las cuestiones derivadas de la digitalización por los convenios colectivos coinciden en calificarla como una gestión baja y reactiva. Algo lógico, de pensar que los cambios disruptivos provocan consecuencias que también lo son, y la transformación tecnológica sin precedentes de seguro afectará a algunas señas de identidad fundamentales de la negociación colectiva en cuanto atañe a sujetos, efectos, procedimiento, estructura o contenido. Cabrá presumir, por ende, un proceso de paulatina respuesta a la nueva realidad que, desde el sector y descendiendo a la empresa, consiga proporcionar orientación a un sistema heterogéneo donde cada unidad de negociación tiene sus propias prioridades, apegadas a los intereses económicos más inmediatos. A sus results, más difíciles de domeñar en aras de conseguir esa acción prelegislativa que se espera de la institución, incluso yendo más allá de sus límites funcionales (para acoger unidades nuevas), personales (con el propósito de integrar a quienes no responden al patrón de trabajador en sentido estricto según se concibe en la actualidad) y de contenido (a fin de incorporar nuevas inquietudes de los protagonistas de las relaciones laborales).

Procurando no forzar nunca sus límites ontológicos, menester será aspirar a que cuanto se va vislumbrando en algunos de los sectores, en especial aquellos con mayor presión competitiva a nivel global, acabe extendiéndose a otros e impregnando la regulación de las empresas. A su calor, enriqueciendo un panorama que en la actualidad toma forma de cláusulas donde abunda la atención a los efectos de las innovaciones tecnológicas y la digitalización en aspectos tales como la anticipación del cambio, la gestión de los procesos de reestructuración, la participación de los trabajadores, la formación para afrontar con solvencia la transformación en marcha, la reordenación del tiempo de trabajo o los riesgos para la seguridad y salud de nuevo cuño.

1.1. El marco de reflexión multisectorial a nivel nacional

El otero para la reflexión, desde el panorama que en la actualidad ofrece la negociación sectorial, debe partir necesariamente de las pautas que proporciona el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva¹, cuyo preámbulo contiene una declaración nítida acerca del compromiso mentado: “por último, y no menos importante, apostamos decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado”.

De entrar al detalle de cuanto contiene su Capítulo XVI, intitulado “Transición tecnológica, digital y ecológica”, y remitiendo a los distintos epígrafes de la obra por cuanto hace a otros contenidos de carácter más específico, menester será tener presente los siguientes aspectos que servirán como pórtico para el discurso ulterior:

1º-. Las oportunidades y retos demandados de la transición tecnológica: “la introducción de nuevas tecnologías en la organización del trabajo es una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas y para el incremento de su productividad y competitividad. La implantación de las tecnologías digitales aporta claros beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras en la medida que supone nuevas oportunidades de trabajo, aumento de la productividad, nuevas formas de organizar el trabajo, así como en la mejora de la calidad de los servicios y productos; si bien, al mismo tiempo, comporta retos como consecuencia de su impacto en las condiciones de trabajo. Con el objetivo de favorecer una transición justa, inclusiva y beneficiosa para todas las partes, es fundamental que los convenios colectivos sectoriales y de empresa incorporen medidas para hacer frente a estos retos, en línea con lo recogido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización y en este AENC, adaptándose estas medidas a las realidades de cada sector, actividad y empresa y anticipándose a sus impactos en los centros de trabajo”.

2º-. El concreto papel que se espera de la negociación colectiva: “los convenios colectivos de sector y de empresa deben promover e impulsar la transformación digital en el lugar de trabajo en el marco de procesos participativos y entendemos oportuno que establezcan procedimientos concretos de información previa a la representación legal de las personas trabajadoras, de los proyectos empresariales de digitalización y de sus efectos sobre

¹ V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 mayo 2023).

el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional de las plantillas, apostando por la formación continua para la mejora de las competencias digitales de las personas trabajadoras que facilite esta transición en la empresa”.

3º-. La decantación, entre las materias prioritarias a tratar para hacer frente al desafío común de la transformación en el mundo digital, de tres aspectos básicos: de un lado, “fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales”; de otro, “impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización”; en fin, “promover un enfoque orientado a las personas, en particular sobre su formación y capacitación, las modalidades de conexión y desconexión, el uso de sistemas de inteligencia artificial seguros y transparentes, así como la protección de la privacidad y la dignidad de las personas trabajadoras”.

4º-. Por cuanto hace a la inteligencia artificial (IA) en concreto, el punto de partida de la reflexión transmitida por los interlocutores sociales lleva a reconocer, de un lado, que “tendrá un impacto significativo en el mundo laboral”; de otro, que “si no se hace un uso correcto y transparente, podría llevar a adoptar decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales”. En este sentido, la realidad y su abordaje aparecen en el punto de mira del Acuerdo. Por cuanto hace a la primera, “el despliegue de sistemas de IA en las empresas deberá seguir el principio de control humano respecto a la IA y ser seguro y transparente. Las empresas facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras información transparente y entendible sobre los procesos que se basen en ella en los procedimientos de recursos humanos (contratación, evaluación, promoción y despido) y garantizarán que no existen prejuicios ni discriminaciones”. En lo atinente a labor a esperar de los convenios, se asume que “la negociación colectiva debe desempeñar un papel fundamental estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores”.

1.2. La concienciación interprofesional en Cataluña.

La perspectiva a nivel nacional había encontrado oportuno eco en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020², donde, según reconoce, “se abordan por primera vez problemáticas relacionadas con (...) la economía de las plataformas digitales o (...) con aspectos de las nuevas tecnologías y su uso personal proporcionado y la desconexión digital de las personas trabajadoras al finalizar la jornada”. En su contenido

² Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC núm. 7702, de 7 de septiembre de 2018).

figura por extenso la preocupación por los riesgos emergentes para la seguridad y la salud vinculados a las nuevas tecnologías (punto 8, Capítulo XIII); la necesidad de formación sobre la gestión ambiental adecuada, muy especialmente en aquellos casos en los cuales se tengan que incorporar nuevas tecnologías (punto 6.1, Capítulo XIV); o, como una tercera inquietud, la regulación del uso correcto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), previa información a la representación legal de las personas trabajadoras sobre su implantación, facilitando la formación necesaria para la capacitación de quien ha de emplearlas en su prestación y la recomendación para que los convenios colectivos sigan las indicaciones o normas que proponen para la correcta utilización de las herramientas de trabajo facilitadas por la empresa (Capítulo XV). Además de estos aspectos, incorpora declaraciones de un más hondo calado bajo la perspectiva genérica aquí abordada:

1º.- Reconocimiento de las ventajas asociadas a la digitalización y automatización de la empresa, así como necesidad de participación de los trabajadores a través de sus representantes: “la innovación de la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías son una inversión estratégica básica para el futuro de las empresas, para el incremento de su productividad y competitividad. En cada momento, hay que evaluar su impacto sobre el empleo, sobre las condiciones de trabajo y sobre las necesidades de formación y adaptación profesional de las personas trabajadoras. En consecuencia, es conveniente que los proyectos empresariales de innovación e implantación de nuevas tecnologías, que comporten la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo o bien modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo, sean objeto de información y análisis mediante los procedimientos de participación sindical”. A sus resultas, y en este sentido, “es conveniente que los convenios colectivos de sector y empresa establezcan tanto los procedimientos concretos de información previa del proyecto empresarial a la representación sindical, como los de análisis de sus efectos sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las necesidades de formación y adaptación profesional”.

2º.- Además de llamar la atención sobre el papel esencial de la formación y el eventual aumento de determinados riesgos laborales, destacando en concreto los psicosociales y el estrés vinculado a la innovación, valora que “los cambios tecnológicos que se están produciendo en las empresas requieren una serie de perfiles específicos de personas trabajadoras altamente especializadas. Esta necesidad será sostenida en el tiempo, y por tanto las partes signatarias de la AIC consideramos que no siempre debe acudir a la externalización de estos servicios”.

3º.- En fin, y muy especialmente, destaca la necesidad de reacción desde la negociación colectiva, no únicamente a la hora de otorgar una adecuada regulación a las condiciones laborales de nueva aparición, sino de una

remodelación de la propia institución, destinada a adaptar su estructura funcional a las nuevas realidades del mercado de trabajo. En concreto, afirma que “la implantación de estas nuevas tecnologías provocará cambios en las condiciones de trabajo, y desde la negociación colectiva se les debe dar respuesta. Por este motivo, es importante reforzar la estructura de la negociación colectiva, potenciando los convenios colectivos sectoriales con ámbitos funcionales claros, y bien definidos, aumentando el índice de cobertura en subsectores ahora carentes de regulación”.

1.3. El reflejo de la inquietud compartida a nivel sectorial

En el prólogo de su sexta edición, publicada en 2017, el convenio de la construcción creía oportuno destacar “la incorporación de nuevos sistemas de trabajo junto con la potenciación de nuevas tecnologías aplicadas al sector, entre ellas el ‘Entorno BIM’³, la novedosa metodología de trabajo colaborativa basada en el empleo de un modelo 3D inteligente”. Siguiendo su estela, otros convenios sectoriales con relieve específico han considerado pertinente establecer una declaración de intenciones, que continúa también la senda de los acuerdos interprofesionales a la hora de marcar desarrollos futuros, y en dos de las tres ocasiones localizadas atienden a la inteligencia artificial.

La primera de ellas reconoce que “las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión”. Añade cómo, “sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa, en caso de discrepancia”⁴.

En la segunda, “las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la inteligencia artificial que se haga en el ámbito laboral la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021”. Por consiguiente, “ponen de manifiesto las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas, el uso responsable de la Inteligencia Artificial, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores

³ Preámbulo CC construcción (BOE núm. 232, 26 de septiembre de 2017).

⁴ Art. 80.5 CC banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras”. Al tiempo, “consideran que (...) debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano” y, en todo caso, “debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, y a las condiciones establecidas en la legislación, en particular en la LOPDGG, y en el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos”⁵.

Otra tercera destaca que “en los últimos años hemos vivido una transformación vertiginosa del mundo en todos los sentidos, y ello no ha sido ni mucho menos ajeno para el sector, que ha visto como se ha producido una creciente demanda de servicios de seguridad, si bien cada vez más alejados de la vigilancia tradicional, y se ha visto en la necesidad de abordar una transición sustancial para la adaptación y transformación del sector (por mencionar algunos aspectos a modo de ejemplo: la COVID-19, apoyo a la aplicación de la ley para la protección de los espacios públicos en infraestructuras críticas, demanda de nuevos servicios en el contexto de la transición digital, nuevas realidades en la actividad de transporte de fondos y gestión del efectivo, etc.). Por ello, los firmantes hemos entendido que el objetivo clave que debía marcarse en este convenio era el de posibilitar una transición equilibrada del sector”⁶.

1.4. El planteamiento a nivel de empresa (y grupo de empresas)

El ámbito de empresa, aun cuando más pegado a su concreta realidad, tampoco es ajeno a estos planteamientos generales articulados en torno a la idea de transformación. Cambios que ya están en marcha, o que procederá acometer en un futuro inmediato, y suponen asumir el reto de reconfiguración empresarial (como generar un ámbito funcional propio dentro del grupo de empresas⁷), o de rediseñar la actividad, en el entendimiento, por ejemplo, de que “para mantener indispensable capacidad competitiva, hay que emplear, como lo hacen las demás empresas del sector (...), las nuevas tecnologías de simplificación del diseño, automatización y optimización del proceso productivo (con un denominador común de máxima calidad

⁵ Art. 14 CC entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) y art. 14 CC empresas de medicación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁶ Preámbulo CC empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

⁷ Así Anexo XV III CC Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles de España, S.A.U. y Telefónica de Soluciones de Informática y Comunicaciones, S. A. U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

del producto”)⁸. Porque estos son los dos aspectos expresa o tácitamente presentes en “la revolución digital, el auge de las tecnológicas de la información y comunicación y los procesos de automatización y globalización [que] suponen un reto y un cambio de paradigma en todos los ámbitos y especialmente, en el de las relaciones laborales. La implementación de las TIC’s en el contexto laboral debería resultar beneficiosa y, de hecho, así lo evidencian las múltiples ventajas que supone. Sin embargo, también se ha puesto de manifiesto una serie de inconvenientes (...) a los que es necesario prestar atención y poner solución”⁹.

De ahí la importancia otorgada al diseño de un nuevo modelo organizativo, para afrontar con solvencia la respuesta a las exigencias del contexto que muda¹⁰; de una estrategia en sentido propio destinada a acometer el proceso de digitalización de la compañía¹¹ y atender como convenga a modificaciones estructurales “en las formas de ejecución del trabajo [que van] mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En un contexto [en el cual] el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están desligándose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar”¹².

La necesidad imperiosa de mejora en la productividad, como índice de competitividad¹³, viene acompañada de compromisos concretos, que en algunos supuestos aspiran a ser “pioneros en políticas y regulaciones, adelantándose en muchos casos a las disposiciones legales”¹⁴ en cuestiones medioambientales y de movilidad sostenible; definiendo una planificación que contribuya al cumplimiento de los objetivos de descarbonización, al

⁸ Anexo XV CC Nissan Motor Ibérica, S. A., Centro de Trabajo de Ávila (BOP Ávila núm. 188, de 28 de septiembre de 2022); Acta de Acuerdos Complementarios del convenio colectivo interprovincial de Renault España, S. A., 2021-2024, en CC Renault España, S. A. (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021), o disposición preliminar CC Fiat Chrysler Automóviles Spain, S. A. (BOCM núm. 168, de 16 de julio de 2022).

⁹ Art. 84 III CC Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024) y art. 42 B) CC Acciona Mobility, S. A. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

¹⁰ Art. 33 CC Seguros Lagun Aro, S. A.; Seguros Lagun Aro Vida, S. A. y Seguros Lagun Aro 2003, A. I. E. (BOBizkaia núm. 217, de 15 de noviembre de 2022) o disposición adicional 6ª IV CC marco del Grupo Viesgo España (BOE núm. 272, de 13 de noviembre de 2021)

¹¹ Art. 22 CC Feria de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 19, de 24 de enero de 2024) o Anexo VII CC Alstom Movilidad, S. L. (BOCM núm. 274, de 17 de noviembre de 2023).

¹² Disposición adicional 1ª CC Ayuntamiento de Somiedo (BOPA núm. 52, de 16 de marzo de 2023).

¹³ Art. 60 CC Compañía Española de Sistemas Aeronáuticos, S. A. (CESA) (BOCM núm. 36, de 12 de febrero de 2022) o art. 58 CC Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (BOCM núm. 108, de 7 de mayo de 2022).

¹⁴ Preámbulo CC Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

favorecer “la transición a una industria más sostenible y digital que reduzca su huella ecológica”¹⁵. De este modo, desde la negociación colectiva se llama a adoptar consensuadamente iniciativas en este ámbito, con participación de las personas trabajadoras y el diseño de un plan de movilidad en los centros de trabajo (con el objetivo no solo de mejorar la calidad de vida y del aire, sino de disminuir los accidentes *in itinere*), dentro de un marco de actuación previamente consensuado¹⁶, o abierto al dialogo social, para “abordar, debatir y analizar conjuntamente”, en el más amplio sentido, todo lo atinente al “cambio climático, la ocupación verde y la economía circular en el contexto de una transición justa, así como la afectación y el impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización y las nuevas tecnología, en el sector y en las actividades desarrolladas por la empresa”¹⁷.

Dos aspectos concitan la atención de manera prioritaria: de un lado, la formación necesaria “para la adaptación de la plantilla a las nuevas realidades que se plantean”¹⁸, con “planes de *upskilling*, entendidos como acciones para mejorar las habilidades de las personas en su rol actual, y/o planes de *reskilling*, entendidos como aquellos que les permitan desempeñar un puesto diferente”¹⁹; de otro, la reestructuración de actividades con incidencia directa en el volumen de empleo, apostando por una solución consensuada a la hora de aplicar tanto el art. 51 como el art. 52 c) ET, bien a partir del recurso principal a la jubilación forzosa²⁰, bien a la jubilación (prejubilación o jubilación anticipada) o a las bajas con carácter voluntario ofrecidas por la empresa²¹.

Con todo, la declaración convertida en verdadera señal de identidad en numerosísimos convenios es la que atribuye al empleador el poder de “adoptar cuantos sistemas de racionalización considere oportunos o necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo pudieran mejorar, simplificando o acelerando el progreso técnico, económico y social de la empresa”. Acompañándose —con mayor variabilidad— de otras dos pre-

¹⁵ Art. 43. 4ª CC Nas Support Office Barcelona, S. L. (BOP Barcelona de 27 de marzo de 2024).

¹⁶ Art. 38 CC Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 8 de junio de 2023) o art. 3C CC Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, S. L. (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

¹⁷ Con un añadido digno de atención, disposición adicional 2ª CC Cespa, S. A. (BOIB núm. 133, de 28 de septiembre de 2023).

¹⁸ Art. 58 CC Uniprex, S. A. U. (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

¹⁹ Art. 15 CC Fundación Telefónica (BOE núm. 181, de 31 de julio de 2023) y Preámbulo III CC Telefónica de España, S. A. U.; Telefónica Móviles España S. A. U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

²⁰ Art. 60 CC Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, S. L. U. (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023) o art. 12 bis III CC Telefónica de España, S. A. U.; Telefónica Móviles España, S. A. U. y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, S. A. U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

²¹ Art. 23.1º VIII CC Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021).

cisiones, para sentar que tal será así “siempre que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia en todo momento y no perjudiquen los intereses, individualmente garantizados, de los trabajadores”; en particular, adoptando tal decisión “sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y el deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos”²².

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES COMO ÍNDICE DE LA JUSTICIA EN LA TRANSICIÓN DIGITAL

Si una idea aflora con especial pujanza en cualquiera de las reflexiones precedentes, y aparece firmemente asentada en la convicción compartida por cualquier laboralista, esta radica en que los procesos de digitalización no pueden obedecer a un impulso del empleador exclusivo y excluyente. Antes al contrario, la presencia de los sindicatos a nivel supraempresarial y de los representantes de las personas trabajadoras en la empresa se torna imprescindible no solo para tratar de encontrar solución a corto plazo, gestionando cuantas reestructuraciones resultan inevitables, sino —y sobre todo— para prevenir aquellas amenazas a más largo plazo mediante la anticipación de sus efectos.

Conocer las previsiones sobre la evolución técnica en cada ámbito productivo para tratar de eliminar o atenuar sus consecuencias; dialogar sobre la mejor forma de afrontar las demandas tecnológicas que impone el mercado y su secuencia a corto, medio o largo plazo; y, por supuesto, negociar los profundos cambios en las condiciones laborales y la vía adecuada en orden a preservar el acervo pacientemente conquistado bajo nuevos patrones constituyen el gran reto para alcanzar el resultado deseado, a partir siempre de un itinerario justo tanto para quien proporciona empleo como para quien vive de ponerlo al servicio de otro.

²² Art. 10 CC Smartran 360, S. L. (BOP Cádiz núm. 119, de 21 de junio de 2024); art. 5.2º CC Sva Etxetalde, S. L. (BOTH A núm. 69, de 19 de junio de 2024); art. 7 CC Teleinformática y Comunicaciones, S. A. (BOE núm. 148 de 19 de junio de 2024, art. 6 CC Oleicola el Tejar Nuestra Sra. De Araceli, S. C. R. (BOJA núm. 86, de 6 de mayo de 2024); art. CC Pamesa Porcelánico, S.L.U. (BOP Castellón núm. 47, de 18 de abril de 2024); art. 22 CC Adient Automotive, S. L. (BOP Zaragoza núm. 22, de 27 de enero de 2024); art. 9 CC Ontix Peninsular, S.A. (BOP Segovia núm. 18, de 9 de febrero de 2024); art. 6 CC Aguamar. S.L. (BOP Murcia núm. 275, de 8 de noviembre de 2023); art. 11 CC Cargill, S.L.U. (DOGC núm. 8979, de 14 de agosto de 2023); art. 6 CC Powereys, S.L. (BOMelilla núm. 6964, de 28 de abril de 2023); art. 7 CC Hüttenes A. Ilarduya, S.L.U. (BOBizkaia núm. 36, de 21 de febrero de 2023); art. 12 CC Gabera Editorial, S.L. (BOP A Coruña núm. 245 de 28 de diciembre de 2022); o, entre muchos más, art. 6 CC Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

2.1. La información a los representantes de los trabajadores sobre las innovaciones tecnológicas a introducir en la empresa

Aun cuando pudiera encontrar asiento en la mención a los efectos laborales de las decisiones de la empresa capaces de provocar “cambios relevantes” (art. 64. 5. 2º ET), la interpretación sistemática de precepto parece situar esta información como una intervención reactiva ante la reestructuración, motivo por el cual supondría perder una oportunidad de anticipación al cambio y de plantear estrategias preventivas o regeneradoras a medio y largo plazo. De ahí el entronque que cabe encontrar a esta información como antesala, o *prius* lógico, de la participación de los trabajadores, la cual habrá de quedar situada en aquella que trimestralmente deben recibir los representantes de las personas trabajadoras acerca de “la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa y en torno a la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades (...) que tengan repercusión directa en el empleo” [art. 64. 2 a) y 4 b) ET].

En este contexto cabrá localizar distintas previsiones convencionales a partir de las cuales se contempla, sin mayor concreción temporal (en alguna ocasión bajo la referencia “a la debida antelación”), de un lado, la información a los representantes de las personas trabajadoras acerca de “la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida”²³. De otro, la relativa “los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados”²⁴. En un tercer ejemplo, aquella atinente a “los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir

²³ Art. 117 CC industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); más escueta, su filosofía a nivel de empresa en art. 34 CC Fundación de Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria (BOC núm. 110, de 7 de junio de 2024); art. 55 V CC Cruz Roja Ourense (BOP Ourense núm. 263, 16 de noviembre de 2023). Anexo XV CC Nissan Motor Ibérica. Centro de Trabajo de Ávila (BOP núm. 180, de 28 de septiembre 2022) y Acta de acuerdos complementarios del Convenio colectivo interprovincial de Renault España S.A. 2021-2024, incluida en CC Renault España, S. A. (BOE núm. 221, de 15 septiembre de 2021)

²⁴ Art. 80.5 CC banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y art. 14 CC entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); su recepción, por ejemplo, en art. 6 CC Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, siempre y cuando existan en la empresa los medios o criterios”²⁵; criterio con amplia difusión a nivel empresarial²⁶, a veces seguido del correlativo derecho de información y consulta “sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo”²⁷.

Desde hace tiempo ha alcanzado fuerza una cláusula de estilo a cuyo tenor, y con carácter general, “las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras con una antelación mínima (...) a la implantación efectiva, de aquellas transformaciones digitales o tecnológicas que no supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero que pudieran afectar significativamente al nivel de empleo indefinido de la empresa, o los métodos o las formas de trabajo”²⁸. Su literal a veces adquiere matices más precisos, para puntualizar la proyección en concreto respecto a la introducción de tecnologías que “supongan la apertura de un periodo de formación”²⁹, “incidan en el contenido de la prestación o requieran la adaptación del personal a ellos”³⁰, “repercutan en la salud o la seguridad de las personas trabajadoras”³¹, puedan “condicionar el progreso técnico y económico en particular si llevan a reestructuraciones que incidan en la organización del trabajo”³², o, por no seguir, que tales datos generales se acompañen de una descripción de “las consecuencias, las

²⁵ Art. 31 CC comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

²⁶ Sirvan las muestras ofrecidas en el art. 43.2 d) CC Centro de Trabajo de Borox de Mission Foods Iberia, S.A.U. (BOP Toledo núm. 239, de 18 de diciembre de 2023); art. 59.8 X CC Danone, S.A. (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2023); art. 15.2ª CC Instituto Ferial de Madrid, S.A. (IFEMA) (BOCM núm. 146, de 21 de junio de 2023); art. 38 CC Grupo Allianz (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023) o art. 65.4 d) CC Roquette Laisa España, S.A. (BOP Valencia núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

²⁷ Entre otros, art. 51.4 CC Gases Oxinorte, A.I.E. (BOBizkaia núm. 120, de 22 de junio de 2023) o art. 56.4 CC Avanza Oceanográfico, S.L. (BOP Valencia núm. 88, de 9 de mayo de 2025).

²⁸ Art. 22.1 CC pastas, papel y cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023). En parecidos términos, art. 11.1º CC perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 108 CC corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023); art. 117 CC industria, nuevas tecnologías y servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) o art. 10.1º CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

²⁹ Art. 73.1º CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 85 CC industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de mayo de 2023) y art. 9.4ª CC Astilleros Españoles, S.A. (BOP Tarragona de 22 de abril de 2024)

³⁰ Art. 34 b) CC madera de Palencia (BOP Palencia núm. 91, de 31 de julio de 2023).

³¹ Art. 10.2 CC centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023).

³² Art. 9 CC Centro de Reparación y Verificación de Daños Eléctricos, S. L. (BOP Málaga, núm. 80, de 29 de abril de 2021).

nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como la exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada”³³.

2.2. Las consultas y negociación como fórmula más comprometida de participación

Un paso más, o un estado de superior participación, aparece en algunos convenios que, tras la aportación de la información por la empresa, aluden a la necesidad de un análisis conjunto y la preceptiva consulta en torno a la previsión sobre sus consecuencias; en concreto, respecto al empleo, la salud laboral, la formación y la organización del trabajo³⁴. El compromiso alcanza un sentido profundo, aun cuando sea bajo la forma de marco declarativo general, cuando la apuesta lo es, sin ambages, por una negociación colectiva que sirva para prever y anticipar la transformación. Así ocurre cuando se dispone, en concreto, cómo, “puesto que la tecnología es un factor de reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo, las partes reconocen que la negociación colectiva, por su naturaleza y funciones, es el instrumento para facilitar una adecuada y justa gobernanza del impacto de la transformación digital de las entidades sobre el empleo del sector, dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir, anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrando la relación de dichas relaciones laborales, previniendo y mitigando los posibles riesgos de segmentación y exclusión”³⁵.

Además de previsiones específicas sobre esta obligación de examen compartido en otros aspectos más concretos (contemplando, por ejemplo, un “procedimiento de adecuación de la clasificación profesional y modelo obligatorio de consultas”³⁶), conviene llamar la atención sobre la muestra ejemplar de invocación a la negociación que contiene y desarrolla “Estrategia para el desarrollo competitivo y sostenible de la industria química 2030”³⁷.

³³ Art. 74 CC comercio del mueble de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023) o art. 88 CC comercio vario de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023).

³⁴ Art. 11 CC perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) o art. 10 CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); en parecido sentido, art. 47 CC comercio de alimentación de A Coruña (BOP A Coruña núm. 206, 31 octubre 2022) y art. 4.11 CC Turismo y Montaña (BOGC núm. 9023, de 19 de octubre de 2023)

³⁵ Art. 79 CC banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) o art. 68 CC sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³⁶ Art. 13 CC mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

³⁷ Disposición adicional 5ª CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

La previsión alcanza un sentido más preciso a nivel de empresa cuando el cambio tecnológico no solo es abordado desde un plano general que alude a una justa gobernanza del impacto de la digitalización, “anticipándose a los cambios y sus posibles riesgos de segmentación y exclusión”³⁸, sino también sobre asuntos concretos llamando, por ejemplo, a la valoración conjunta de los puestos de trabajo como consecuencia de la reorganización, modernización, informatización o automatización de los sistemas o métodos³⁹; o contemplando el trabajo conjunto para que el riesgo de amortización de puestos “se reduzca, con garantías y acorde al funcionamiento necesario”⁴⁰.

2.3. La constitución de órganos bipartitos para el seguimiento de la evolución de la digitalización en el sector

La inquietud por encontrar respuestas a la repercusión de las nuevas tecnologías sobre el empleo ha llevado, en último extremo, a la constitución de observatorios sectoriales, como foros estables de diálogo social y concertación colectiva que, bien sea con carácter exclusivo, bien compartido con otras cuestiones de actualidad, se ocupan de los cambios que la digitalización está provocando⁴¹. Incluso atribuyéndole algunas competencias específicas, como el diseño de protocolos para la transición digital y “los cambios organizativos que puedan tener lugar en la empresa y lleven adquirir las competencias digitales y asegurar la empleabilidad de las plantillas en los nuevos puestos que se creen en las empresas”; ejerciendo, por otra parte, un control reforzado sobre los algoritmos digitales que pudieran afectar de alguna forma a las personas trabajadoras⁴².

³⁸ Art. 16.1 CC Instalación Ferial de Madrid, S. A. (IFEMA) (BOE núm. 146, de 21 de junio de 2013).

³⁹ Art. 12.2 CC Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas e Ingenieros Civiles (BOCM núm. 142, de 15 de junio de 2024).

⁴⁰ El compromiso no utilizar el despido por causas tecnológicas en, art. 7.3ª y Anexo 1 Apartado 1 CC Bidelan Guipuzkoako Autobideak, S. A. (BOGuipuzkoa núm. 67, de 8 de abril de 2024).

⁴¹ Art. 104 CC cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de mayo de 2024); art. 13 CC sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, en la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9513, de 17 de enero de 2023) o, bajo una perspectiva más amplia, en disposición adicional 1ª CC administraciones de loterías (BOE núm. 146, de 19 de julio de 2019) o disposición adicional 4ª.L.e) CC empresas de seguridad (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). La recuperación del observatorio industrial del sector en la disposición adicional 11ª CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

⁴² Disposición transitoria 5ª CC grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023). De alto interés resulta el literal, al que conviene remitir, del art. 8 CC industria agroalimentaria de Cuenca (BOP Cuenca núm. 3329, de 18 de diciembre de 2022).

A su lado, las competencias concretas y específicas atribuidas a la comisión paritaria (o a quien ella determine⁴³) en cuantos aspectos tienen que ver con la innovación tecnológico-digital⁴⁴, medioambiente y movilidad sostenible⁴⁵ o —según ha quedado expuesto— en la elaboración del procedimiento para facilitar la información de manera sencilla y entendible, sobre cómo se utiliza la gestión algorítmica y la IA⁴⁶. Incluso fijando el norte de cuanto habrán de ser sus funciones más destacadas y principios de actuación⁴⁷.

Más sencilla, pero no menos elocuente, es aquella cláusula a nivel de empresa a cuyo tenor “ambas partes (...) se comprometen a abordar, debatir y analizar, de manera conjunta —si a ello ha lugar— la afectación e impacto de la denominada Industria 4.0, la nueva era de la digitalización, Internet de las Cosas y las nuevas tecnologías, en el sector y actividades desarrolladas por la empresa así como las afines o accesorias, con la finalidad de extraer, en el entorno de las relaciones laborales y del trabajo, conclusiones que, en su caso, permitan anticiparse y prever nuevas situaciones y realidades socioeconómicas que a buen seguro marcarán la senda de los nuevos mercados y economías emergentes, en un mundo globalizado e interconectado como el actual”⁴⁸. En alguna muestra alcanza a contemplar la

⁴³ Art. 10.e) CC industria, tecnología y servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP Teruel núm. 277, de 27 de noviembre de 2021).

⁴⁴ Art. 84.7 CC perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 99.8 CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021) o art. 20 CC estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOE núm. 56, de 7 de marzo de 2017).

⁴⁵ Art. 38.3ª CC Unidades Globales de Telefonía en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁴⁶ Art. 42 CC Acciona Mobility, S.A. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁴⁷ “Estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas sobre la base de los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del/de la empresario/a: a) Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria; b) Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene; c) Reciclaje de aquellos/as trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas; d) La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización, del trabajo; e) Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto, se deberán tener en cuenta los siguientes factores: a) Además de los factores técnicos y económicos del cambio también atender a los factores sociales. b) La implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores/as. c) En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas”. Así reza el extenso e interesante art. 58 CC agencias de viajes (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

⁴⁸ Disposición transitoria 1ª CC UTE Mercamadrid de la Unidad Alimentaria (BOCM núm. 213, de 7 de septiembre de 2023); disposición adicional 7ª CC Prezero España, S.A.U., de limpieza viaria y residuos sólidos de Almendralejo (DOE núm. 126, de 3 de julio de 2023) y disposición transitoria 1ª CC Prezero España, S.A.U., pueblos de Guadalajara (BOP Guadalajara núm. 140, de 25 de julio de 2023).

constitución de una Comisión de Nuevas Tecnologías con las funciones de “informar, sugerir y proponer” a la dirección de la empresa en este punto⁴⁹.

3. LA EXPRESIÓN DEL CAMBIO PRODUCTIVO Y FUNCIONAL EN LOS CONVENIOS. ESPECIAL REFERENCIA A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Apuntados los propósitos bajo la forma de declaración de intenciones, así como la vía apropiada para traducirlos en medidas concretas con la participación de los representantes de las personas trabajadoras, la incidencia de la digitalización sobre las relaciones laborales en su regulación convencional irá tomando forma en los distintos contenidos desgranados a lo largo de los capítulos que siguen al presente, para aludir a la formación y adquisición de competencias demandadas por las nuevas tecnologías, su traducción en el ejercicio del poder de dirección y control del empresario con respecto a los derechos del trabajador, las transformaciones en materia de tiempo de trabajo con una específica atención al derecho a la desconexión, la aparición de nuevos riesgos profesionales a los cuales procede dar adecuada respuesta preventiva, la cobertura de las brechas digitales o el ejercicio de los derechos sindicales en el nuevo contexto. Se trata, sin duda, de los aspectos más significativos de la transformación en marcha, a los cuales cabría unir algunos otros, como significativamente ocurre con los siguientes que no encontrarán un desarrollo monográfico:

1º.- La preocupación por el descenso del nivel de empleo a resultas de los procesos de reestructuración⁵⁰, llamando a una gestión participada en la aplicación de los despidos objetivos y colectivos por razones empresariales, en particular a través de medidas sociales de acompañamiento destinadas a evitar o reducir su incidencia cuantitativa o su repercusión cualitativa, ora con la fijación de criterios sociales de afectación; ora mediante el diseño de iniciativas de formación o reciclaje que favorezcan el recuso alternativo a la flexibilidad interna; ora, en fin, bajo la forma de

⁴⁹ Anexo XV CC Nissan Motor Ibérica, S.A., Centro de Trabajo de Ávila (BOP Ávila núm. 188, de 28 de septiembre de 2022) y acuerdos complementarios del convenio colectivo interprovincial de Renault España, S.A., en CC Renault España (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021).

⁵⁰ Emblemático el literal del art. 31 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

recurso al retiro por iniciativa del trabajador, a la baja voluntaria o a la jubilación forzosa⁵¹.

2º.- Los cambios en el salario (y en algunas partidas extrasalariales como podría ser la regulación de las tasas derivadas de la renovación de la tarjeta para el tacógrafo digital, con variada regulación en el sector y empresas de transporte y otras a esta actividad vinculada), para así, por ejemplo, dar cabida a una revisión de los métodos y tarifas de incentivos⁵² —incluida la creación de varias bandas retributivas destinadas a recoger las innovaciones técnicas⁵³—; valorar el aumento de la productividad a results de la iniciativa empresarial “robotizando, mecanizando o informatizando los procesos que se puedan”⁵⁴; crear pluses o primas cuya razón de ser última aparece situada en la realización de una actividad digitalizada (con el ejemplo paradigmático de un complemento denominado “plus tecnológico”⁵⁵, el complemento de digitalización⁵⁶ o “por digitalización del puesto de la categoría”⁵⁷); o, en fin, abonar el incremento de funciones y tareas derivadas de la incorporación de una actividad *on line*⁵⁸, que bien pueden ser el reflejo concreto de cuanto en otros convenios viene a premiar una polivalencia que incluye tareas informáticas⁵⁹, genera “policompetencia”⁶⁰, supone una labor específica de dirección o control a través de nuevos medios o instrumentos⁶¹ o retribuye de manera específica a quienes asumen la labor de actualización de las adaptaciones tecnológicas e informáticas de los sistemas de la empresa⁶².

⁵¹ Cada una de las alternativas en el art. 44 *in fine* CC Cementos Lemona, S.A. (BOBizkaia núm. 62, de 27 de marzo de 2024); Art. 12 bis III CC Telefónica de España, S.A.U.; Telefónica Móviles España, S.A.U. y Telefónica Solución de Informática y Comunicaciones, S.A.U. (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 60 CC Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, S.L.U. (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023) o art. 23.1º VII CC Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021). De especial interés, al vincular la reestructuración a la subcontratación, art. 43.2º CC UTE Las Calandias (BOP Cádiz, núm. 110, de 10 de junio de 2022).

⁵² Art. 95.3º CC derivados del cemento (BOE núm. 167, de 14 de julio de 2023).

⁵³ Art. 11 IV CC Grupo Enagás (BOE núm. 101, de 25 de abril de 2024).

⁵⁴ Art. 61.2º CC mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

⁵⁵ Arts. 8 y 11 *in fine* CC exhibición cinematográfica de Barcelona (BOP Barcelona 11 de junio de 2020).

⁵⁶ Art. 73 CC Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., S.A. (BOE núm. 332, de 28 de diciembre de 2020) o art. 57.2 CC Robert Bosch España Fábrica Madrid, S.A.U. (BOCM núm. 11, de 13 de enero de 2024).

⁵⁷ Art. 12 CC UTE Centro de Estrada (BOP León núm. 225, de 26 de noviembre de 2021) y art. 9 CC Servicio Municipal de Transportes Urbanos del Ayuntamiento de Santander (BOC núm. 87, de 7 de mayo de 2021).

⁵⁸ Art. 23 CC comercio textil de Álava (BOTH A núm. 8, de 20 de enero de 2023).

⁵⁹ Art. 8 CC Servicio Municipal de Transportes Urbanos del Ayuntamiento de Santander (BOC núm. 87, de 7 de mayo de 2021).

⁶⁰ Art. 25 CC Valeo Térmico, S.A.U. (BOP Zaragoza núm. 242, de 21 de octubre de 2023).

⁶¹ Art. 15 CC Colegio Oficial de Farmacéuticos de Albacete (BOP Albacete núm. 29, de 8 de marzo de 2024).

⁶² Art. 16 CC Sociedad Cooperativa Redrotix Santander y Cantabria (BOC núm. 235, de 9 de diciembre de 2021).

3º.- La regulación de nuevas formas de comunicación o de muestra de conformidad (según pudiera ser la fijación del correo electrónico como procedimiento de contacto habitual, no importa si como sistema exclusivo o complementario, y de la firma digital para cualquier acto que la requiera de ambas partes⁶³); incluyendo, entre otras variantes, la notificación del llamamiento a los fijos discontinuos por cualquier medio digital que permita dejar constancia de su realización⁶⁴. Las previsiones a nivel sectorial alcanzan matices de interés en el ámbito inferior en distintos sentidos: en alguna ocasión con un compromiso empresarial de facilitar precisamente en formato digital los documentos necesarios para el desempeño de sus funciones, así como sus revisiones correspondientes⁶⁵; en otras, a partir de la obligación del personal de portar aquellos medios de comunicación que permitan una mejora del servicio y de la seguridad del personal⁶⁶; en la mayor parte de los supuestos como vía normal de transmisión de información a los trabajadores, ya sea simplemente del salario⁶⁷, ya de cualquier tipo de información, para comprender, además del recibo de retribuciones, la práctica totalidad de las comunicaciones relevantes, como “las ateniientes a las copias básicas de los contratos, los documentos de preaviso de la finalización de la relación (o de su modificación relevante) o los partes de baja, confirmación o alta por enfermedad o accidente, con respeto siempre a lo previsto en la normativa de protección de datos”⁶⁸.

4º.- La preocupación porque todo el proceso de cambio venga acompañado de una adecuada “formación en competencias digitales, entendidas éstas como un derecho de las personas trabajadoras para adaptarse a la transformación y reconversión digital, y que comprende un conjunto de conocimientos y habilidades que permitan un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral”⁶⁹. Sean programas de la empresa de carácter voluntario y fuera

⁶³ Art. 13 CC transporte de pasajeros de la Comunidad de Madrid en vehículo de turismo mediante arrendamiento con licencia VTC (BOCM núm. 36, de 12 de febrero de 2022).

⁶⁴ Art. 12.4 CC industria de pastas alimenticias (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); art. 25 CC industria siderometalúrgica de Jaén (BOP Jaén, núm. 60, de 20 de marzo de 2023); art. 6 CC campo de Huelva (BOP Huelva núm. 38, de 24 de febrero de 2023) o art. 14 B) CC faenas agrícolas, forestales y ganaderas para la provincia de Sevilla (BOP Sevilla núm. 31, de 8 de febrero de 2023).

⁶⁵ Art. 15 CC Air Europe Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2023).

⁶⁶ Disposición adicional 2ª CC Prezero Gestión de Residuos, S.A (BOP Guadalajara núm. 227, de 29 de noviembre de 2022).

⁶⁷ Art. 37 CC Anjana Investments, S.L. (BOE núm. 277, de 20 de noviembre de 2023).

⁶⁸ Ejemplos significativos al respecto en art. 39 IV CC Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 47 CC Grupo de Empresas Acrismatic (DOGV núm. 9536, de 17 de febrero de 2023) o disposición adicional 2ª CC Euro Pool System España, S.L.U. (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

⁶⁹ Art. 48.4 CC Adecco TT, S.A., ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023)

del horario laboral para afrontar previsibles procesos de cambio⁷⁰; sean de educación oficial (de formación profesional o universitaria), a partir de considerar prioritarios para su financiación con ayudas de la empresa —entre otros— los estudios relacionados con la informática⁷¹; sean integrando parte destacada de un programación más amplia, como formación transversal⁷², o destacando que “los relacionados con la transformación digital de la compañía (...) son los cursos que tendrán un mayor foco en los próximos años”⁷³, el matiz de obligatoriedad adquiere perfiles nítidos cuando se dirigen a “adaptar al personal a las nuevas tecnologías introducidas obedientes a requerimientos del lugar de trabajo, cambios organizativos, mejoras en la seguridad individual y colectiva y otros [aspectos] relacionados con la actualización de conocimientos o habilidades profesionales”⁷⁴. A su través aparece reflejada la relación profunda entre la transformación digital, la modificación de los puestos de trabajo que se mantendrán pero requerirán nuevas competencias y la transformación y creación de nuevas profesiones, lo cual llama a establecer sistemas de evaluación de competencias y elaborar planes de formación específicos⁷⁵.

En este sentido, cabrá dar cuenta de los datos que figuran en diversos estudios patrocinados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, donde se destaca la prácticamente nula aparición de nuevos convenios colectivos del sector a nivel nacional, autonómico o provincial (el de contact center constituiría una notable excepción)⁷⁶; de igual modo, la reflexión del Servicio Público de Empleo Estatal, bajo cuyo criterio parece necesaria la eliminación de algún convenio y dar cabida a otros como el llamado a acoger los servicios avanzados de empresas⁷⁷. Tal déficit ha quedado parcialmente paliado, no obstante, al remozar la delimitación del ámbito tradicional en algunos convenios, para dar cabida de manera expresa a la realidad digital, en tanto expresión de la renovación tecnológica que provoca la aparición de nuevas actividades principales, complementarias o conexas, y que de esta manera no deja sin cobertura a los trabajadores de

⁷⁰ Art. 41 CC Faurencia Automotive España, S.A. (BOP Ourense núm. 37, de 21 de febrero de 2024) o art. 32.4º CC KYB Suspensions Europe, S.A. (KYBSE) (BON núm. 210, de 30 de octubre de 2018).

⁷¹ Art. 42 CC Lear European Holding, S.L.U. (BOP Valencia núm. 95, de 17 de mayo de 2024); Anexo IX CC Asfaltos Españoles, S.A. (BOP Tarragona de 22 de abril de 2024) o art. 21.1 CC Gallina Blanca, S.A. (BOP Barcelona de 29 de marzo de 2024).

⁷² Art 4.5 CC Vallter, S.A. (BOP Girona núm. 59, de 22 de marzo de 2024).

⁷³ Art. 42 b) 3º CC Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (BOCM núm. 306, de 24 de diciembre de 2022).

⁷⁴ Art. 4.2.1 CC Ferrocarriles de la Generalitat de Cataluña (BOP Barcelona de 24 de octubre de 2022).

⁷⁵ El mismo tenor en art. 4.11 CC Turismo y Montaña (DOGC núm. 9023, de 19 de octubre de 2023) y art. 4.11 CC Vallter, S.A. (BOP Girona núm. 59, de 22 de marzo de 2024).

⁷⁶ Baste atender a cuanto describe el art. 2 CC contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁷⁷ <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/que-es-observatorio/estudios-prospectivos-sectoriales.html>.

las entidades que a ellas se dedican dentro de ámbitos productivos tradicionales⁷⁸, impulsando la redefinición del marco funcional en los convenios de empresa⁷⁹, e incluso la reorganización de las grandes corporaciones⁸⁰.

Estos datos no dejan de ser sino el segundo grado de la reorganización previa que afecta a los perfiles profesionales, donde si bien persisten algunas ocupaciones en trance de desaparecer (para permitir un periodo transitorio de acomodo dentro de la variable realidad empresarial de cada ámbito), la nota destacada viene dada por la aparición de una amplia gama de variantes mucho más especializadas y que poco a poco se van abriendo hueco en la clasificación convencional.

5º.- En este último sentido, el impacto alcanza tal entidad que no faltan previsiones destinadas a crear órganos específicamente destinados analizar el fenómeno⁸¹, o dispuestos a asumir el reto de diseñar un procedimiento de adecuación permanente a través de las oportunas consultas⁸² o de negociación en sentido propio cuando los procesos de automatización así lo aconsejen⁸³; en el mejor de los supuestos, dejando noticia de los patrones por los cuales discurrirá la clasificación profesional⁸⁴.

Cuanto no cabe conjeturar a día de hoy es si, a resultados de estos fenómenos de la digitalización como género, prevalecerá la distinción de funciones o

⁷⁸ Por solo acudir a algunos ejemplos significativos, art. 1 CC revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); art. 1.1 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); art. 2.2 CC industria, nuevas tecnologías y servicios del sector metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) o art. 1.2 CC artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023); también, y a nivel provincial, art. 2 CC comercio textil de Álava (BOTH A núm. 8, de 20 de enero de 2023); art. 2 CC industria siderometalúrgica de Barcelona (BOP Barcelona 13 enero 2023) o art. 2 CC industria siderometalúrgica de A Coruña (BOP A Coruña núm. 146, de 3 de agosto de 2022).

⁷⁹ Entre muchos más ejemplo, los elocuentes que figuran en el art. 2 CC R. y C. Soluciones Industriales y Medioambientales, S.L.U. (BOCM núm. 229, de 25 de septiembre de 2021); art. 1 CC Servicontrol Telecomunicaciones, S.L. (BOCM núm. 82, de 26 de abril de 2024) o el muy clarificador art. 3 CC Discount Informático, S.L. (BOP Ourense núm. 163, de 15 de julio de 2015).

⁸⁰ Así lo narra, por ejemplo, el Preámbulo del IX CC Telefónica IoT & Big Data Tech, S.A.U. (BOE núm. 241, de 6 de octubre de 2023).

⁸¹ Así, el observatorio de cualificaciones en el sector que atiende, entre otras, a las repercusiones de la digitalización, en los términos recogidos en el art. 13 CC sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana (DGCV núm. 9513, de 17 de enero de 2023). Paradigmática al efecto es la disposición adicional 5ª CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

⁸² Art. 13 CC mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

⁸³ Disposición adicional 3ª V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

⁸⁴ Art. 30.2 CC Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza (BOP Toledo núm. 212, de 7 de noviembre de 2012).

la especialización sectorial, es decir, si las nuevas actividades que toman forma del adjetivo que acompaña a técnicos, programadores, analistas, operadores o consultores derivarán en una cualificación propia y singular, en simples competencias transversales de una cierta gama de profesiones de nuevo cuño (caracterizadas por ser empleos intensivos en TIC), o en las ya existentes pero renovadas (sea bajo la forma de ocupaciones ahora dependientes de las TIC, también consideradas híbridas por incorporar conocimientos digitales especializados como componentes básicos, sea de trabajos tradicionales digitalizados con mayor o menor amplitud), en las cuales colaborarán varias personas dentro de equipos multidisciplinares para desarrollar las respectivas tecnologías; o los dos o los tres casos al mismo tiempo, para llevar a la consolidación de una nueva profesión, minoritaria pero bien definida, junto a la incorporación de algunas competencias transversales a varios perfiles tradicionales.

Ejemplos de las posiciones extremas, más conservadora y más evolucionada, aparecen con frecuencia en los convenios. En el primero de los casos, tanto cuando expresamente se define como una nueva categoría profesional a incorporar⁸⁵, como cuando tal novedad aparece difuminada en el seno de un grupo, nivel o conjunto de categorías⁸⁶, a las cuales en algunos casos se añade el calificativo expreso (para distinguir la nueva actividad de la tradicional) de “robotizada”⁸⁷, “digital”⁸⁸,

⁸⁵ Sirva el ejemplo concluyente del Acuerdo de la comisión paritaria modificando el art. 10 del CC industria textil de Navarra (BON núm. 102, de 4 de mayo de 2021).

⁸⁶ A título estrictamente ilustrativo, art. 10 CC empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023); las alusiones en el nivel salarial 3 del art. 17 CC empresas de ingeniería, oficinas de estudios técnicos e inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); al operador de microimagen del art. 5.2 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); arts. 8, 9 y 23 CC industrias cármicas (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022); las categorías A-8 y A-9 dentro del Anexo I CC industria azucarera (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2022); art. 19 CC perfumería y afines (BOE núm. 10, de 17 de enero de 2022); art. 25 CC comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 38 CC mataderos de aves y conejos (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2020) o la muestra harto ilustrativa que recoge el art. 36 CC alimentación de Vizcaya (BOBizkaia núm. 17, de 26 de enero de 2022).

⁸⁷ Así, por ejemplo, las referencias dentro de los grupos profesionales 3 y 4 del art. 33 CC del corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023); la definición, dentro de las actividades de un grupo profesional, al “mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados” en el Anexo I CC industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); la indicación contenida en los niveles 3, 4 y 5 del art. 10 CC industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); o, en una última variante, las referencias dentro de los grupos 3 y 4 en el art. 37 CC industria, nuevas tecnología y servicios del sector metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁸⁸ Sirva la mención a los repartidores de comida y bebida de empresas que actúan como plataformas digitales o “riders”, en las previsiones contenidas en los arts. 14.2 y 17 VI Acuerdo laboral para el sector de la hostelería (ALEH VI) (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) o Capítulo X y disposición transitoria 3ª CC hostelería y alojamientos turísticos de la provincia de Valladolid (BOP Valladolid núm. 247, de 28 de diciembre de 2021).

“analógica” o “informática”⁸⁹. En un estadio de superior complejidad o elaboración cabrá dar cuenta de otros convenios que recogen ya un conjunto nutrido de profesiones con el sesgo de digitalización como norte y una mayor concentración en ciertos grupos

⁸⁹ Así los programadores o retocadores de imágenes digitales o técnicos informáticos recogidos en el art. 28.2 CC revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) o art. 10 CC industrias del comercio de la alimentación de Huelva (BOP Huelva núm. 143, de 26 de julio de 2022); el infógrafo de edición digital del art. 50.3 CC empresas de televisiones locales y autonómicas de Castilla y León (BOCYL núm. 136, de 17 de julio de 2023); el técnico de marketing y redes sociales contemplado en el art. 42 CC alimentación, de detallistas, de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Cádiz (BOP Cádiz núm. 180, de 19 de septiembre de 2022) o en el art. 10 CC industrias del comercio de la alimentación de la provincia de Huelva (BOP Huelva núm. 143, de 26 de julio de 2022); los operadores polivalentes de cabinas digitalizadas del art. 9 CC exhibición cinematográfica Barcelona (BOP Barcelona de 15 de noviembre de 2023); o el instrumentalista y el personal informático del Anexo III b) CC personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE núm. 81, de 5 de abril de 2023). De acudir a la empresa cabrá encontrar múltiples ejemplos como el director de informática del Anexo 7 CC Esbo Logistics Systems, S.L. (BOP Barcelona de 19 de junio de 2024); los técnicos informáticos de incidencias del III CC Grupo Acciona Energía (BOE núm. 123, de 21 de mayo de 2024); los programadores informáticos o informáticos de soporte del art. 18 CC Alas Courier, S.L. (BOCM núm. 94, de 20 de abril de 2024); el jefe de equipo informático del art. 36 CC Comas Inversiones Capital, S.A.U., Centro de Trabajo de Gran Vía (BOCM núm. 94, de 20 de abril de 2024); los encargados de datos y de herramientas digitales en el art. 9 CC Xarxa Audiovisual Local, S.L. (BOP Barcelona de 2 de abril 2024); el personal técnico de automatización del Anexo II CC Centro de Trabajo de Borox de Mission Foods Iberia, S.A.U. (BOP Toledo núm. 139, de 18 de diciembre de 2023); el analista de inteligencia, los técnicos de análisis de datos o de negocio digital o el responsable de e-commerce del art. 12.6.2 CC Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); el técnico audiovisual y de contenidos digitales del Anexo CC Huelva Digital TDTL, S.A. (BOP Huelva núm. 23, de 22 agosto de 2023); el coordinador/a administrativo de marketing digital del art. 39.2 CC Turismo y Planificación Costa del Sol, S.L.U. (BOP Málaga núm. 130, de 10 de julio de 2023); los puestos de jefe de transición digital, responsables de innovación-tecnológica de personas y tecnología, los gestores de medios *on line*, de proyectos y soluciones e-business o el líder de innovación-tecnológica de BSH Electrodomésticos de España, S.A. para el Centro de Trabajo de Huarte (BON núm. 112, de 30 de mayo de 2023); el desarrollador de software del Anexo I CC 3DB Consultores, S.L. (BOBizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023); los responsables digital y de marketing digital y el ingeniero de redes y telecomunicaciones del Anexo II CC Multicanal Iberia, S.L.U. (BOCM núm. 30, de 4 de febrero de 2023); los técnicos de comunicación digital y de contingencias digitales del Anexo 7 CC Instituto Catalán de las Empresas Culturales (BOP Barcelona de 2 de febrero de 2023); el director de informática y los jefes de inteligencia artificial y de informática del Anexo CC Clear Channel España, S.L.U. (BOE núm. 261, de 21 de octubre de 2022); el electronicista automatización del art. 8 XX CC Seat, S.A. (BOE núm. 234, de 29 de septiembre de 2022); el responsable TIC del Anexo I CC Empresa de Servicios y Promociones de Iniciativas Municipales, S.A. (BOP Tarragona de 14 septiembre de 2022); el delineante informático del Anexo CC Colegio de Empresa Ingeniería Ambiental Granadina, S.A. (BOP Granada núm. 141, de 26 de julio de 2022); el técnico de desarrollo IA del Anexo III del CC GHI Hornos Industriales, S.L.U. (BOBizkaia núm. 136, de 18 de julio de 2022).

o niveles⁹⁰ (que en las empresas toman la denominación de “personal de soporte informático”⁹¹ o “informática”⁹²), cuando no departamentos⁹³, secciones⁹⁴ o especialidades dentro de ámbitos más amplios (como transformación digital⁹⁵ o ventas digitales⁹⁶). Por último, aquellos de superior evolución, en tanto reúnen en un área (aun cuando sea como conjunto identitario, dentro de un grupo con varias, bajo el elemento común de la digitalización) las actividades intensivas en utilización de las TIC, para referirlas en su conjunto, a modo de mera muestra, a “personal de seguridad electrónica y sistemas de seguridad”⁹⁷; “desarrollo de software, programación y explotación de sistemas”⁹⁸; “tecnología y digital”⁹⁹; “competitividad”¹⁰⁰, “nuevos negocios” y “transformación”¹⁰¹; “gestión de medios y procesos” y “consultoría, desarrollo y sistemas”¹⁰²; o, por no seguir, “administración y digitalización”¹⁰³.

⁹⁰ Sirvan las muestras que cabe obtener respecto de los niveles 0, I, II y III de actividad comercial y marketing o 0, I y II de producción en el art. 10 CC industria de pastas alimenticias (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); del personal técnico de los Grupos I y III CC oficinas y despachos (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); de los niveles salariales 4, 5, 6 y 7 del art. 28 CC revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); distintos niveles de las áreas editorial y de impresión en art. 6 CC artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021); determinadas tareas del área técnica, producción, informativa/redacción y gestión/comercialización de productos en el art. 24 CC prensa diaria (BOE núm. 205, de 27 de agosto de 2019); o, en fin, arts. 30, 32, 32 y 34 CC empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

⁹¹ Anexo I, en relación con art. 21, CC Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.L. (BOE núm. 153, de 25 de junio de 2024).

⁹² Grupo VII de “Informática” en el art. 13 IX CC Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024).

⁹³ Anexo I CC Consorcio del Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona (MACBA) (BOP Barcelona de 15 de mayo de 2024).

⁹⁴ Bastando con observar los niveles “B” y “C” del oficial cualificado en el art. 27 CC Resonac Graphite Spain, S.A.U. (BOP A Coruña núm. 77, de 19 de abril de 2024).

⁹⁵ Situado en el Nivel A las tareas directivas de Tecnologías de la Información, de toda de Sección específica en art. 15 CC Aliaxis Iberia, S.A.U. (BOP Alicante núm. 183, de 26 de septiembre de 2022).

⁹⁶ Art. 14.4 CC Real Valladolid, S.A.D. (BOP Valladolid núm. 37, de 23 de febrero de 2023).

⁹⁷ Con grupo propio en el art. 33 CC empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

⁹⁸ Por referencia entera al Área 3 y sus niveles, recogida en el art. 15 CC empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023). A nivel de empresa, contemplando las actividades de “ciberseguridad, la administración de sistemas en la nube, la administración de bases de datos y la inteligencia artificial, blockchain y/o big data”, art. 24.1 III CC Eltec IT Services, S.L.U. (BOE núm. 59, de 7 de marzo de 2024).

⁹⁹ Art. 8 CC Prisa Media, S.A.U. (BOCM núm. 130, de 1 de junio de 2024).

¹⁰⁰ Art. 42 CC Aguas Municipales de Javea, S.A.U. (BOP Alicante núm. 26, de 6 de febrero de 2024).

¹⁰¹ Art. 12.6.2 a) CC Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

¹⁰² Art. 10 CC Gimeno Digital Technologies, S.L. (DIGITEK) (BOP Castellón núm. 50, de 22 de abril de 2023).

¹⁰³ Art. 11.1.2 CC Hornos de Lamastelle, S.A. (BOP A Coruña núm. 77, de 1 de junio de 2020).

Tanto en el segundo de los estadios, como sobre todo en este último, procederá estar atentos a un dato capaz de convertirse en tendencia: que sea el concepto de profesión el que evolucione, difuminándose sus funciones y construyendo conceptos de ocupaciones interconectadas con bases comunes y diversas especificaciones capaces de alterar el mapa tradicional de división funcional, resultando tan o más apropiado que hablar de categorías, e incluso de grupos, al aludir a verdaderos campos profesionales¹⁰⁴.

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Del estudio realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

- Las partes negociadoras no deben ignorar en ningún momento el proceso de transformación en marcha, pues un condicionante básico para que esta sea justa viene dado por el hecho de que cualquier iniciativa empresarial relacionada con la digitalización sea, como mínimo, objeto de información con la antelación suficiente a los representantes de los trabajadores; alcanzando fórmulas ideales cuando se da un paso más, para convertir el diálogo a través de las consultas (o de la constitución de órganos paritarios estables como observatorios o comisiones) y la negociación

¹⁰⁴ Una muestra elocuente sobre la distinta incidencia que la innovación tecnológica presenta en las tareas de profesiones tradicionales, remozadas o de reciente aparición, por ejemplo, en la definición de técnico medio de nivel 7 en el Anexo I CC Indorama Ventures Química San Roque, S.L. (BOP Cádiz, núm. 120, de 24 de junio de 2024); en las labores del Grupo VII de marketing y ventas en el Anexo del CC Avatel Telekom, S.A. (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); la informatización de las finanzas que afecta al Grupo profesional de Ingenieros y Licenciados en el Anexo 3 CC Tecco Automotive, S.A. (BOP Barcelona 29 de abril de 2024); la mejora digital y tecnológica atribuida a los técnicos en el Anexo del CC Grupo Eurocoop (BOP Alicante núm. 46, de 5 de marzo de 2024): la supervisión de control vía *streaming*, el desarrollo de páginas web y redes sociales, la mejora de soluciones de todos los soportes digitales o la producción propia a través de internet que acompañan al técnico audiovisual y de control digital en el Anexo del CC Huelva Digital TDTL, S.A. (BOP Huelva núm. 159, de 28 de mayo de 2023); la informatización de todos los volúmenes que se atribuye como tarea específica al auxiliar de biblioteca del CC Ayuntamiento de San Leonardo de Yagüe (BOP Soria núm. 79, de 14 de julio de 2023); la programación y codificación de software, junto a la implantación y gestión de nuevas infraestructuras TIC o vinculación y planificado de equipos en el Anexo CC Gimeno Digital Technologies (GIDTEK) (BOP Castellón núm. 50, de 22 de abril de 2023); los trabajo de informatización que en algunos supuestos conllevan la elaboración y control de los proyectos a tal fin, como ocurre con el jefe de operaciones en el Anexo I CC Atresmedia Corporación de Medios de Comunicación, S.A. (BOCM núm. 306, de 24 de diciembre de 2022), o, en otros, a la simple labor de informatización atribuida al auxiliar administrativo en el art. 73.2 CC Fundación Marcial Ciudad de Oviedo (BOPA núm. 214, de 8 de noviembre de 2022) y a la utilización de hojas de cálculo y base de datos informatizadas que se requiere del administrativo/a en el CC En Clave Joven, S.L.U. (BOCM núm. 248, de 18 de octubre de 2022); o la atención también digital que pesa sobre los oficiales y el coordinador en el CC Servicios y Promociones de Iniciativas Municipales, S. A. (BOP Tarragona de 16 de septiembre de 2022).

colectiva en la vía participada destinada a hacer menos traumático el proceso de cambio.

- La falta de renovación de las unidades de negociación a nivel sectorial se ve parcialmente compensada por la ampliación de su ámbito subjetivo a nuevas entidades o a la actividad renovada de alguna de las existentes, en particular significativa en el ámbito de los grupos de empresa y empresas vinculadas. A esta maduración funcional habrá de coadyuvar de manera decidida la renovación en marcha a la que se asiste en materia de clasificación profesional donde, al lado de la frecuente introducción de nuevas funciones con componente digital de carácter instrumental, cabe detectar otro grupo de ocupaciones en las cuales la incorporación de las transformaciones tecnológicas es de tal relieve como para poder considerarlas verdaderamente híbridas; en fin, la irrupción de distintas profesiones caracterizadas por ser intensivas en el empleo de las TIC debe ser observada con atención, en la medida en la cual bien se pudiera estar asistiendo a un cambio en el concepto tradicional de cuanto venían a integrar en el grupo profesional y ahora parece tender a conformar áreas con profesiones interconectadas.

En cuanto a las buenas prácticas, se destacan las siguientes:

- La inclusión de declaraciones de intención respecto a la digitalización y sus repercusiones, así como la creación de órganos estables para observar su implantación y los efectos laborales que la acompañan, resulta ser una manifestación preclara de toma de conciencia digna de elogio. Más aún si acompañada de vías de participación concreta en su operatividad, como pueden ser la información con antelación suficiente a la operatividad de los avances técnicos o —y sobre todo— las consultas y la negociación de los términos bajo los cuales haya de tener lugar. Bien cabe establecer que el nivel de participación de los trabajadores en la materia constituye un fiel patrón para medir el grado en el cual la transición digital es justa.
- La ampliación subjetiva del ámbito de los convenios para dar cabida a entidades y actividades digitalizadas constituye un ajuste necesario a la actualidad productiva que en numerosas ocasiones ha venido precedido de cambios en la clasificación profesional para que las antiguas profesiones reciban la necesidad de utilizar herramientas digitales, abrirlas a variantes híbridas en las cuales este componente ha pasado a ser sustancial o, en un grado más avanzado, ha dado lugar a la aparición de áreas concretas de profesiones intensivas en el uso de las TIC, sin saber bien a día de

hoy si en su seno derivarán a nuevas profesiones en sentido propio o acabarán siendo competencias transversales de verdaderos campos profesionales.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.: *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo. Un reto del siglo XXI*, Madrid (Wolters Kluwer), 2018.
- AA.VV.: *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2020.
- AA.VV.: *Seminario internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2021.
- AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales. XXXII Congreso Anual de la AEDTSS. Ponencias (I) y Comunicaciones (II)*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2022.
- Álvarez Cuesta, H.: *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, Cizur Menor (Aranzadi/Thomson), 2020.

Capítulo III

COMPETENCIAS DIGITALES Y EMPLEABILIDAD. ESPECIAL ÉNFASIS A LAS BRECHAS DIGITALES Y SUS EFECTOS

NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de León

Sumario

- 1. La brecha digital en la negociación colectiva.**
- 2. Competencias digitales en la negociación colectiva.**
- 3. Conclusiones y buenas prácticas.**
- 4. Bibliografía.**

1. LA BRECHA DIGITAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La cuestión de la brecha digital y la empleabilidad no ha encontrado reflejo de manera muy extensa en la negociación colectiva hasta el momento siendo pocas las previsiones que al respecto existen; ello puede deberse —a su vez— a la escasez de referencias a lo digital que la norma básica laboral contiene. La incorporación a la LET del reconocimiento de un elenco de derechos de los trabajadores en relación con el entorno digital y a la desconexión ha sido relativamente reciente¹ y las últimas reformas laborales no han sabido descender al tratamiento de la digitalización ni a evitar la brecha digital en la empresa, la discriminación en materia de contratación o el establecimiento de los medios dirigidos a doblegar la barrera digital entre los trabajadores que disponen de empleo y aquellos desempleados.

Exceptuando el tenor de la Disposición adicional vigesimoquinta LET² que bajo el título “Acciones formativas en los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 47 y 47 bis” contiene una referencia expresa a la adquisición de competencias digitales cuando señala para los casos de la reducción de jornada de trabajo o suspensiones de contrato de los artículos señalados *supra* que “se priorizará el desarrollo de acciones formativas dirigidas a atender las necesidades formativas reales de las empresas y los trabajadores incluyendo las vinculadas a la adquisición de competencias digitales, así como aquellas que permitan recualificar a las personas trabajadoras, aunque no tengan relación directa con la actividad desarrollada en la empresa”, la mentada escasez de preceptos estatutarios dedicados a las

¹ La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, procedía a incorporar en la LET un art. 20 bis dirigido a garantizar el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Mas próxima en el tiempo se incorpora la letra d) al apartado 4 del art. 64 LET en orden a reconocer el derecho del comité de empresa a ser informado de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

² También de trayectoria relativamente joven al ser añadida en la LET por el art. 1.13. del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

competencias digitales en un contexto de constante evolución tecnológica invita a proceder a una extensión de la interpretación del contenido en materia de formación de otros artículos LET a estas nuevas necesidades digitales formativas. Este sería el supuesto del art. 19.4 LET cuando establece la obligación empresarial de garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo; del art. 23, cuando incluye en las necesidades formativas aquellas necesarias para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo³; el derecho reconocido al acceso al plan de recualificación de la persona trabajadora cuando haya pasado por un proceso de reducción de su jornada o de suspensión del contrato del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor de los arts. 47; las iniciativas formativas de carácter prioritario previstas en el Mecanismo Red del art.47bis; la formación prevista como medida de acompañamiento para mejora de la empleabilidad en el caso del despido colectivo que recoge el art. 51.2; la obligación empresarial de ofrecer al trabajador un curso dirigido a facilitar la adaptación a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo como medida previa a la posibilidad de proceder al despido por causas objetivas del art. 52. b); o, descendiendo a la materia colectiva, la necesidad de dar cumplimiento al derecho de información que ostenta el comité de empresa sobre cualquier innovación o cambio relevante que pueda afectar al proceso productivo en los términos del art. 64.5.

En todo caso, siendo la negociación colectiva el mecanismo fundamental expresión de la autonomía colectiva y el convenio el conocedor en particular de las concretas vicisitudes y necesidades del ramo o sector de trabajo parece adecuada una intervención más profunda en una cuestión tan viva a la que la norma no ha sido capaz de alcanzar.

Un aspecto importante vendrá dado por la firma del Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización⁴, fruto del acuerdo de los interlocutores sociales intersectoriales europeos, de ámbito de aplicación en todo el ámbito territorial y funcional de la UE/EEE, abarca a todos los trabajadores y empleadores de los sectores público y privado y de todas las actividades económicas con una clara vocación intersectorial que no distingue entre trabajos públicos o privados pretendiendo incluir todos

³ En este sentido, el art. 28 del CC de oficinas y despachos de la provincia de Albacete (BOP Albacete núm. 10, de 24 de enero de 2022) establece como la dirección de la empresa habrá de facilitar a las personas trabajadoras la formación o reciclaje necesario para la adaptación los nuevos requerimientos de su puesto de trabajo cuando se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo.

⁴ EUROPEAN SOCIAL PARTNERS FRAMEWORK ON DIGITALISATION, Suscrito en junio de 2020 entre la Confederación Europea de Sindicatos (y el comité de enlace EUROCADRES/ CEC) y las organizaciones representativas de las empresas que operan en el ámbito europeo: BusinessEurope, SMEunited, y CEEP (integra PYMES).

los trabajos emergentes en el marco de la digitalización en tanto parte de la premisa de los desafíos y riesgos que para el empleo conlleva la transición digital; de este modo, es primordial que desde el ámbito nacional se proceda al impulso de negociaciones para su implementación sectorial o de empresa. El Acuerdo destaca el vínculo existente entre las competencias digitales y la empleabilidad destacando interés común que los interlocutores en orden a facilitar un acceso a la formación y desarrollo de aptitudes de calidad y eficaces, sin perjuicio de la necesaria diversidad y flexibilidad de los sistemas de formación que deberán adaptarse a las diversas prácticas de relaciones laborales. Se crea así una relación de reciprocidad en la cual, de una parte, el empleador adquiere el compromiso de asumir la tecnología digital en sus procesos para mejorar la innovación y la productividad y obtener una mayor viabilidad de la empresa ofreciendo seguridad a sus plantillas en el empleo mejorando a sus condiciones de trabajo, y de otra, el trabajador debe aceptar el compromiso de apoyar el crecimiento y el éxito de la empresa y reconocer el papel fundamental que la tecnología digital ha adquirido para mantener las empresas en un constante marco de competitividad.

Otro giro importante vino marcado por el reconocimiento del derecho a la educación digital reconocido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, como un derecho cuya efectividad contribuiría a la calidad de la enseñanza y garantizaría un alumnado —y futuro trabajador— conocedor de las competencias digitales requeridas en un escenario laboral del futuro. A tal fin, es precisa la participación de la administración educativa en la implementación de este derecho, mediante la inclusión de la competencia digital en el desarrollo del currículo y una adecuada formación del profesorado para abordar con éxito este proceso. Sin embargo, por cuanto hace al trabajo, el documento más importante sería la Carta de Derechos Digitales (2021) que en su apartado sobre derechos en el ámbito laboral apunta a cuestiones de superior importancia en los actuales escenarios de transición laboral digital; así, recoge el derecho de las personas trabajadoras a una formación adecuada que permita su adaptación a las nuevas condiciones laborales con la finalidad de adquirir las competencias requeridas por el mercado de trabajo y disponer de mayores y mejores oportunidades de empleo.

En el marco del diálogo social, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm.129, de 31 de mayo de 2023), recoge la necesidad de fomentar medidas de acción positiva para evitar la brecha digital —añadiendo como preocupación especial en este sentido la brecha entre mujeres y hombres— especialmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las transformaciones digitales de la empresa, estableciendo como una de las materias prioritarias a desarrollar a través de la negociación colectiva el Acuerdo Marco sobre Digitalización.

2. COMPETENCIAS DIGITALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Desde las políticas públicas, el objetivo principal es la puesta en marcha de una oferta formativa dirigida a un entorno laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales para lo cual se ha procedido a la suscripción de convenios con grandes compañías tecnológicas con el fin de poner a disposición la formación gratuita en competencias digitales a través del Servicio Público de Empleo y la Fundación Estatal para la formación en el Empleo, capaces de amortiguar los efectos negativos que la brecha digital proyecta sobre la empleabilidad.

Sin embargo, pese a este impulso y la importancia de la adquisición de competencias tecnológicas para la adaptación a los nuevos escenarios laborales, la intervención de la negociación colectiva ha sido muy escasa hasta el momento; las referencias a las nuevas tecnologías suelen concentrarse en las cláusulas del teletrabajo, en el ámbito de la desconexión digital con el uso racional de las herramientas tecnológicas, y, en materia de salud laboral, contemplando previsiones concretas para aquellos supuestos en los se produce alguna modificación en las tecnologías aplicadas en el puesto de trabajo.

En el ámbito convencional sectorial, son pocos los textos aún que contienen referencias concretas a la importancia que la brecha digital adquiere en relación con la adquisición y el mantenimiento del empleo; el más significativo entre ellos es el XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), uno de los textos puntuales que recoge la necesidad de minorar la brecha digital como vía de mejora de la empleabilidad. Así, entre los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector de la banca incluye el de la educación digital (art. 80.4) que la empresa deberá hacer efectivo consiguiendo una doble finalidad: por un lado, que el empleador adquiriera el compromiso de formar al personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar los retos que supone en el ámbito laboral la transformación digital, facilitando la reconversión del sector a los nuevos entornos y consiguiendo la adaptación de las personas trabajadoras a los nuevos puestos de trabajo; por otro, evitar y erradicar las brechas digitales que sesgan la empleabilidad para lo cual el ejercicio de este derecho ha de venir necesariamente acompañado de una participación activa de las personas trabajadoras en las acciones formativas previstas para su desarrollo y actualización permanente⁵.

⁵ Con idéntico tenor el art. 35.4 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022). Considerando eje prioritario de la Estrategia de la Política Industrial la innovación y la transformación digital, el CC para la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del Metal (2023-2026) de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 203, de 20 de octubre de 2023).

Sin la referencia concreta a la cuestión de la brecha digital, pero descendiendo al tratamiento de la formación en competencias digitales como vía que mejora la empleabilidad es posible encontrar la Disposición adicional primera del CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) que recoge como objetivo estratégico “la necesidad de una mejora continua del nivel formativo de las personas trabajadoras pertenecientes al sector, al objeto de mejorar su empleabilidad y la competitividad de las empresas” para conseguir con ello que sus trabajadores y trabajadoras sean capaces de afrontar los retos que la evolución de la actividad productiva, la digitalización y los cambios tecnológicos conllevan. En dirección similar, el art. 10 del CC de Mercadona S.A. (BOE núm.52, de 28 de febrero de 2024), ofreciendo contenido al derecho de participación de los trabajadores en acciones formativas recoge tímidamente y entre varias, aquellas referidas a nuevas técnicas de negocio y nuevas tecnologías.

En esta dirección, el art. 113 del VII CC de industrias de ferralla 2023-2024 (BOE núm. 41, de febrero de 2024), dedica parte de sus previsiones en materia de formación profesional a necesidad de cubrir deficiencias formativas generadas por la introducción de nuevas tecnologías dirigida sobre todo a la protección de colectivos con mayores dificultades de acceso a la formación continua, dirigiendo esta a cuantos trabajadores puedan estar inmersos en procesos de reconversión, cambios de puestos de trabajo y reciclaje profesional o requieran una formación especializada y de nuevas tecnologías. También en el Capítulo dedicado a la formación profesional el CC empresas de medicación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023), establece como uno de sus principios generales la formación durante toda la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal, dentro de las cuales y para minorar efectivamente la brecha digital se encuentra aquella dirigida a la adaptación a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica.

En el ámbito empresarial, de manera mucho más tajante, aparece el interesante contenido ofrece el CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) en su art. 37 —Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional— en el que lleva a cabo una auténtica apuesta por la formación para la adaptación a los nuevos entornos y evitar así la brecha digital que impide en muchas ocasiones el mantenimiento del empleo. Las partes firmantes asumen la importancia de acometer la necesaria anticipación al cambio en el sector por lo que “las partes firmantes se comprometen a analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del Convenio Colectivo y, en particular, en el subsistema de formación profesional continua [...] que permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras que faciliten la adaptación a las

nuevas tecnologías y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios de la vigilancia, creando a tales efectos una Comisión específica que deberá constituirse en un plazo no superior a tres meses tras la publicación del Convenio Colectivo”, todo con “el objetivo de dotar a la Empresa de unos medios humanos mejor capacitados para hacer frente a los cambios esperados, potenciando con dicho fin aquellas competencias profesionales que permitan que su trabajo se desarrolle de forma más eficiente, en la medida que las necesidades de la empresa y la normativa laboral y administrativa aplicable así lo permitan”, favoreciendo el desarrollo profesional de las personas trabajadoras y primando en la medida de la posible su promoción.

Por otro lado, y partiendo de la realidad de muchos grupos empresariales en los que gran parte de sus ingresos provienen de las ventas efectuadas “on line”, parece interesante traer aquí el contenido del Acuerdo Marco Estatal entre las cadenas comerciales de Inditex en España y la Federación de Servicios de CC.OO. y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT sobre las condiciones laborales en las plantillas de tiendas absorbidas como consecuencia del “plan de transformación digital” y el “concepto tienda integrada” —con una vigencia establecida hasta 31 de enero de 2023— que prevé la necesidad de impartir una formación específica a cargo de la empresa al personal de las plantillas implicadas en el proyecto de Transformación Digital para que sean capaces de desarrollar con garantías las nuevas capacidades que se exigen al personal en el concepto de “tienda integrada”.

Con cierta previsión sobre los efectos que los procesos unidos a la transformación digital pueden suponer para el empleo, se identifican algunas cláusulas⁶ que obligarían a la empresa a informar a la representación de los trabajadores con la debida antelación y carácter previo a su adopción de cuantas propuestas de transformación digital o tecnológica pudieran ser llevadas a cabo en la empresa cuando éstas no supongan una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, pero fueran capaces de producir efectos en el empleo y los métodos o formas de trabajo, indicando que la información deberá acompañar a las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida. Pese a no descender el contenido del convenio sobre la cuestión de la formación de manera directa si contempla la posibilidad de la proyección de un efecto negativo sobre las personas trabajadoras que el empresario podría minorar con la adopción de medidas formativas vinculadas a una recapacitación y adquisición de las nuevas competencias exigidas.

⁶ Art. 117, IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

Abundando en el tenor anterior, el art. 108 del IX CC estatal del corcho (BOE núm.214, de 28 de agosto de 2023) establece mayor exigencia y añade más concreción al mencionado *supra* en cuanto al establecimiento del plazo de antelación con el cual deberán ser informados los representantes de los trabajadores (al menos 1 mes) así como la exigencia de que la información que les sea aportada “deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada”. El mismo texto (art. 28) alberga la necesaria comunicación a la representación de los trabajadores —con un plazo suficiente para proceder a su análisis y prever sus consecuencias en el empleo o la formación— para el caso de que la introducción de nuevas tecnologías pueda suponer para los trabajadores una modificación sustancial de condiciones de trabajo o cuando estos precisen de un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, exigiendo que se facilite a los trabajadores afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función⁷.

Bajo el título “Modificaciones tecnológicas”, el art. 13 del CC de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm.16, de 19 de enero de 2023) recoge el deber de información empresarial a los representantes de los trabajadores ante cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías y, cuando el puesto de trabajo se vea afectado por las mismas el empleador ha de ofrecer al trabajador que lo ocupe un curso de formación —que será impartido en horas de trabajo o compensadas tales horas con descansos— por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses.

Aparece también un texto⁸ que manera generalista aboga por la existencia y puesta en funcionamiento de un observatorio sectorial capaz de analizar todo lo relativo a la digitalización, que constituya un “foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre aquellas materias de interés común” analizando la realidad sectorial y los cambios que implica la digitalización, concretamente en la cuestión de la adquisición de competencias digitales y empleabilidad de las plantillas en los nuevos puestos fruto de la implantación de nuevos procesos y tecnologías, si bien no contiene ningún tratamiento pormenorizado por cuanto hace a la formación más allá

⁷ En términos similares, art. 10, XX CC de industrias químicas (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021). Estableciendo un periodo de formación o adaptación no inferior a 2 meses, art. 11, CC de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Con exigencia también de la comunicación a la representación de los trabajadores cuando la introducción de nuevas tecnologías requiera formación del trabajador, art. 73, CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); IX CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024); IX CC estatal del corcho.

⁸ Disposición transitoria quinta del CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

del reconocimiento de una evidente necesidad. En términos parecidos, el CC del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 293, de 23 de diciembre de 2023) deja en la comisión paritaria —o quien ella determine— la labor de constituir una comisión de digitalización “a los efectos de conocer el mapa de digitalización de las empresas afectadas por el presente convenio, el desarrollo de planes concretos y la aficción a largo plazo en el empleo, y especialmente en las necesidades de formación”, remarcando el nexo entre la formación y el mantenimiento del empleo.

Lo cierto es que los convenios colectivos de empresa dedican más atención a la formación en esta materia en su clausulado si bien las referencias más numerosas se dirigen a la adquisición de competencias digitales para ejercer de manera correcta el teletrabajo como vía para evitar la ineptitud del trabajador por falta de adaptación a los procesos empresariales con que conlleva la introducción de nuevas tecnologías. En tanto el teletrabajo se define en la LTD como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación cabe inferir la necesidad de esa formación efectiva para llevar a cabo las tareas asociadas al mismo.

En este sentido se advierten, por un lado, aquellos tenores que solo hablan de formación para el ejercicio del teletrabajo de manera específica y, por otro, los que además reflejan formación concreta en manejo de herramientas informáticas —aunque vinculadas al teletrabajo—.

Entre los primeros, en los textos analizados y sin perder el horizonte de la mejora de la empleabilidad, el CC del Consorcio para el Fomento de la Música para todo su personal a excepción de la Escuela Municipal de Música y personal de alta dirección (BOP de A Coruña núm. 123, de 27 de junio de 2024)⁹. Algo más exhaustivo el CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024) apuesta por la potenciación de una formación específica tanto para las personas teletrabajadoras como para sus responsables directos para lo cual la empresa dispondrá los medios oportunos con el objetivo de garantizar una formación adecuada y de calidad que capacite al empleado para el uso de las herramientas básicas del teletrabajo.

Por cuanto hace a los segundos, aparecen textos que permiten al empresario exigir a sus personas trabajadoras la asistencia obligatoria a cursos de formación a personal en teletrabajo para la mejora de la prestación

⁹ CC empresa Cable Aireworld SAU (BOP de Alicante núm. 237 de 13 de diciembre de 2023); CC empresa Iveco España SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021 Comunidad de Madrid); CC empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022);

del servicio o de su capacitación tecnológica, como es el supuesto del II CC de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades) (BOA núm. 74, de 19 de abril de 2023)¹⁰ o el II CC para el personal de la empresa GPEX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022) incide en la formación obligatoria de las personas teletrabajadoras de manera específica en las áreas formativas de Tecnologías de la Información y Comunicación, en materia de manejo de herramientas informáticas.

Con menor detalle, el CC de la empresa Ayuntamiento de Talavera la Real (DOE núm. 129, de 4 de julio de 2024) contiene una referencia clara a la necesaria “formación de las personas teletrabajadoras [...] en el manejo de herramientas informáticas”¹¹.

Por último y en orden distinto, han podido identificarse algunos documentos en los cuales son establecidas ciertas condiciones y requisitos “tecnológicos” “para el acceso a la condición del teletrabajo y proceder a la prestación del servicio bajo este régimen laboral; este es el supuesto que alberga el art. 87 del Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023), refiere la necesidad de disponer de “competencias digitales suficientes y necesarias para poder realizar la modalidad de prestación de servicios” marcando así las competencias digitales como un elemento clave en la empleabilidad.

Tras la consulta de más de 400 convenios colectivos, ha sido posible constatar que no son muchos los textos que tratan la cuestión de brecha digital con las consecuencias que tiene para el acceso y mantenimiento del empleo. Hasta el momento, el desarrollo más extenso de esta cuestión ha sido por la vía de del ejercicio del teletrabajo o referencias a la desconexión digital, a través de una formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Del análisis realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

¹⁰ Con tenor parecido, CC empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); CC empresa DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023); CC para la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022).

¹¹ De contenido similar, CC Ayuntamiento de Villanueva del Fresno (DOE núm. 193, de 6 de octubre de 2021); y, CC empresa Carrier Montilla, SA (BOP de Córdoba núm. 16, de 23 de enero de 2024).

- La obsolescencia de las competencias y de la formación de las personas trabajadoras y la inactividad de actuación mostrada ante esta situación ocasiona una brecha digital que parece tampoco ser abordada o solucionada desde las empresas que no contemplan en su gran mayoría formación en este sentido, centrando su atención en las competencias necesarias para el correcto ejercicio del teletrabajo, el derecho de desconexión digital y las cuestiones de salud laboral que traen causa en modificaciones tecnológicas.
- La escasez de referencias en los convenios colectivos respecto a la brecha digital y la empleabilidad parece constatar el distanciamiento existente entre negociación colectiva y una realidad laboral cada vez más exigente con el uso de las nuevas tecnologías. En este sentido la digitalización debería abordarse desde este mecanismo diseñado para el refuerzo y la mejora de las condiciones y derechos de las y los trabajadores.
- Los sectores con alta dependencia de las nuevas tecnologías en sus procesos —como es el caso de la banca y establecimientos financieros— han sido pioneros en la introducción de una regulación específica que ponga en relación las competencias digitales y la empleabilidad, reconociendo la importancia y necesidad de la formación en esta materia como valor en alza en materia de empleo. Aun así, son escasas las referencias encontradas.

Por cuanto hace a las buenas prácticas, es posible destacar las siguientes:

- Las empresas pueden desempeñar un papel relevante en la consecución de un proceso de digitalización que no genere brechas digitales. Las empresas tecnológicas, por su parte, tienen una especial responsabilidad al respecto, en la medida en que son quienes diseñan e incorporan al mercado los productos y servicios tecnológicos que serán empleados por otras empresas en sus procesos, más o menos intensos o continuados, de incorporación de la tecnología a su actividad.
- Sería deseable una acción conjunta y coordinada en materia de formación para el empleo dirigida específicamente a minorar la brecha digital mediante la participación de los poderes públicos en sintonía con las empresas privadas.
- El hecho del envejecimiento poblacional es paralelo a un envejecimiento de las plantillas que en numerosas ocasiones no son capaces de adquirir las nuevas habilidades que le son exigidas. Cabría instaurar medidas dirigidas a conseguir adquirir y mejorar la capacidad digital para facilitar la incorporación al empleo y la

adaptación y/o permanencia en un sistema productivo en constante proceso de digitalización. Con ello sería más sencilla la reincorporación en el mercado laboral de aquellos que han sido expulsados del mismo y cuentan con una edad madura.

4. BIBLIOGRAFÍA

- BAJO GARCÍA, I.: “Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo frente a la brecha digital laboral”, en AA.VV.: *Digitalización, recuperación y reformas laborales*, Comunicaciones del XXXII Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2022.
- MARTÍNEZ BARROSO, M^a R. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: *La formación en un mercado laboral tecnificado*, Valencia (Tirant Lo Blanch), 2021.
- GOERLICH PESET, J. M^a.: “El Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización”, Documentación Laboral, Vol. I, núm. 122, 2021.

Capítulo IV

CONTROL DIGITAL Y PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León*

Sumario

1. La negociación colectiva como elemento vertebrador de los derechos de las personas trabajadoras ante la digitalización del poder de control empresarial. 2. Límites convencionales al ejercicio del poder de control empresarial a través de recursos digitales. 2.1. El control de los dispositivos digitales. 2.2. Vídeo-vigilancia. 2.3. Audiovigilancia. 2.4. Geolocalización. 2.5. Prohibición de decisiones automatizadas: excepciones. 3. Conclusiones y buenas prácticas. 4. Bibliografía.

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ELEMENTO VERTEBRADOR DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE LA DIGITALIZACIÓN DEL PODER DE CONTROL EMPRESARIAL

La relevancia de la negociación colectiva como instancia reguladora del respeto a los derechos de los trabajadores frente a la digitalización del trabajo adquiere rango normativo y alcance general merced al art. 88 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos. Dicho precepto caracteriza al convenio colectivo como eventual fuente reguladora “para garantizar la protección de los derechos y libertades en relación con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores en el ámbito laboral”, haciendo referencia explícita al procesamiento de datos con fines de contratación, ejecución del contrato laboral, gestión, planificación y organización del trabajo, igualdad y diversidad en el lugar de trabajo, salud y seguridad en el trabajo, protección de los bienes de empleados o clientes, así como a efectos del ejercicio y disfrute, individual o colectivo, de los derechos y prestaciones relacionadas con el empleo y a efectos de la extinción de la relación laboral” (apartado 1) y previniendo que el convenio colectivo, en cuanto norma reguladora, incluya “medidas adecuadas y específicas para preservar derechos fundamentales, prestando especial atención a la transparencia del tratamiento, a la transferencia de los datos personales dentro de un grupo empresarial o de una unión de empresas dedicadas a una actividad económica conjunta y a los sistemas de supervisión en el lugar de trabajo”.

Bajo tales premisas, la normativa interna española también invoca a la negociación colectiva como fuente reguladora de los límites en el ejercicio del poder de supervisión empresarial para salvaguardar los denominados “derechos digitales”, esto es, el derecho de la intimidad de los trabajadores tanto en el uso de los dispositivos informáticos puestos a disposición por su empresario (art. 87 LOPDyGDD), cuanto frente al recurso a los mecanismos de videovigilancia y de grabación de sonidos

en el lugar de trabajo (art. 89 LOPDyGDD) o también a raíz del establecimiento de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral (art. 90 LOPDyGDD). En concreto el art. 91 LOPDyGDD remite a la negociación colectiva las eventuales garantías adicionales de los derechos y libertades relacionadas con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral (art. 91 LOPDyGDD).

Al calor de este entramado normativo y del impulso derivado del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, la regulación convencional está llamada a ocupar un amplio espacio a la hora de incluir nuevos contenidos imbricados con las tecnologías, la generalización del uso de internet o la conexión cuasi-permanente, adoptando una postura renovada, buscando avances en materias a las que la norma heterónoma no alcanza y que se van imponiendo por el cambio social. Las normas paccionadas son, sin duda, la herramienta más eficaz para ofrecer salvaguardas contra la rápida evolución tecnológica de la gestión digital, no en vano los instrumentos vinculados al derecho colectivo han demostrado tradicionalmente ser esenciales en aras a limitar las prerrogativas empresariales, pudiendo llegar a ofrecer soluciones bastante flexibles tanto a nivel sectorial como de empresa y tratar de compatibilizar, aplicando los principios generales previstos legislativamente, los intereses de trabajadores y empresarios, compaginando los mismos cuando estuviesen distanciados. Como con acierto se ha dicho, los interlocutores sociales están en disposición de “establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con la salvaguarda de derechos de las personas trabajadoras en los procesos de transformación digital y en la determinación de las consecuencias laborales que la misma puede implicar”¹. La negociación colectiva se postula, por ende, como fuente reguladora estrella de la sociedad 5.0, donde la digitalización, inteligencia artificial y robotización han adquirido un papel protagonista. La regulación paccionada permite dar respuesta a estos nuevos fenómenos y a sus repercusiones laborales de una forma más ágil y rápida, fruto del consenso entre los interlocutores sociales, capaz de proporcionar una mayor coherencia a la ordenación jurídica con la realidad, una mayor legitimidad, una mejor y más fácil adaptación a los cambios y una mayor seguridad jurídica por ser fruto del acuerdo entre las partes participantes².

¹ Gobierno de España: *Carta de Derechos Digitales*, 2021, p. 23.

² VALLE MUÑOZ, F.A.: “La regulación de las tecnologías de la información y de la comunicación por la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019, págs. 13 y ss.

Ahora bien, aun cuando la negociación colectiva podrá mejorar, pero no empeorar, los estándares de protección previstos en la Ley en relación con el tratamiento de los datos personales y la salvaguarda de los derechos digitales, la realidad demuestra que la propia Ley parece encaminar el espacio convencional hacia la garantía de los derechos digitales (en los arts. 87, 88, 89 y 90), obviando, más allá de la genérica mención del primer inciso del art. 91 LOPDyGDD, la funcionalidad de la autonomía colectiva en materias tendentes a tutelar el derecho a la protección de los derechos de los trabajadores, como serían la concreción de los principios de transparencia, información, finalidad o proporcionalidad, cesiones de datos en estructuras empresariales complejas, ejercicio de garantías de acceso, rectificación o cancelación o, por no seguir, sistemas de denuncia internos. Como es fácil de adivinar, este mismo patrón se materializa en la regulación convencional.

2. LÍMITES CONVENCIONALES AL EJERCICIO DEL PODER DE CONTROL EMPRESARIAL A TRAVÉS DE RECURSOS DIGITALES

La experiencia demuestra cómo el poder tecnológico del empresario, pese a su indudable contribución al incremento de la rentabilidad empresarial derivada de la facilidad que proporciona a la hora de gestionar los recursos humanos con un bajo coste, pone en peligro y ataca, al tiempo, numerosas libertades públicas, tales como el derecho a la intimidad, el secreto de las comunicaciones, el derecho a la propia imagen o la libertad informática; sin olvidar nunca que puede ser adicionalmente utilizado, de manera directa o indirecta, con fines discriminatorios. Este carácter pluriofensivo de los adelantos técnicos, particularmente puesto de manifiesto ante el ingente almacenamiento de datos que permite la reconstrucción de las señas e identidades más profundas de la profesionalidad y de la personalidad de los trabajadores, obliga a buscar el difícil punto de equilibrio entre, de un lado, el derecho del empresario a optimizar las posibilidades que las nuevas tecnologías ofrecen no sólo a la actividad económica *ad extra*, sino a la dirección interna del personal; y, de otro, el ejercicio por los trabajadores, en el seno de la relación laboral, de sus derechos de ciudadanía. La disposición final 13ª LOPDyGDD dio lugar al nuevo art. 20 bis ET, que bajo la rúbrica de los “derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”, reconoce el derecho de los trabajadores “a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”.

2.1. El control de los dispositivos digitales

Siguiendo la doctrina vertida en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en sentencia de 5 de septiembre de 2017 (asunto 217/61, caso *Barbulescu II*), el art. 87 LOPDyGDD establece una serie de previsiones tuitivas en relación con el control empresarial de los dispositivos digitales³:

1. Define con claridad las finalidades justificativas del acceso del empresario a los dispositivos digitales puestos a disposición del trabajador: “controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos”.
2. Establece la obligación empresarial de informar a los trabajadores sobre los criterios de utilización de los dispositivos digitales, que habrán de respetar en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente, debiendo participar en su elaboración los representantes de los trabajadores.
3. En dicha información se han de especificar “de modo preciso los usos autorizados” y establecer “garantías para preservar la intimidad de los trabajadores”, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

³ SERRANO GARCÍA, J.: “Propuestas estratégicas para enfocar el control de los dispositivos digitales propiedad de la empresa”, en VV.AA (BLASCO JOVER, C., Dir.): *Propuestas estratégicas para enfocar el control de los dispositivos digitales propiedad de la empresa*, Madrid, Tecnos, 2024, págs. 281 y ss.

A la luz de esta regulación legal, los interlocutores sociales no sólo han venido introduciendo cláusulas en los convenios colectivos sino que estos extremos han llegado a constituir un contenido independiente, contando con su propio y exclusivo artículo, capítulo o anexo⁴.

Al descender al análisis y exposición de las fórmulas utilizadas, cabe señalar como contenidos más destacados los siguientes:

⁴ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 81 Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 6.1 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 33 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 75 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Capítulo X II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2021); Art. 12 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 17 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 23 Acuerdo marco de Sidenor Aceros Especiales, SLU, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2022); Art. 56 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); Art. 67 Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 45 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 11 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); Anexo VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 12 Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 175, de 24 de julio de 2023); Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023); Art. 76 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 73 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 76 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023); o Art. 44 Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, SL (BOC núm. 113, de 13 de junio de 2022).

1. Todavía muchos convenios colectivos remiten al art. 20 bis ET⁵, al art. 87 LOPDGDD⁶, al RGPD⁷, a la normativa vigente⁸ o a la doctrina del Tribunal Constitucional⁹.
2. También son frecuentes los convenios que no aportan una regulación precisa sino más bien genérica y abstracta remitiéndose a la elaboración de protocolos con participación de los representantes de los trabajadores¹⁰ o a la confección de una normativa interna¹¹. Si son de ámbito supraempresarial, suelen atribuir la competencia

⁵ Art. 41 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023); o Art. 26 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023).

⁶ Art. 73 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁷ Art. 8.9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); Art. 48 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023)

⁸ Art. 33 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 75 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Art. 76 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); o Art. 76 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

⁹ Art. 13 I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023).

¹⁰ Art. 12 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 119 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); o Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

¹¹ Art. 31 XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022); Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 48 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); o Art. 12 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

a la negociación a nivel empresarial¹² o aluden a un sistema de consulta con los representantes de los trabajadores¹³.

3. Es habitual la utilización de alguna cláusula de estilo, que por lo común presenta una estructura similar y ligeras variaciones en cada caso concreto. En este sentido, comienzan justificando la regulación e inclusión de esta materia en redactados como “las partes negociadoras somos conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas”¹⁴; o tras reconocer el derecho de los trabajadores al “acceso a las nuevas tecnologías”, recogen la obligación empresarial de “proporcionar las herramientas adecuadas para el correcto desarrollo del trabajo asignado (en concreto, internet y dirección de correo corporativo)”¹⁵, sin dejar de advertir que la propiedad de tales

¹² Art. 9 Convenio Colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 49 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); o Art. 73 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

¹³ Art. 13 I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 5910, de 12 de enero de 2023).

¹⁴ Art. 81 Convenio Colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable; Capítulo X II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2021) Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 12 Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022); o Art. 62 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

¹⁵ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 58 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 11 del Anexo IV III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 90 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 69.2 Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades

medios corresponde a la empresa, careciendo la persona trabajadora de cualquier expectativa de intimidad o confidencialidad¹⁶. Gran parte de los convenios otorgan al titular de la organización productiva, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, la facultad de controlar el uso de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para el desempeño de su actividad profesional¹⁷.

cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 67 Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022); Art. 43 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 35 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 26 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); o Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

¹⁶ Art. 11 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); Art. 23 Acuerdo marco de Sidenor Aceros Especiales, SLU, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2022); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); o Art. 44 Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, SL (BOC núm. 113, de 13 de junio de 2022).

¹⁷ Art. 6.1 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 57 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020);

Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 12 Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Art. 32 Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 33 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 75 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 8 Convenio colectivo de Alain Afflelou España y franquiciados (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 25 bis Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); Disposición final 3ª Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); Art. 63 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Capítulo X II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2021); Art. 42 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Art. 69 Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022); Art. 11 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); Art. 69 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); Art. 57 bis

4. A veces, se añaden las finalidades que legitiman el control utilizando variadas expresiones: “verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales”¹⁸; “garantizar la integridad de dichos dispositivos”¹⁹; “preservar la información propiedad de la empresa y la seguridad informática”²⁰; “ga-

Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022); Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Art. 76 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 56 V Convenio colectivo de la Ilunion Seguridad, SA (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 26 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); Art. 27 bis Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Art. 76 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); Art. 64 Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados de la comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022); o Art. 9 Convenio colectivo del sector de comercio textil (BOCM núm. 49, de 26 de febrero de 2022).

¹⁸ Art. 32 Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 59 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); Art. 39 Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); Art. 21 Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023); Art. 64 Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados de la comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022); Art. 9 Convenio colectivo del sector de comercio textil (BOCM núm. 49, de 26 de febrero de 2022); o Anexo VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

¹⁹ Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 32. 4 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); art. 36 Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020); Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Art. 12 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 119 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 2.15.6 Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Art. 62 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); Art. 45 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 43 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); Art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); Art. 73 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); o Art. 13 I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023).

²⁰ Art. 42 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Art. 59 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana

rantizar el patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores”²¹; “defender la competencia y la protección de datos”²²; “atender a una necesidad empresarial justificada”²³; o constatar que no se utilizan para fines extraprofesionales²⁴.

No faltan supuestos donde se reconoce la potestad inspectora sin necesidad de acreditar finalidad legítima alguna sino que viene libremente reconocida al haber sido previamente informada²⁵ y, en ciertos supuestos, consentida por los trabajadores²⁶. Por el contrario, también aparece en ciertos casos limitada causalmente a la existencia de indicios razonables de uso ilícito o abusivo por incurrir en vulneración legal o convencional, aun cuando no ponga en riesgo el patrimonio empresarial²⁷ o a la “existencia o sospecha de la existencia de un incumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas de uso”²⁸.

5. A la hora de conocer los concretos procedimientos o técnicas a través de los cuales llevar a cabo los controles, los convenios colectivos ofrecen mínimas aclaraciones, entre las que cabe destacar —por su frecuencia— la genérica alusión a “las comprobaciones

Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); o Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

²¹ Art. 11 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022).

²² Art. 12 Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022).

²³ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

²⁴ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 59 Convenio colectivo de la Fundació de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); o Art. 48 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

²⁵ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

²⁶ Art. 6.1 del Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020).

²⁷ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); o Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

²⁸ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023); o Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023).

oportunas”²⁹, a la realización de una auditoría³⁰ o —como excepción pero con similar imprecisión sobre los parámetros de forma, lugar y tiempo— a la monitorización remota³¹, la indexación de la navegación o la revisión del correo electrónico³². En alguna ocasión se amplían las posibilidades de supervisión señalando que la empresa podrá “utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibido en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus personas trabajadoras en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas trabajadoras de la empresa, revisar historiales de mensajes, y de correo electrónico enviados y recibidos por las personas trabajadoras”³³; o, en similares términos, “podrá intervenir los medios digitales, el almacenamiento, los contenidos de navegación por internet o los programas de mensajería puestos a disposición del trabajador al efecto de adoptar las medidas que en su caso procedan”³⁴.

6. Todavía a día de hoy es habitual la prohibición total de uso de los utensilios digitales para fines privados, imponiendo una utilización adecuada, responsable y exclusivamente profesional de las herramientas informáticas y vetando el uso personal o particular³⁵

²⁹ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

³⁰ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 82 Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Art. 6.2 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); Art. 76 Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); o Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

³¹ Art. 39 Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022).

³² Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

³³ Art. 48 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 59 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); o Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

³⁴ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023)

³⁵ Art. 6.1 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 36 Convenio colectivo de Noroto,

y la manipulación de los equipos³⁶. Estos vetos se matizan, en alguna ocasión, utilizando las expresiones “con carácter general”³⁷.

Otros convenios solo excepcionalmente admiten un uso privado, utilizando variadas expresiones más o menos permisivas pero siempre restrictivas: “nunca más allá de lo que se considera ocasional y limitado conforme a los usos sociales”³⁸; “solo el acceso moderado y limitado, de acuerdo a las reglas, restricciones o prohibiciones que se especifican”³⁹; “cuando por el tiempo empleado no pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al puesto de trabajo”⁴⁰; “cuando objetivamente resulte

SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020); Art. 57 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 32 Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 33 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 48 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Art. 10 Convenio colectivo de pilotos de Eurowings Europe GmbH (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021); Art. 41 Convenio colectivo de Federación Farmacéutica, S.C.C.L. (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021); Art. 8 Convenio colectivo de Alain Afflelou España y franquiciados (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Art. 42 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Art. 56 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); Art. 67 Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022); Art. 45 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 12 Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); Art. 76 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 26 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); o Art. 76 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

³⁶ Art. 36 Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020).

³⁷ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 6.1 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020); o Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

³⁸ Art. 23 Acuerdo marco de Sidenor Aceros Especiales, SLU, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2022); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); o Art. 44 Convenio colectivo de la empresa Sidenor Aceros Especiales, SL (BOC núm. 113, de 13 de junio de 2022).

³⁹ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁴⁰ Art. 83 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

necesario”⁴¹; “para comunicaciones urgentes”⁴²; “se cuente con autorización expresa del superior jerárquico”⁴³; o “siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna”⁴⁴. En tal caso, “esa utilización para fines particulares deberá ser responsable, moderada y mantenerse dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática y recursos consumidos”⁴⁵, actuando bajo el principio de la buena fe⁴⁶.

⁴¹ Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

⁴² Art. 21 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁴³ Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); Art. 58 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 10 Convenio colectivo de pilotos de Eurowings Europe GmbH (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021); o Art. 62 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

⁴⁴ Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); o Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023).

⁴⁵ Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 90 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); Disposición final 3ª II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); Disposición final 3º Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); o Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁴⁶ Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 45 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); o Art. 37 Convenio colectivo GTS Transportation Spain SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

7. En ciertos casos, el convenio se detiene en establecer normas muy pormenorizadas sobre su uso y obligaciones de custodia por parte del trabajador de dichos dispositivos⁴⁷. Es frecuente el establecimiento de tiempos moderados de utilización⁴⁸ o de unas reglas concretas debidamente informadas a los trabajadores⁴⁹, en cuya elaboración participarán los representantes⁵⁰, cuya inobservancia puede implicar la aplicación de las correspondientes sanciones y restricciones en el acceso a las herramientas⁵¹. En concreto, se impedirán, entre otras, las siguientes conductas:

- Remisión de mensajes con imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social, así como los que promuevan el acoso sexual o moral o inciten a la violencia⁵².

⁴⁷ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁴⁸ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); o Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁴⁹ Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); Art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); o Art. 73 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁵⁰ Art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); o Art. 73 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁵¹ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 82 Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 35 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 98 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 84 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); Art. 90 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); Art. 48 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 84 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Anexo VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 26 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); Art. 93 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); Art. 48 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023); o Art. 13 I Convenio colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023).

⁵² Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 58 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021).

- Envíos masivos de correos electrónicos (o cadenas) o de gran capacidad —de forma indeterminada o fijando un límite— que puedan ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa, salvo autorización expresa de los responsables del servicio⁵³.
- Utilización de los sistemas informáticos y el acceso a internet para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, subastas, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral⁵⁴, —que, en el caso de ser detectados, serán eliminados sin previo aviso de los soportes corporativos en los que hayan sido alojados—, así como visitar webs de contenido racista, erótico, sexual o cualquier otro contrario a la dignidad y los principios morales⁵⁵.
- Uso que implique una vulneración de los valores y principios establecidos en el Código de Conducta y/o con-

2021); Art. 76 Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 43 VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); o Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

⁵³ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); o Art. 43 VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

⁵⁴ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 58 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 90 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021) Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 47 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); o Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

⁵⁵ Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 90 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); o Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

tradiga cualesquiera otras normas corporativas, o pongan en riesgo la seguridad o la reputación de la compañía o transgresión de los derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros ⁵⁶

- Falseamiento u omisión maliciosa de los datos que pudieran tener incidencia tributaria, o en la Seguridad Social⁵⁷.
- Navegación por internet⁵⁸ y acceso a redes públicas⁵⁹.
- Uso de software ilegal o programas no autorizados⁶⁰.
- Envío de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo⁶¹.
- Interceptación y/o uso no autorizado del correo electrónico o e-mail de otras personas trabajadoras o usuarios⁶².
- Manejo de los sistemas informáticos en perjuicio de la empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma⁶³ o utilización de las herramientas digitales para la difusión de información contraria a los intereses de la empresa⁶⁴.

⁵⁶ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁵⁷ Art. 45 Convenio colectivo de General Óptica, SA(BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023).

⁵⁸ Art. 90 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); o Art. 48 V Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁵⁹ Art. 58 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); o Art. 47 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

⁶⁰ Art. 48 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023); o Art. 45 Convenio colectivo de General Óptica, SA(BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023).

⁶¹ Art. 43 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

⁶² Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁶³ Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 51 Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020); o Art. 43 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

⁶⁴ Art. 51 Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020).

- Deterioro o degradación de los utensilios informáticos puestos a disposición de los trabajadores por la empresa⁶⁵.
- Descarga, almacenamiento, reproducción o archivo ficheros privados en los sistemas de almacenamiento de información de la empresa⁶⁶, así como extracción de información de la empresa a cualquier dispositivo de almacenamiento de uso privado de la persona⁶⁷
- Acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad de los bienes de la empresa, o bien utilizando credenciales de otro trabajador, incurriendo en esta conducta tanto el trabajador que la comete como el que ceda su credencial⁶⁸
- Prohibición de utilización del terminal móvil particular durante la jornada de trabajo⁶⁹, debiendo abstenerse de hacer grabaciones⁷⁰.
- Conservación en unidades de red y en dispositivos físicos de materiales o ficheros ajenos protegidos por derechos de propiedad intelectual o industrial, sea cual fuere su forma de obtención⁷¹.
- Consecución de copias para su utilización fuera del ámbito de la empresa⁷² o “realización de copias no controladas

⁶⁵ Art. 51 Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020).

⁶⁶ Art. 58 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); o Art. 47 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

⁶⁷ Art. 42 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021).

⁶⁸ Art. 42 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021).

⁶⁹ Art. 42 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); o Art. 99 IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁷⁰ Art. 21 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁷¹ Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); o Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁷² Art. 12 Convenio colectivo de Clear Channel España, SLU (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

de la información contenida en los portátiles o dispositivos externos como discos duros o pendrive”⁷³.

8. Como límites al ejercicio del poder de control empresarial se reconocen expresamente: el respeto a los derechos fundamentales (normalmente aludiendo de forma expresa a la dignidad, intimidad, protección de datos o secreto de las comunicaciones)⁷⁴, así

⁷³ Anexo III Convenio colectivo de acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁷⁴ Art. 81 Convenio Colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020) Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 36 Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020); Art. 57 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 33 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 75 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 8 Convenio colectivo de Alain Afflelou España y franquiciados (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Disposición final 3ª II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); Art. 25 bis Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); Disposición final 3ª Convenio colectivo de Placas y Componentes de Recambio, SAU (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); Art. 63 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Capítulo X II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 59 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); Art. 12 Convenio colectivo del Grupo Marítima Dávila (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022); Art. 48 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 11 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); Art. 43 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022); Art. 57 bis Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022); Disposición final 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023); Art. 77 III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 56 V Convenio colectivo de la Ilunion Seguridad, SA (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Art. 85 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); Art. 73 Conve-

como a su ejecución a través de medidas proporcionales al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo⁷⁵, utilizando el medio menos invasivo⁷⁶ de acuerdo con la normativa de protección de datos⁷⁷, de forma limitada en el tiempo y selectiva respecto a contenidos concretos⁷⁸, previa información previa, clara y precisa al trabajador afectado⁷⁹. Ahora bien, aunque se recoge el principio de información se exige de la necesidad de recabar el consentimiento⁸⁰.

Como garantías para evitar una eventual vulneración de los derechos del trabajador, la realización de los controles deberá tener

nio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 26 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); Art. 27 bis Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Art. 21 Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023); Art. 76 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); Art. 64 Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados de la comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022); o Art. 9 Convenio colectivo del sector de comercio textil (BOCM núm. 49, de 26 de febrero de 2022).

⁷⁵ Art. 81 Convenio Colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 32 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Capítulo X II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU (BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2021); Art. 122 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 43 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

⁷⁶ Art. 128 del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 122 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Anexo VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Art. 43 Anexo VI Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); o Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁷⁷ Anexo VI Convenio Colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

⁷⁸ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁷⁹ Art. 122 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 62 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); o Art. 6.2 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020).

⁸⁰ Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

lugar en horario laboral en la medida de lo posible y tendrá que ser realizada en presencia del empleado interesado y de algún representante unitario —si aquel así lo desea o si a ello no se opone— y/o de la sección sindical si estuviera afiliado⁸¹ o, en su defecto, otras personas trabajadoras⁸². En alguna cláusula convencional se indica que la supervisión se llevará a cabo por personal especializado⁸³ o ante la negativa del trabajador por un notario⁸⁴. En el caso de que así procediese, la Unidad de Protección de Datos de la Empresa podrá pronunciarse sobre las comprobaciones a realizar⁸⁵. En algún supuesto se recoge también el deber de la empresa de guardar “la máxima privacidad respecto a cualquier medida disciplinaria que fuera de derecho adoptar, mediante comunicación inequívoca exclusivamente a la persona interesada y representante legal o sindical si hubiere lugar a ello”⁸⁶, máxime cuando la denegación de acceso al registro empresarial por parte de la persona usuaria, dará lugar a que la empresa imponga la sanción procedente⁸⁷.

⁸¹ Art. 43 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Art. 32 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 58 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); Art. 34 Convenio colectivo regulador de las relaciones laborales en la Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2021); Art. 76 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); Art. 40 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 48 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 11 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); o Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

⁸² Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

⁸³ Anexo C VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁸⁴ Art. 77 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

⁸⁵ Art. 128 V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

⁸⁶ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

⁸⁷ Art. 34 Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, SL (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 59 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); o Disposición adicional 4ª Convenio colectivo de Pro a Pro Hostelería Organizada, SAU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Las Palmas de Gran Canaria y Palma de Mallorca (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

9. Algún convenio colectivo remite a la empresa la regulación del protocolos para el control de los dispositivos que siendo propiedad del trabajador se utilicen para fines laborales⁸⁸ o recoge de forma detallada una serie de obligaciones del asalariado a la hora de utilizar tales móviles particulares⁸⁹. Como contraste, y más allá de cuanto se dispone en los protocolos de acoso, no consta mención alguna a los cauces digitales para que los interesados puedan poner de manifiesto cualquier irregularidad que redunde en beneficio del interés público, dejando así huérfano de regulación un fenómeno de tanta actualidad como el whistleblowing, regulado en la reciente Ley 2/2023, de 20 de febrero, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción.

10. No es extraño que se incluyan dentro del capítulo dedicado al régimen sancionador referencias destinadas a destacar el comportamiento irregular de algún miembro de la plantilla, como la revelación a terceros de datos conocidos por razón de la ocupación, incluso tras la terminación de la relación laboral⁹⁰, la violación del secreto de correspondencia o de comunicaciones y la transgresión de normas de confidencialidad⁹¹, la utilización o difusión indebida de información⁹², la falta de entrega de la información manejada a la empresa⁹³ o, con carácter general, la infracción de lo previsto en la normativa de protección de datos⁹⁴.

⁸⁸ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

⁸⁹ “a) El usuario queda obligado al inicio de las conversaciones a informar a su interlocutor de sus derechos fundamentales y de la ley orgánica de protección de datos de carácter personal y de su reglamento europeo de protección de datos. b) El usuario notificará la pérdida o sustracción del teléfono móvil a la empresa en un plazo no superior a 24 horas, comprometiéndose al borrado y neutralización a distancia si dispone su compañía móvil o su teléfono de esa posibilidad. c) El usuario autoriza de manera inequívoca a que la empresa pueda realizar auditorías de gestión en dichas aplicaciones de mensajería y en las herramientas tecnológicas que use, previo aviso de 72 horas. d) Los datos utilizados y que constan en el teléfono móvil, son propiedad de la empresa, por lo tanto, en caso de causar baja en la empresa se obliga a destruirlos y a no usarlos bajo ningún concepto, so pena de incurrir en infracciones civiles, administrativas y penales”. Art. 6.2 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020).

⁹⁰ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

⁹¹ Art. 84 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021).

⁹² Art. 84 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021).

⁹³ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

⁹⁴ Art. 90 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Art. 61 Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de Es-

11. En fin, en alguna previsión convencional se otorgan competencias a la comisión paritaria para vigilar el cumplimiento de lo pactado en relación con los derechos digitales⁹⁵ o se crea una comisión ad hoc⁹⁶. Menester será dejar noticia también de la significativa labor de algún convenio en la decantación de nuevos derechos, como el relativo a la educación digital⁹⁷, a la formación en materia de protección de datos⁹⁸ o que refiere la obligación del trabajador de destruir cualquier dato relevante que comprometa la seguridad de la información de la empresa⁹⁹.

2.2. Vídeo-vigilancia

Recogiendo la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la sentencia de 17 de octubre de 2019, en el asunto *López Ribalta II*, el art. 89 LOPDyGDD se ocupa de regular el sistema de videovigilancia en el marco del ejercicio del poder de control empresarial, estableciendo las premisas para que la obtención de pruebas mediante esta técnica no implique una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador¹⁰⁰. Así:

1.-Admite la utilización de cámaras “para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores”.

2.- Exige que se informe con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

3.- Considera cumplido el deber de información “en el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores” cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el art. 22.4 LOPDyGDD.

paña (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); o Art. 99 IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021)

⁹⁵ Art. 18 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁹⁶ Art. 122 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁹⁷ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

⁹⁸ Art. 98 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

⁹⁹ Art. 10 Convenio colectivo de pilotos de Eurowings Europe GmbH (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021).

¹⁰⁰ MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “La videovigilancia en la negociación colectiva: ¿se enriquecen los formalismos legales y judiciales con el establecimiento de garantías adicionales a nivel convencional?”, en VV.AA (GAMARRA VILCHEZ, L; VARELA BOHORQUEZ, F. y LÓPEZ AHUMADA, E., Dirs.): *La gobernanza de los derechos digitales de las personas trabajadoras*, Madrid, Cinca, 2023, págs. 233 y ss.

4.- Prohíbe “la instalación de sistemas ... de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores..., tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”.

Aun cuando el art. 89 LOPDyGDD distingue, como ya consta, dos tipos de videovigilancia: la permanente respecto a la que se exige información previa, expresa, clara e inequívoca y la encubierta que se permite únicamente en los supuestos de “flagrante acto ilícito” contando la cámara con el distintivo informativo, no suele ser habitual que la negociación colectiva profundice en esta división, limitándose a introducir las siguientes regulaciones que sin duda pueden calificarse de parcas:

1. Es habitual la remisión al art. 20 bis ET¹⁰¹, a la LOPDyGDD y al RGPD¹⁰², a las Instrucciones de la Agencia Española de Protección de Datos¹⁰³ o a la normativa vigente¹⁰⁴, sin que tampoco sea infrecuente la reiteración de los términos del art. 89 LOPDyGDD¹⁰⁵.
2. Alguna cláusula convencional hace referencia a los fines de la instalación de cámaras: “garantizar la seguridad de las personas y evitar conductas delictivas”¹⁰⁶, “proteger el patrimonio de la em-

¹⁰¹ Art.41 Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022); Art. 57 bis IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2022); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹⁰² Art. 8.9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Art. 63 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); Art. 50 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹⁰³ Art. 70 IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2022).

¹⁰⁴ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 7 bis Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); o Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

¹⁰⁵ Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

¹⁰⁶ Art. 70 IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2022); o Art. 65 IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

presa, la seguridad de las personas y el ejercicio de las funciones de control de la actividad de los trabajadores”¹⁰⁷; “tutelar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo o... la protección de la clientela”¹⁰⁸; “detectar la comisión de ilícitos laborales”¹⁰⁹; “ejercitar la potestad disciplinaria”¹¹⁰ u “organizar, dirigir y controlar a las personas trabajadoras”¹¹¹.

3. En algún caso se recoge la obligación de informar a las personas trabajadoras y a los representantes sobre la utilización de este sistema de control¹¹², sin que sea necesario que el trabajador otorgue su consentimiento¹¹³. En otros casos, se entiende cumplido el deber de información con la colocación del distintivo informativo en lugar suficientemente visible¹¹⁴. Alguna previsión concreta la obligación de informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas, pudiendo utilizar a tal fin el correo electrónico¹¹⁵.

¹⁰⁷ Disposición final 1ª VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2021).

¹⁰⁸ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); o Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

¹⁰⁹ Disposición final 1ª VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2021).

¹¹⁰ Art. 45 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

¹¹¹ Art. 13 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

¹¹² Art. 13 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 7 bis Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 65 IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023); Disposición final 1ª VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2021) o Art. 45 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

¹¹³ Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022) o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹¹⁴ Art. 70 IV Convenio colectivo de Cash Converters, SL, y sociedades vinculadas (BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2022).

¹¹⁵ Art. 8.9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); o Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

4. También se hace alusión expresa a la observancia del principio de proporcionalidad a la hora de aplicar el control mediante cámaras¹¹⁶, utilizando los medios necesarios para grabar aquellas imágenes consideradas como necesarias. Tampoco falta alguna mención a que los datos objeto de tratamiento han de ser “adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados”¹¹⁷.
5. Como límites a la supervisión videográfica se señalan “el necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad de la persona trabajadora y a la protección de sus datos personales”¹¹⁸ o “el respeto a la dignidad, el derecho a la protección de datos y a la vida privada”¹¹⁹.
6. Cabe mencionar también la recepción expresa en el texto convencional de la prohibición de instalar sistemas de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos¹²⁰.
7. Tampoco falta alguna mención a la prohibición de introducir en la empresa elementos de grabación por el trabajador¹²¹.

¹¹⁶ Art. 27 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹¹⁷ Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

¹¹⁸ Disposición final 1ª VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2021).

¹¹⁹ Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023); o Art. 65 IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

¹²⁰ Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); o Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022).

¹²¹ Art. 93 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023),

2.3. Audiovigilancia

El control empresarial de las conversaciones del trabajador es, en principio, una hipótesis descartada porque se hallan amparadas por el secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) y el propio derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), de manera que solo mediante autorización judicial es posible una injerencia en las mismas. Y ello porque la grabación de una conversación suele ser más sensible para la privacidad que la de una imagen porque las palabras pueden revelar pensamientos y sentimientos internos, permitiendo comprobar fácilmente incumplimientos en el trabajo, adoptar medidas disciplinarias y probarlas en juicio.

Sobre la intervención de las llamadas telefónicas efectuadas por el trabajador, existe una jurisprudencia bastante asentada que admite el control de los datos externos de las llamadas realizadas desde el lugar de trabajo (número de destinatario, duración...), si bien no faltan pronunciamientos que ponen incluso en duda esta práctica aparentemente neutra, pues el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que protege el derecho al secreto de las comunicaciones¹²², opinión que ha sido acogida por alguna Sentencia del Tribunal Constitucional¹²³. A pesar de ello, la doctrina judicial ordinaria es favorable y la admite en el ámbito de las relaciones de trabajo por entender que cumple con el requisito de proporcionalidad, considerando pertinente el control de los dígitos marcados y de la frecuencia, pero limitando muy estrictamente la posibilidad de intervenir el contenido de las interlocuciones¹²⁴. Ahora bien, este veto quiebra cuando la prestación de trabajo consiste precisamente en la atención telefónica (teleoperadores) o cuando se trata del sector de la actividad de telemarketing (promoción de productos a través de llamadas telefónicas), pues —como se ha encargado de reconocer algún pronunciamiento judicial— la comprobación de los datos externos resulta notoriamente insuficiente en estos casos, teniendo en cuenta que el destinatario es determinado por la empresa, siendo necesario también que la organización productiva conozca el contenido de los diálogos no sólo para evitar que se efectúen contactos no permitidos sino también como medio de prueba de las operaciones comerciales realizadas¹²⁵.

La LOPDyGDD establece restricciones adicionales a la grabación de sonidos, más allá de las previstas para los sistemas de videovigilancia a las que anteriormente se hizo referencia, a saber:

¹²² Sentencia de 2 de agosto de 1984, caso *Malone versus Reino Unido*.

¹²³ STCo 34/1996, de 11 de marzo.

¹²⁴ STCo 114/1984, de 29 de noviembre y STS 10 marzo 1990 (Ar. 2045). En la doctrina judicial menor, SSTSJ Madrid 9 junio 2004 (JUR 2005/20495) y Castilla y León 11 abril 2018 (rec. 407/2018).

¹²⁵ STS 5 diciembre 2003 (Ar. 313/2004).

1. Refleja como regla general la prohibición de registrar audios en el lugar de trabajo, que sólo se admite en caso de riesgos relevantes para “la seguridad de las instalaciones, bienes y personas” derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.
2. Exige el respeto del principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y el de información previa.
3. Prohíbe “la instalación de sistemas de grabación de sonidos ... en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores..., tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos”.

Pocos son los convenios colectivos que establecen reglas particulares sobre la materia, pudiendo mencionar como cláusulas más frecuentes:

1. La remisión al art. 20 bis ET¹²⁶, a la LOPDyGDD y al RGPD¹²⁷ o a la normativa vigente¹²⁸.
2. La constatación expresa de la inexistencia de herramientas tecnológicas de escucha¹²⁹.
3. La reiteración de lo previsto en el art. 89 LOPDyGDD en cuanto a la finalidad del control: riesgos relevantes para “la seguridad de las instalaciones, bienes y personas” derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo¹³⁰ o para “la protección de la clientela”¹³¹.

¹²⁶ Art.41 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); o Art. 63 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022)..

¹²⁷ Art. 50 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹²⁸ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 13 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 7 bis Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022), art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); o Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

¹²⁹ Art. 6.2 Convenio colectivo de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020).

¹³⁰ Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); o Art. 62 IX Convenio colectivo de Union Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021).

¹³¹ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69. 2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); o Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

4. La alusión expresa a la aplicación de los principios de proporcionalidad¹³² e intervención mínima en la práctica del control¹³³.
5. También se alude a la obligación empresarial de información previa a los representantes y a los trabajadores¹³⁴, sin necesidad de recabar el consentimiento del trabajador¹³⁵.
6. Como límites del respeto a la dignidad, se establecen el derecho a la protección de datos y a la vida privada¹³⁶ o simplemente el derecho a la intimidad¹³⁷.
7. Se reconocen expresamente los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión¹³⁸. En alguna ocasión se recoge expresamente el deber de borrado de las grabaciones en los términos de la LOPDyGDD¹³⁹ o la necesidad de que los datos objeto de tratamiento sean adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados¹⁴⁰.
8. Cabe mencionar también la recepción expresa en el texto convencional de la prohibición de instalar sistemas de grabación de sonidos en lugares destinados al descanso o esparcimiento

¹³² Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

¹³³ Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); o Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022).

¹³⁴ Art. 7 bis Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

¹³⁵ Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹³⁶ Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

¹³⁷ Art. 65 IV Convenio colectivo del Grupo Hermanos Martín (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); o Art. 42 VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

¹³⁸ Art. 7 bis Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹³⁹ Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

¹⁴⁰ Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos¹⁴¹.

9. Tampoco falta alguna mención a la prohibición de introducir en la empresa elementos de grabación de sonidos por parte del trabajador¹⁴²

2.4. Geolocalización

Cada vez es más frecuente la utilización de variados sistemas de localización a distancia como instrumentos de control en el marco empresarial. La información básica proporcionada por tales canales es amplia, pues no solo permite establecer en cada momento la posición del dispositivo electrónico de que se trate y, por tanto, la localización indirecta del trabajador, sino también sus movimientos, el trayecto realizado, el tiempo invertido en cada recorrido y el de espera, las pausas y, en muchos casos, los resultados. Tales datos pueden obtenerse, bien porque la aplicación geolocalizadora forma parte de un dispositivo electrónico móvil como un smartphone, una tablet o un ordenador portátil, bien por la incorporación del concreto sistema de geolocalización (un navegador o un GPS) a un elemento móvil (un vehículo o medio de transporte), o, bien, en fin, porque se trate de los llamados *wearable device* (WD), es decir, dispositivos de geolocalización diseñados para ser llevados o vestidos tales como pulseras, anillos, gafas, relojes, prendas de vestir o de trabajo. Sin duda, el recurso empresarial a este tipo de dispositivos puede tener una justificación organizativa, técnica o productiva en términos de eficiencia, de control y de seguridad, pero también puede invadir la esfera personal de reserva, de privacidad o de intimidad. De ahí la necesidad de establecer ciertas cautelas recogidas en el art. 90 LOPDyGDD¹⁴³, a saber:

1. Admite la utilización de dispositivos GPS “para el ejercicio de funciones de control de los trabajadores”.

¹⁴¹ Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Art. 120 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); o Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022).

¹⁴² Art. 93 III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

¹⁴³ Pérez Gázquez, I.M.: “El papel de la negociación colectiva en las garantías del derecho a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras frente a los sistemas de videovigilancia y geolocalización”, *Trabajo y Derecho*, núm. 110, 2024.

2. Exige que “con carácter previo”, los empleadores informen “de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos” de geoposicionamiento.
3. Estedebereinformaciónseextiendeal“posibleejercicio delosderechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión”.

No es nada prolífica la regulación colectiva en esta materia, limitándose a:

1. Realizar remisiones genéricas al art. 20 bis ET¹⁴⁴, a la regulación vigente¹⁴⁵ o a la normativa de protección de datos¹⁴⁶.
2. Reiterar literalmente el contenido del art. 90 LOPDyGDD¹⁴⁷.
3. Exigir que se cumpla el principio de información tanto colectiva a los representantes de los trabajadores¹⁴⁸ o a las secciones

¹⁴⁴ Art.41 Convenio Colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 107 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024); Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 20 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 63 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022); Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023)

¹⁴⁵ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 7 bis Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

¹⁴⁶ Art. 20 Convenio Colectivo sector de la banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero); Art. 8.9 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Anexo VI VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹⁴⁷ Art. 11 Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); Art. 62 IX Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021); Art. 13 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); o Art. 62 Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022).

¹⁴⁸ Art. 20 Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero); Art. Tercero Convenio Colectivo Grupo Santander (BOE núm. 235, de 2 de septiembre de 2020); o Art. 20 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

sindicales¹⁴⁹ como individual a los trabajadores, sin necesidad de recabar el consentimiento¹⁵⁰.

4. Señalar como objetivos del sistema de GPS: “garantizar una organización más eficiente de la flota, una mejor coordinación de los equipos técnicos y la seguridad y salud de los trabajadores”, sin que su finalidad sea la “de monitorizar la actividad o el comportamiento habitual de los trabajadores”¹⁵¹.
5. Posibilitar la utilización de los datos obtenidos a través del sistema de geolocalización a efectos disciplinarios¹⁵².
6. Recoger la observancia del principio de proporcionalidad a la hora de aplicar el control¹⁵³, estableciendo como límites: el respeto a la dignidad, el derecho a la protección de datos y a la vida privada¹⁵⁴.
7. Considerar como transgresión de la buena fe contractual la manipulación por el trabajador del sistema GPS¹⁵⁵.

2.5. Prohibición de decisiones automatizadas: excepciones

El art. 22 RGPD, referido a “decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles”, indica que “todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado cuando pueda producir efectos jurídicos sobre su persona”,

¹⁴⁹ Anexo VI VII Convenio colectivo del grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022).

¹⁵⁰ Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹⁵¹ Art. 34 III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE núm. 307, de 23 de noviembre de 2020).

¹⁵² Art. 34 III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE núm. 307, de 23 de noviembre de 2020); Art. 25 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023); o Art. 45 Convenio colectivo del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

¹⁵³ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 69.2 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹⁵⁴ Art. 49 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); o Art. 44 III Convenio colectivo de Agencia de Transportes Robles, SA (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

¹⁵⁵ Art. Vigésimosegundo II Convenio colectivo de Lodisna, SLU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022).

como pudiera ser, en paradigmático ejemplo, la selección de personal, la evaluación de rendimiento, la valoración de competencias, etc., no en vano todas ellas tienen un efecto jurídico claro sobre las aspiraciones laborales de la persona trabajadora, ya sea sobre la celebración de un contrato de trabajo, ya sea sobre la modificación de las condiciones laborales, incluida la extinción del vínculo¹⁵⁶.

Ahora bien, aunque este precepto prohíbe, con carácter general, las decisiones automatizadas sin intervención humana en el marco de la relación laboral, lo cierto es que seguidamente el art. 22.2 RGPD, en su apartado a), permite dichas decisiones automatizadas “cuando el tratamiento sea necesario para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento”. Este redactado supone un primer obstáculo, pues quedarían excluidas tanto la fase de selección de personal cuanto el desarrollo de la relación laboral. Nótese, asimismo, que el art. 28 LOPDyGDD admite los perfiles elaborados “para el análisis o la predicción de aspectos referidos al rendimiento en el trabajo”. Es más, el apartado c) del art. 22.2 RGPD, añade otra excepción adicional, en referencia al “consentimiento explícito del interesado”.

Ninguno de estos conceptos, ni la regla general ni las excepciones, han sido aquilatados en la negociación colectiva, más allá de alguna cláusula aislada que “tras reconocer la virtualidad de los algoritmos en aras a una gestión más eficiente de las Empresas, recoge el derecho de las personas trabajadoras “a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia”¹⁵⁷. En algún caso se recoge el funcionamiento del algoritmo bajo el “principio de control humano”¹⁵⁸.

Mayor certidumbre se deriva del art. 28 LOPDyGDD, pues si se toman decisiones automatizadas fundadas únicamente en el tratamiento de datos

¹⁵⁶ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Negociación colectiva y derecho a la protección de datos de los trabajadores”, en VV.AA (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Pamplona; Aranzadi, 2020, págs.. 639 y ss.

¹⁵⁷ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); o Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

¹⁵⁸ Art. 14 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

(sin participación humana), el responsable ha de informar al afectado de la “lógica aplicada”, explicando la importancia y consecuencias del proceso de almacenamiento. Sin embargo, ninguna referencia hace la negociación colectiva a las aristas de este principio de transparencia individualizada.

En fin, el art. 64.4 d) ET recoge un principio de información colectiva, confiando a la representación legal de la plantilla el derecho a ser informada por la empresa “de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. Intentando revertir la opacidad aparejada a los algoritmos, la información ha de permitir entender cómo funciona el algoritmo y su impacto en las condiciones de trabajo“. La razón última de esta facultad es que los representantes puedan asegurarse de que la tecnología se utiliza de forma precisa, racional, no discriminatoria, proporcionada, legal y ética y a su vez sean capaces de transmitir dicha información a los trabajadores. Aun cuando la Guía informativa del Ministerio de Trabajo ha aquilatado los términos de la pertinente información, señalando, por un lado, las obligaciones de la empresa respecto a la información que debe facilitar a la representación legal de la plantilla y a las propias personas trabajadoras, y, por otro, indicando qué información puede solicitar la representación legal de la plantilla y las propias personas trabajadoras de acuerdo con la normativa vigente, nada dice la negociación colectiva sobre qué ha de entenderse por “parámetros, reglas e instrucciones”: si solo se refiere a las métricas o variables utilizadas en el proceso de decisión o también para qué va a ser utilizado el algoritmo, la cantidad y el tipo de datos que está procesando y las consecuencias que puede provocar o ha provocado. Tampoco se pronuncia la negociación colectiva sobre la necesidad de reforzar el deber de sigilo de las personas que componen los órganos de representación para evitar filtraciones y quiebras de seguridad que pudieran comprometer la competitividad de la empresa o traerle aparejadas responsabilidades si no fuera la propietaria del algoritmo por haber adquirido a un tercero licencia para su uso.

Asimismo, tampoco se concreta el momento en el que debe ser emitido el informe: si ha de ser previo a la introducción del sistema de gestión algorítmica con repercusión laboral, simultáneo al cambio o inmediato, o si debe abrirse un trámite de audiencia, o de consulta-negociación, que sería la fórmula más pertinente si se atiende a lo previsto en el art. 64.5 f) ET, que reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores a emitir informe con carácter previo a la ejecución empresarial de: “la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”.

Muy escasos son los convenios colectivos que profundizan sobre esta materia, pudiendo mencionar alguna cláusula que establece la obligación empresarial de informar a la representación de los trabajadores “sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”¹⁵⁹. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados”¹⁶⁰ y será proporcionada “de forma sencilla y entendible”¹⁶¹.

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Las normas paccionadas son, sin duda, la herramienta más eficaz para ofrecer salvaguardas contra la rápida evolución tecnológica de la gestión digital, no en vano los instrumentos vinculados al derecho colectivo han demostrado tradicionalmente ser esenciales en aras a limitar las prerrogativas empresariales, pudiendo llegar a ofrecer soluciones bastante flexibles tanto a nivel sectorial como de empresa y tratar de compatibilizar, aplicando los principios generales previstos legislativamente, los intereses de trabajadores y empresarios, compaginando los mismos cuando estuviesen distanciados, no en vano la negociación colectiva es capaz de proporcionar una mayor coherencia a la ordenación jurídica con la realidad, una mayor legitimidad, una mejor y más fácil adaptación a los cambios y una mayor seguridad jurídica por ser fruto del acuerdo entre las partes participantes.

Bajo tales premisas, la intervención convencional en esta materia se centra en los siguientes aspectos:

- La mayor parte de los convenios establecen previsiones relativas al control de los dispositivos digitales hasta el punto de que este extremo ha llegado a constituir un contenido convencional independiente, contando con su propio y exclusivo artículo, capítulo o anexo. Al descender al análisis y exposición de las fórmulas utilizadas, cabe señalar como contenidos más destacados los siguientes:

¹⁵⁹ Art. 14 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); o Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

¹⁶⁰ Art. 80 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

¹⁶¹ Anexo II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

- a) Todavía muchos convenios colectivos remiten al art. 20 bis ET, al art. 87 LOPDGDD, al RGPD, a la normativa vigente o a la doctrina del Tribunal Constitucional.
- b) También son frecuentes los convenios que no aportan una regulación precisa sino más bien genérica y abstracta remitiéndose a la elaboración de protocolos con participación de los representantes de los trabajadores o a la confección de una normativa interna. Si son de ámbito supraempresarial, suelen atribuir la competencia a la negociación a nivel empresarial o aluden a un sistema de consulta con los representantes de los trabajadores.
- c) Gran parte de los convenios otorgan al titular de la organización productiva, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, la facultad de controlar el uso de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para el desempeño de su actividad profesional, sin dejar de advertir que la propiedad de tales medios corresponde a la empresa, careciendo la persona trabajadora de cualquier expectativa de intimidad o confidencialidad .
- d) A veces, se desgranán las finalidades que legitiman el control utilizando variadas expresiones: “verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales”; “garantizar la integridad de dichos dispositivos” ; “preservar la información propiedad de la empresa y la seguridad informática”; “garantizar el patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores”; “defender la competencia y la protección de datos”; “atender a una necesidad empresarial justificada”; o “constatar que no se utilizan para fines extraprofesionales” .
 No faltan supuestos donde se reconoce la potestad inspectora sin necesidad de acreditar finalidad legítima alguna, sino que viene libremente reconocida al haber sido previamente informada y, en ciertos supuestos, consentida por los trabajadores. Por el contrario, también aparece en ciertos casos limitada causalmente a la existencia de indicios razonables de uso ilícito o abusivo por incurrir en vulneración legal o convencional, aun cuando no ponga en riesgo el patrimonio empresarial o a la “existencia o sospecha de la existencia de un incumplimiento de las obligaciones contenidas en las normas de uso”.
- e) A la hora de conocer los concretos procedimientos o técnicas a través de los cuales llevar a cabo los controles, los convenios colectivos ofrecen mínimas aclaraciones, entre las que cabe destacar —por su frecuencia— la genérica alusión a “las comprobaciones oportunas”, a la realización de una auditoría

o —como excepción pero con similar imprecisión sobre los parámetros de forma, lugar y tiempo— a la monitorización remota, la indexación de la navegación o la revisión del correo electrónico.

- f) Todavía a día de hoy es habitual la prohibición total de uso de los utensilios digitales para fines privados, imponiendo una utilización adecuada, responsable y exclusivamente profesional de las herramientas informáticas y vetando el uso personal o particular y la manipulación de los equipos. Otros convenios solo excepcionalmente admiten un uso privado, utilizando variadas expresiones más o menos permisivas pero siempre restrictivas: “nunca más allá de lo que se considera ocasional y limitado conforme a los usos sociales”; “solo el acceso moderado y limitado, de acuerdo a las reglas, restricciones o prohibiciones que se especifican”; “cuando por el tiempo empleado no pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al puesto de trabajo”; “cuando objetivamente resulte necesario”; “para comunicaciones urgentes”; “cuando se cuente con autorización expresa del superior jerárquico”; o “siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna”.
- g) En ciertos casos, los convenios se detienen en establecer normas muy pormenorizadas sobre el uso de los dispositivos y las obligaciones de custodia por parte del trabajador. Es frecuente el establecimiento de tiempos moderados de utilización o de unas reglas concretas debidamente informadas a los trabajadores, en cuya elaboración participarán los representantes, cuya inobservancia puede implicar la aplicación de las correspondientes sanciones y restricciones en el acceso a las herramientas. En concreto, se impedirán, entre otras, las siguientes conductas:
 - Remisión de mensajes con imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal o social, así como los que promuevan el acoso sexual o moral o inciten a la violencia.
 - Envío masivo de correos electrónicos (o cadenas) o de gran capacidad —de forma indeterminada o fijando un límite— que puedan ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa, salvo autorización expresa de los responsables del servicio.

- Utilización de los sistemas informáticos y el acceso a internet para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, subastas, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral, —que, en el caso de ser detectados, serán eliminados sin previo aviso de los soportes corporativos en los que hayan sido alojados—, así como visitar webs de contenido racista, erótico, sexual o cualquier otro contrario a la dignidad y los principios morales.
 - Uso de software ilegal o programas no autorizados.
 - Envío de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.
 - Manejo de los sistemas informáticos en perjuicio de la empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma o utilización de las herramientas digitales para la difusión de información contraria a los intereses de la empresa
- h) Como límites al ejercicio del poder de control empresarial se reconocen expresamente: el respeto a los derechos fundamentales (normalmente aludiendo de forma expresa a la dignidad, intimidad, protección de datos o secreto de las comunicaciones), así como a su ejecución a través de medidas proporcionales al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo, utilizando el medio menos invasivo de acuerdo con la normativa de protección de datos, de forma limitada en el tiempo y selectiva respecto a contenidos concretos, previa información clara y precisa al trabajador afectado.

Como garantías para evitar una eventual vulneración de los derechos del trabajador, la realización de los controles deberá tener lugar en horario laboral en la medida de lo posible y tendrá que ser realizada en presencia del empleado interesado y de algún representante unitario —si aquel así lo desea o si a ello no se opone— y/o de la sección sindical si estuviera afiliado o, en su defecto, otras personas trabajadoras. En alguna cláusula convencional se indica que la supervisión se llevará a cabo por personal especializado o ante la oposición del trabajador por un notario. En el caso de que así procediese, la Unidad de Protección de Datos de la Empresa podrá pronunciarse sobre las comprobaciones a realizar. En algún supuesto se recoge también el deber de la empresa de guardar “la máxima privacidad respecto a cualquier

medida disciplinaria que fuera de derecho adoptar, mediante comunicación inequívoca exclusivamente a la persona interesada y representante legal o sindical si hubiere lugar a ello”, máxime cuando la denegación de acceso al registro empresarial por parte de la persona usuaria, dará lugar a que la empresa imponga la sanción procedente.

- i) No es extraño que se incluyan dentro del capítulo dedicado al régimen sancionador referencias destinadas a destacar el comportamiento irregular de algún miembro de la plantilla, como la revelación a terceros de datos conocidos por razón de la ocupación, incluso tras la terminación de la relación laboral, la violación del secreto de correspondencia o de comunicaciones y la transgresión de normas de confidencialidad, la utilización o difusión indebida de información, la falta de entrega de la información manejada a la empresa o, con carácter general, la infracción de lo previsto en la normativa de protección de datos.
 - j) En fin, en alguna previsión convencional se otorgan competencias a la comisión paritaria para vigilar el cumplimiento de lo pactado en relación con los derechos digitales o se crea una comisión ad hoc. Menester será dejar noticia también de la significativa labor de algún convenio en la decantación de nuevos derechos, como el relativo a la educación digital, a la formación en materia de protección de datos o que refiere la obligación del trabajador de destruir cualquier dato relevante que comprometa la seguridad de la información de la empresa.
- Muy pocos son los convenios colectivos que introducen previsiones sobre el ejercicio del poder de supervisión empresarial a través de cámaras, pudiendo mencionar como aspectos destacados los siguientes:
 - a) Es habitual la remisión al art. 20 bis ET, a la LOPDyGDD y al RGPD, a las Instrucciones de la Agencia Española de Protección de Datos o a la normativa vigente, sin que tampoco sea infrecuente la reiteración de los términos del art. 89 LOPDyGDD.
 - b) Alguna cláusula convencional hace referencia a los fines de la instalación de cámaras: “garantizar la seguridad de las personas y evitar conductas delictivas”; “proteger el patrimonio de la empresa, la seguridad de las personas y el ejercicio de las funciones de control de la actividad de los trabajadores”; “tutelar la seguridad y/o la calidad de la actividad desarrollada en el centro de trabajo o... la protección de la clientela”; “detectar la comisión de ilícitos laborales”; “ejercitar ejercicio de la potestad

disciplinaria” u “organizar, dirigir y controlar a las personas trabajadoras” .

- c) En algún caso se recoge la obligación de informar a las personas trabajadoras y a los representantes sobre la utilización de este sistema de control, sin que sea necesario que el trabajador otorgue su consentimiento. Alguna previsión concreta la obligación de informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas.
- d) También se hace alusión expresa a la observancia del principio de proporcionalidad a la hora de aplicar el control mediante cámaras, utilizando los medios necesarios para grabar aquellas imágenes consideradas como necesarias, sin que falte alguna mención a que los datos objeto de tratamiento han de ser “adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados” .
- e) Como límites a la supervisión videográfica se señalan “el necesario respeto y salvaguarda del derecho a la intimidad de la persona trabajadora y a la protección de sus datos personales” o “el respeto a la dignidad, el derecho a la protección de datos y a la vida privada”.
- f) Cabe mencionar también la recepción expresa en el texto convencional de la prohibición de instalar sistemas de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.
- g) Tampoco falta alguna mención a la prohibición de introducir en la empresa< elementos de grabación por el trabajador.
- Todavía menos frecuentes son los convenios colectivos que establecen reglas particulares sobre la utilización de mecanismos de grabación de sonidos, pudiendo mencionar como ejemplos:
 - a) La remisión al art. 20 bis ET, a la LOPDyGDD y al RGPD o a la normativa vigente.
 - b) La constatación expresa de la inexistencia de herramientas tecnológicas de escucha.
 - c) La reiteración de lo previsto en el art. 89 LOPDyGDD en cuanto a la finalidad del control: riesgos relevantes para “la seguridad de las instalaciones, bienes y personas” derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo o para “la protección de la clientela”.

- d) La alusión expresa a la aplicación de los principios de proporcionalidad e intervención mínima en la práctica del control.
 - e) También se alude a la obligación empresarial de información previa a los representantes y a los trabajadores, sin necesidad de recabar el consentimiento del trabajador.
 - f) Como límites del respeto a la dignidad, se establecen el derecho a la protección de datos y a la vida privada o simplemente el derecho a la intimidad.
 - g) Se reconocen expresamente los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión. En alguna ocasión se recoge expresamente el deber de borrado de las grabaciones en los términos de la LOPDyGDD o la necesidad de que los datos objeto de tratamiento sean adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.
 - h) Cabe mencionar también la recepción expresa en el texto convencional de la prohibición de instalar sistemas de grabación de sonidos en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.
 - i) Tampoco falta alguna mención a la prohibición de introducir en la empresa elementos de grabación de sonidos por parte del trabajador.
- No es nada prolífica la regulación colectiva en cuanto a geolocalización se refiere, limitándose a:
 - a) Realizar remisiones genéricas al art. 20 bis ET, a la regulación vigente y a la normativa de protección de datos o reiterar literalmente el contenido del art. 90 LOPDyGDD.
 - b) Exigir que se cumpla el principio de información tanto colectiva a los representantes de los trabajadores o a las secciones sindicales como individual a los trabajadores, sin necesidad de recabar el consentimiento .
 - c) Señalar como objetivos del sistema de GPS: “garantizar una organización más eficiente de la flota, una mejor coordinación de los equipos técnicos y la seguridad y salud de los trabajadores”, sin que su finalidad sea la “de monitorizar la actividad o el comportamiento habitual de los trabajadores”.

- d) Posibilitar la utilización de los datos obtenidos a través del sistema de geolocalización a efectos disciplinarios.
 - e) Recoger la observancia del principio de proporcionalidad a la hora de aplicar el control, estableciendo como límites: el respeto a la dignidad, el derecho a la protección de datos y a la vida privada.
 - f) Considerar como transgresión de la buena fe contractual la manipulación por el trabajador del sistema GPS.
- En fin, anecdóticas son las previsiones convencionales referidas a las decisiones automatizadas adoptadas por el empresario con efectos jurídicos para los trabajadores afectados, más allá de alguna mención aislada a:
 - a) El derecho de las personas trabajadoras “a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley (en referencia al art. 28 LOPDyGDD), así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la empresa, en caso de discrepancia”.
 - b) El reconocimiento del funcionamiento del algoritmo bajo el “principio de control humano”.
 - c) La obligación empresarial de informar a la representación de los trabajadores “sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”, concretando que “dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados” y será proporcionada “de forma sencilla y entendible” .

Dentro de los límites al ejercicio del poder de control empresarial de los dispositivos digitales, destacan, como buenas prácticas, aquellas cláusulas que:

- Además de aludir expresamente al respeto a los derechos fundamentales (normalmente aludiendo de forma expresa a la dignidad, intimidad, protección de datos o secreto de las comunicaciones),

prevén su ejecución a través de medidas proporcionales al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo, utilizando el medio menos invasivo de acuerdo con la normativa de protección de datos, de forma limitada en el tiempo y selectiva respecto a contenidos concretos, previa información clara y precisa al trabajador afectado.

- Concretan que el control deberá tener lugar en horario laboral en la medida de lo posible y tendrá que ser realizado en presencia del empleado interesado y de algún representante unitario —si aquel así lo desea o si a ello no se opone— y/o de la sección sindical si estuviera afiliado o, en su defecto, otras personas trabajadoras.
- Indican que la supervisión se llevará a cabo por personal especializado o por un notario, exigiendo, en el caso de que así procediese, el pronunciamiento de la Unidad de Protección de Datos de la Empresa.
- Otorgan competencias a la comisión paritaria para vigilar el cumplimiento de lo pactado en relación con los derechos digitales o se crea una comisión ad hoc.
- Decantan nuevos derechos, como el relativo a la educación digital o a la formación en materia de protección de datos.

Muy pocos son los convenios que establecen previsiones innovadoras en relación con el ejercicio de la supervisión empresarial a través de cámaras, pudiendo hacer referencia como previsiones de interés:

- La alusión expresa a la observancia del principio de proporcionalidad, utilizando los medios necesarios para grabar aquellas imágenes consideradas como necesarias.
- El recordatorio sobre la calidad de los datos objeto de tratamiento, que han de ser “adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados”.

Todavía son menos los convenios colectivos que incorporan alguna cláusula de interés en relación con la grabación de sonidos, pudiendo destacar como más significativa aquellas que reconocen:

- Los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.
- El deber de borrado de las grabaciones en los términos de la LO-PDyGDD.

- La necesidad de que los datos objeto de tratamiento sean adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.
Muy poco prolífica es la regulación convencional en lo que se refiere a la instalación de sistemas de geolocalización, pudiendo dejar constancia como previsión digna de mención aquella que
- Impide que la finalidad de la instalación del sistema de geolocalización sea la “de monitorizar la actividad o el comportamiento habitual de los trabajadores”, pues su objetivo no es otro que “garantizar la organización más eficiente de la flota, la mejor coordinación de los equipos técnicos y la seguridad y salud de los trabajadores”.

De anecdótica se puede calificar la atención convencional a la posibilidad de adoptar decisiones empresariales automatizadas con efectos jurídicos para las personas trabajadoras, siendo posible alertar sobre alguna cláusula que reconoce:

- El funcionamiento del algoritmo bajo el “principio de control humano”.
- La obligación empresarial de informar a la representación de los trabajadores “sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”, concretando que “dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados” y será proporcionada “de forma sencilla y entendible”.

4. BIBLIOGRAFÍA

- MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “La videovigilancia en la negociación colectiva: ¿se enriquecen los formalismos legales y judiciales con el establecimiento de garantías adicionales a nivel convencional?”, en VV.AA (GAMARRA VILCHEZ, L; VARELA BOHORQUEZ, F. y LÓPEZ AHUMADA, E., Dirs.): *La gobernanza de los derechos digitales de las personas trabajadoras*, Madrid, Cinca, 2023.
- Pérez Gázquez, I.M.: “El papel de la negociación colectiva en las garantías del derecho a la intimidad y protección de datos de las personas trabajadoras frente a los sistemas de videovigilancia y geolocalización”, *Trabajo y Derecho*, núm. 110, 2024.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Negociación colectiva y derecho a la protección de datos de los trabajadores”, en VV.AA (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Pamplona; Aranzadi, 2020.
- SERRANO GARCÍA, J.: “Propuestas estratégicas para enfocar el control de los dispositivos digitales propiedad de la empresa”, en VV.AA (BLASCO JOVER, C., Dir.): *Propuestas estratégicas para enfocar el control de los dispositivos digitales propiedad de la empresa*, Madrid, Tecnos, 2024.
- VALLE MUÑOZ, F.A.: “La regulación de las tecnologías de la información y de la comunicación por la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 149, 2019.

Capítulo V

CIBERSEGURIDAD

DR. CRISTINA GONZÁLEZ VIDALES

*Ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad de León*

DR. ANA CASTRO FRANCO

*Personal Docente e Investigador FPU, Ministerio de Universidades
Universidad de León*

Sumario

1. Introducción: La relevancia de la ciberseguridad en un entorno laboral cambiante. 2. Análisis de la ciberseguridad en los convenios colectivos. 3. La lacra del ciberacoso. 4. La privacidad como elemento incardinado a la ciberseguridad. 5. Conclusiones y buenas prácticas. 6. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN: LA RELEVANCIA DE LA CIBERSEGURIDAD EN UN ENTORNO LABORAL CAMBIANTE

Si bien el uso de la tecnología ha permitido y facilitado tanto el trabajo presencial como el teletrabajo, también ha aumentado el riesgo de sufrir infracciones de la confidencialidad. Es imprescindible que el trabajo sea seguro, sobre todo si los trabajadores utilizan sus ordenadores portátiles o dispositivos personales para realizar tareas profesionales y conectarse a la red de las organizaciones. El aumento de los ciberataques hace necesario contar con sistemas de protección capaces de garantizar la seguridad de todos los datos e información de los empleados, resultando necesario aprovechar los avances tecnológicos para mejorar la prestación de servicios, aumentar la productividad del personal, así como buscar un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. Los novedosos sistemas digitales facilitan el teletrabajo; la reducción de los costes y gastos administrativos generales; la optimización y modernización de las aplicaciones; y aseguran una alta disponibilidad de los servicios informáticos, tanto en los locales de la oficina como a distancia. Ahora bien, se debe hacer especial hincapié en mejorar la accesibilidad y la fiabilidad de estos.

La ciberseguridad tiene como finalidad principal la protección de las entidades y las personas a través de una serie de garantías en sus sistemas y redes, para lo que han de articularse medidas organizativas, jurídicas y técnicas. El factor humano es el elemento clave detrás de la cadena de pautas de la seguridad y, a la vez, el activo final a proteger. La ciberseguridad se compone de tecnología, procesos y personas, siendo estos tres pilares interdependientes, de forma que, por un lado, las tecnologías no pueden proteger a las organizaciones si no se integran y utilizan correctamente o si los empleados no conocen los procesos; por otro, las medidas técnicas de seguridad cibernética deben funcionar en armonía con los procesos empresariales y las personas; y, por último, los trabajadores son una pieza clave de la estrategia de ciberseguridad. En este contexto, el desarrollo de una cultura de ciberseguridad es esencial para reducir los riesgos y ciber-amenazas. Sin duda, cuando la información personal del trabajador está expuesta, este será vulnerable a ataques de ingeniería social específicamente dirigidos a explotar sus debilidades. De este modo, el atacante

podrá alcanzar tanto a la organización como a los individuos, eludiendo las protecciones tecnológicas. La realidad pone de manifiesto que el camino más sencillo para comprometer una organización es conseguir involucrar a los trabajadores en las brechas tecnológicas, mediante técnicas de ingeniería social, siendo la ciberseguridad no un fin en sí mismo sino un medio para proteger a las empresas y a sus trabajadores.

En efecto, la ingeniería social consiste en engañar o chantajear a la persona para que revele información o emprenda una acción que pueda aprovecharse para comprometer negativamente un sistema. Dentro de estos métodos puede darse desde la extorsión hasta el *pretexting*, el *phishing*, el *quid pro quo*, *baiting*, *smishing*, *vishing*, *farming*, *hunting*, *whaling*, explotación de redes sociales y cualquier otro, siendo, normalmente métodos de engaño de baja complejidad tecnológica, pero con cierto refinamiento psicológico y sociológico. Este tipo de ataques pueden ser simples, utilizando únicamente los sesgos cognitivos básicos e inherentes a la naturaleza humana. En estos supuestos el éxito suele depender del envío masivo de mensajes al objeto de que un pequeño porcentaje de víctimas caiga en la trampa. Aun cuando muchos de ellos tienen como fin la estafa y el impacto reducido al entorno del individuo, algunos pueden traer aparejados serios perjuicios para la organización. Ejemplo de ello es el *ransomware* de triple extorsión que en el último año se ha popularizado, con el cual no solo se busca conseguir el dinero de la empresa vulnerada, sino que también extorsionan a terceros afectados por la divulgación de los datos extraídos.

Ahora bien, los ataques más peligrosos son aquellos que están ajustados a las peculiaridades del individuo, previa elaboración de información específica e identificación de sus debilidades evaluadas a partir de su perfil de compra, geolocalización, creencias, valores, y en definitiva su huella y perfil digital. Aunque antes de la digitalización masiva, la recogida de información se centraba en individuos clave de la organización objetivo, hoy en día cualquier miembro de esta puede ser el blanco. La novedad viene dada del nivel de potencial vulnerabilidad alcanzado por la gran recopilación de datos sobre todas las esferas del comportamiento personal y colectivo, con gran granularidad, interoperabilidad y accesibles por entidades.

Actualmente, las organizaciones intentan proteger los datos que pudieran hacer vulnerable a su director general, CEO, CISO o cualquier persona clave para la seguridad de la entidad. Por ello, la articulación de medidas de ciberseguridad debe partir de la premisa de que todos los roles están ocupados por personas que, con independencia de su relevancia en la organización, son usuarios de una red social, entidad financiera, de seguros, de marketing, sanitaria, plataforma de contenidos, etc., siendo susceptibles de ataques. Por lo tanto, la protección de datos trasciende los límites de la organización y tiene un impacto en el individuo, que sin una adecuada aplicación de medidas específicas de protección de los mismos, se puede

producir la acumulación y acceso a información de diversas esferas de la vida privada; la filtración de dicha información; las brechas de datos personales; el empleo poco ético o directamente ilícito de conjuntos de datos unido a recursos de procesos y análisis masivo de datos que permiten el perfilado automático; la generación de información clave sobre las vulnerabilidades de cada sujeto y de la organización u organizaciones de las que forma parte.

De tal modo que, si no se aplican a los tratamientos de datos personales los principios de limitación de la finalidad, limitación de la conservación y comunicación de datos, minimización y responsabilidad proactiva, o no se implementa la protección de datos por defecto y desde el diseño, la pérdida de privacidad convertirá a las personas en objetivos vulnerables, arrastrando la inseguridad a la entidad u organización. Así, para conseguir su propósito, el atacante ya no necesitará comprometer los sistemas, pues cuando la privacidad de las personas esté comprometida o simplemente condicionada, se podrá materializar un ataque sobre la organización, sorteando cualquier medida de seguridad, es decir, sin privacidad los objetivos finales de las medidas de ciberseguridad se verán comprometidos desde un inicio. Cuestión importante es que la ciberseguridad va ligada a la privacidad en la protección de los individuos, pues estos se pueden convertir en cortafuegos contra los ciberataques y los riesgos y amenazas de seguridad del día a día, logrando la implantación de una auténtica cultura de la ciberseguridad.

La dificultad se incrementa en el supuesto del teletrabajo, pues este nuevo lugar de prestación de servicios ha hecho que muchos empleados hayan estado más expuestos que nunca a las amenazas de la red. En consecuencia, muchas compañías, independientemente del tamaño, han visto cómo los riesgos de sufrir cualquier tipo de incidente informático se han incrementado desde la crisis sanitaria provocada por el COVID-19. Los convenios colectivos firmados para facilitar esta modalidad de trabajo están evolucionando hacia marcos conjuntos más duraderos para las prácticas de teletrabajo e híbridas decentes. Aunque abordan cuestiones como la ciberseguridad y la protección de datos, la mayoría omiten la materia o descargan la responsabilidad en los trabajadores.

El propósito de la capacitación o concienciación realizadas como acciones aisladas tienen la intención de que las personas cambien su comportamiento de seguridad. Sin embargo, no se basa en pruebas empíricas ni en una estrategia fundamentada por una metodología. Cambiar los comportamientos de las personas de una organización es un trabajo difícil y, para tener más éxito con sus iniciativas, las empresas deben construir una cultura organizacional en la que todos los empleados se comprometan. Las brechas de seguridad en las organizaciones como resultado de un error humano, en muchos casos, se deben a la falta de concienciación y formación

en ciberseguridad. Esto, a su vez, tiene su origen en la falta de comprensión de la necesidad de incluir la madurez en ciberseguridad como una pieza clave de la estrategia ejecutiva de la empresa a nivel global. Las políticas de ciberseguridad son comunes entre las organizaciones en el panorama actual, pero los empleados suelen verlas como pautas en lugar de normas básicas y esenciales que deben cumplir en el día a día. Igualmente, las tecnologías no pueden proteger a las organizaciones si se integran y utilizan incorrectamente. El correcto desarrollo de una cultura de ciberseguridad pasa por un cambio de mentalidad, fomentar la concienciación de seguridad y la percepción del riesgo, así como mantener una política organizacional cercana, en lugar de tratar de imponer un comportamiento seguro.

En este sentido, la cultura de ciberseguridad en las empresas ayuda a hacer entender que las recomendaciones de seguridad de la información son una pieza integral del trabajo, los hábitos y la conducta de los empleados, incorporándolas en sus acciones diarias, pudiendo y debiendo ser adaptada en virtud de las particularidades de la empresa. Un enfoque correcto para la seguridad de la información permite desarrollar la ciberseguridad a partir de los comportamientos empleados y como parte de la cultura organizacional más amplia de una empresa. No obstante, ante los cambios constantes en los entornos empresariales, las organizaciones deben mantener y adaptar activamente sus medidas de ciberseguridad en respuesta a las nuevas tecnologías y amenazas, así como a sus objetivos, procesos y estructuras cambiantes. Implementar de forma adecuada la ciberseguridad da forma al pensamiento de seguridad de todo el personal, mejorando la resiliencia contra todas las amenazas cibernéticas, en especial cuando derivan de la ingeniería social.

2. ANÁLISIS DE LA CIBERSEGURIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Cada vez son más los convenios colectivos que a través de los representantes de los trabajadores y las compañías acuerdan incluir epígrafes completos orientados a mejorar la ciberseguridad. Hay organizaciones decididas a evitar las brechas tecnológicas, como el nuevo convenio colectivo planteado por Iberdrola, este dedica un capítulo completo a la “ciberseguridad” y al “uso de herramientas informáticas”¹.

En primer lugar, dispone que son propiedad de la organización los recursos y medios informáticos puestos a disposición de las personas trabajadoras para el desarrollo de su actividad profesional. Todo el personal deberá seguir el modelo de utilización y uso de medios informáticos homogéneo y

¹ VIII Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021).

de referencia, establecido para las personas trabajadoras de Iberdrola, debiendo hacer un uso correcto de los medios, cumpliendo en todo momento con las políticas y normativa interna.

En segundo lugar, la empresa facilita el acceso a Internet a los trabajadores para el adecuado desempeño de sus funciones laborales y a tal efecto han establecido filtros para impedir el acceso a determinadas páginas que, por su contenido, nada tienen que ver con la actividad laboral, aun cuando existe la posibilidad de hacer un uso moderado y proporcional de esta herramienta para fines no estrictamente profesionales. En la navegación por Internet prohíbe expresamente el acceso a páginas web con contenidos racistas, de contenido sexual o cualquier material que atente contra la dignidad y los principios morales, el acceso a juegos, bajar archivos de vídeo o sonido y cualesquiera otros no relacionados con la actividad profesional.

En tercer lugar, la dirección de correo electrónico corporativa no es privativa del usuario, pues es facilitada para la identificación de la persona trabajadora en el desempeño de su cometido profesional y, por tanto, es propiedad de la empresa. Sin embargo, con carácter excepcional, se permite la utilización del correo electrónico corporativo para el envío o recepción de correos electrónicos de naturaleza privada. La utilización para fines particulares o privados deberá ser moderada y mantenerse dentro de unos límites razonables, tanto en la frecuencia de su utilización como en relación con la memoria informática y recursos consumidos. En la misma línea, los empleados deberán hacer un uso responsable del dispositivo móvil que la empresa pone a su disposición para el desempeño de su actividad profesional.

Cuarto, los trabajadores han de cumplir con la política y normativa interna en materia de ciberseguridad, para reducir las consecuencias resultantes de la exposición a riesgos, como la divulgación, degradación, interrupción, modificación o destrucción no autorizada de la información, o de los sistemas de información. El concepto de ciberseguridad comprende las tecnologías, procesos y las buenas prácticas diseñados para proteger la infraestructura frente a ataques, daños o accesos no autorizados. La noción de ciberinfraestructura hace referencia al conjunto de servicios de información y comunicaciones electrónicas, así como la información contenida en los mismos. Estas definiciones abarcan tanto al hardware como al software para procesar, almacenar, enviar información o cualquier combinación entre estos elementos, y hacen referencia a los sistemas informáticos y de comunicación, a los sistemas de control y supervisión de las operaciones de generación, transporte y distribución de energía, a las redes internas y externas y a los servicios y herramientas de seguridad².

² V Convenio Colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

En la misma línea, Talgo, provee a sus personas trabajadoras con unos determinados medios técnicos e informáticos, instrumentos de trabajo propiedad de la empresa³. Ello incluye los equipos informáticos o telefónicos, los programas y sistemas informáticos que facilitan el uso de las herramientas informáticas, el acceso a cualquier tipo de red informática (Internet, Extranet o Intranet), así como la utilización de un buzón de correo electrónico o cualquier otro medio de comunicación o de gestión de datos que la organización ponga en cada momento a disposición de sus personas trabajadoras para la realización de la prestación de servicios objeto de la actividad laboral en la entidad. Las normas establecidas por convenio colectivo tienen por objeto garantizar el buen uso de los medios técnicos e informáticos, así como preservar la ciberseguridad de las infraestructuras y de la información.

La introducción de nuevas tecnologías de la información incrementa exponencialmente los riesgos de ciberseguridad fuera del entorno de la empresa generados ante cualquier incidente en relación con la información, los procesos y sistemas, o relaciones con terceros. Este aspecto es esencialmente significativo en un entorno de negocio donde el contenido de la actividad es sensible y pudiera ser auditable. Por lo tanto, considerado dicho carácter sensible y estrictamente confidencial de las operaciones realizadas, y con el fin de garantizar y proteger tal información, concurre un interés empresarial en auditar y controlar la utilización por parte de las personas trabajadoras de las herramientas informáticas y de comunicación existentes. Las normas resultan de aplicación a todas las personas trabajadoras que tengan acceso y hagan uso de medios técnicos e informáticos, con independencia de su ubicación geográfica, su responsabilidad y de las funciones que le hayan sido encomendadas. En consecuencia, las reglas estipuladas tienen pleno vigor en todos los centros de trabajo y para la totalidad del personal de alta en los mismos.

En relación con el hardware, todos los medios y equipos informáticos facilitados van destinados a la realización de la prestación de servicios laborales, no estando permitida su utilización para uso personal, salvo autorización expresa de sistemas de información o ciberseguridad. Los empleados no deberán tener expectativa de privacidad alguna sobre los contenidos personales que sean almacenados en los equipos, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder por un uso no consentido. Asimismo, no es posible alterar los equipos informáticos, así como conectar y utilizar otros medios externos no autorizados, como dispositivos de almacenamiento o nubes de almacenamiento públicas. Ante cualquier petición, necesidad o incidencia, los trabajadores deben acudir a sistemas de información.

³ VII Convenio Colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

Las normas establecidas son de aplicación tanto a los equipos informáticos de sobremesa (*desktops*) como a los equipos informáticos portátiles (*laptops*) y dispositivos móviles (smartphones, tabletas, etc.) o cualquier otro instrumento de transmisión telemática a los que las personas trabajadoras pudieran tener acceso. Es preciso recordar que los empleados que tengan a su disposición equipos informáticos portátiles y dispositivos móviles deben extremar la precaución cuando hagan uso de estos o los transporten fuera de las instalaciones de la empresa. El contenido del equipo portátil y dispositivo móvil puede ser altamente confidencial, por lo que deben adoptarse todas las precauciones para evitar la pérdida o sustracción de este y, en caso de producirse alguna de estas situaciones, deberá dar aviso por los medios de comunicación establecidos, así como al responsable inmediato.

A partir de la finalización de la relación laboral es obligatoria la devolución de todos los equipos informáticos y dispositivos móviles propiedad de la empresa. Estará prohibido el acceso a la información, equipos, dispositivos móviles y servicios informáticos o digitales de la misma.

Por su parte, el software y los servicios informáticos o digitales deben ser utilizados con una finalidad únicamente profesional. La política de la empresa no es otra que la de evitar cualquier tipo de actuación a través de los equipos informáticos y de telecomunicaciones puestos a disposición de las personas trabajadoras que pueda considerarse como acoso o intimidación en el trabajo. Quedan prohibidas, entre otras actuaciones, instalar o visualizar salvapantallas, fotos, vídeos, animaciones, o cualquier otro medio de reproducción o visualización de contenido ofensivo o atentatorio contra la dignidad de la persona, y en especial, de contenido sexual. La instalación de programas informáticos ha de ser realizada por el departamento de sistemas de información o el área que asuma esta función. La utilización de los mismos sin la debida autorización, o el uso de mecanismos para eludir medidas de seguridad, será objeto de sanción disciplinaria atendiendo a las circunstancias. Ello será de aplicación también a programas enviados a través del correo electrónico, descargas de Internet u obtenidos a través de dispositivos y soportes de almacenamiento externo que requieran instalación en los equipos informáticos de la empresa.

Como se ha expuesto con anterioridad, si una persona trabajadora finaliza su relación con la empresa no podrá hacer uso de los accesos y autorizaciones relativas al software y servicios informáticos o digitales.

Los trabajadores son responsables de gestionar la información propiedad de la empresa de acuerdo con los criterios y limitaciones establecidas según su nivel de clasificación, en especial lo relativo a su intercambio con terceros, acuerdos de confidencialidad e incumplimiento legal o derechos de propiedad intelectual. La organización pone a disposición de las personas

trabajadoras medios de almacenamiento centrales o de compañía, donde cada persona trabajadora es responsable de guardar la información que genera o gestiona. Si un colaborador finaliza su relación contractual deberá dejar intactos, y a disposición de su responsable, todos los archivos y documentos que hayan tenido un fin profesional o productivo en los medios de almacenamiento centrales. El convenio prohíbe expresamente disponer de información propiedad de la entidad una vez ha concluido la relación laboral.

Como regla general, la empresa suministra a cada uno de los empleados que lo necesiten una dirección individual de correo electrónico empresarial. Es política empresarial hacer un buen uso del correo electrónico o e-mail. El correo electrónico o e-mail puesto a disposición de las personas trabajadoras es un instrumento destinado a la prestación de los servicios profesionales y una herramienta cuyo buen uso contribuye a mejorar la actividad. Debe ser utilizado con fines profesionales sin que exista una expectativa de privacidad sobre su contenido. El trato confidencial que requiere la relación entre la entidad y sus clientes, potenciales clientes, proveedores, profesionales, personas trabajadoras, etc., implica necesariamente la utilización de los medios de comunicación más apropiados en relación con la naturaleza de la comunicación a realizar. Por esta razón, el contenido de las comunicaciones pueda ser auditable por parte de los servicios especialistas de la empresa.

En ningún caso puede hacerse uso de los correos electrónicos puestos a disposición de los empleados para proceder al envío de mensajes ilegales, ilícitos, ofensivos, atentatorios contra la dignidad humana, contra los derechos fundamentales, contra la propia entidad o que sean susceptibles de ser considerados como delito. Queda prohibida la interceptación y/o uso no autorizado del correo electrónico o e-mail de otras personas trabajadoras o usuarios del sistema informático.

Cuando se precise realizar un uso que exceda el habitual, como puede ser envíos masivos o de especial complejidad, se utilizarán los cauces adecuados, de acuerdo con la dirección de tecnologías de la información, para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la red. En este sentido, bajo ningún concepto podrán las personas trabajadoras utilizar este medio para realizar envíos masivos de mensajes, enviar mensajes con anexos de gran tamaño (capacidad), ni realizar cualquier tipo de envío que carezca de relación con el desempeño profesional, que interfiera las comunicaciones del resto de personas trabajadoras o perturbe el normal funcionamiento de la red de la empresa. Igualmente, no está permitido el acceso a debates en tiempo real, fuera del ámbito estrictamente profesional, el envío de cadenas de mensajes electrónicos, la falsificación de mensajes de correo electrónico, el envío de mensajes o imágenes de material inapropiado o con contenidos discriminatorios por

razones de género, edad, sexo, discapacidad, etc., aquellos que promuevan el acoso sexual, así como la utilización de la red para juegos de azar, sorteos, subastas, descarga de vídeo, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional⁴.

La persona trabajadora solo tiene acceso al correo electrónico mientras permanezca vigente su relación laboral. En el momento de la extinción del vínculo contractual, se interrumpirá el acceso al buzón de correo profesional y servicios informáticos/digitales relacionados con la empresa. Al objeto de salvaguardar la continuidad de negocio, el trabajador queda informado de la posibilidad de que la entidad acceda a su buzón de correo para garantizar la buena marcha de los cometidos laborales iniciados por este antes de la finalización de su relación laboral, así como para revisar posibles incumplimientos laborales cometidos durante aquella.

La empresa se reserva la facultad de revisar y auditar periódicamente, el acceso y uso del software y servicios informáticos o digitales, el tratamiento y movimiento de información, y los medios y soportes utilizados por los trabajadores en el desempeño de sus funciones, garantizándose en todo caso, en el proceso de investigación o revisión, el respeto a la privacidad de la información y la intimidad de la persona trabajadora, con intervención del comité de empresa en aquellos supuestos en los cuales se puedan ver afectados derechos sindicales. Las mencionadas revisiones se efectuarán siempre por parte de los servicios especialistas de la empresa, o por las personas designadas expresamente al efecto. La reserva del derecho de verificar con programas informáticos la correcta utilización de los medios y dispositivos electrónicos propiedad de la empresa por parte de sus trabajadores constituye una práctica habitual y aceptada por la negociación colectiva.

En las empresas normalmente estará prohibido: el uso de los dispositivos digitales que implique una vulneración de los valores y principios establecidos que contradigan las normas corporativas, o pongan en riesgo la seguridad o la reputación de la compañía; hacer uso de los recursos TIC para transmitir, distribuir o almacenar cualquier material que constituya o pueda incurrir en actividades ilícitas o ilegales de cualquier tipo; utilizar programas que, por su naturaleza, posibiliten un uso abusivo de las mismas; efectuar un aprovechamiento indebido de los recursos TIC proporcionados por la empresa, como revenderlos o reutilizarlos para finalidades lucrativas o delictivas, entre otras; dañar los sistemas físicos y lógicos de la empresa; introducir o difundir software que pueda impactar de forma negativa en los recursos tecnológicos y realizar cualquiera otro tipo de actividad que sea susceptible de provocar daños a la entidad, a sus miembros,

⁴ Convenio Colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, S. A. (BOCM núm. 146, 21 de junio de 2023).

infraestructuras, proveedores o terceras personas; enviar comunicaciones con finalidades comerciales o correo masivo no solicitado desde los recursos TIC sin el correspondiente amparo legal; vulnerar los derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros; descargar o ejecutar en remoto, salvo autorización, archivos de tipo audiovisual (música, vídeo, animaciones, etc.) que puedan suponer una sobrecarga de los recursos; la utilización de cualquier tipo de software y hardware no autorizado; la conexión a la red informática corporativa de cualquier equipo o dispositivo no facilitado por la empresa, sin previa autorización; el escaneo de la red y cualquier otra actividad de auditoría o descubrimiento sobre los activos informáticos que no haya sido previamente autorizada; la modificación, evasión o eliminación de cualquiera de las medidas y herramientas de seguridad establecidas; y suplantar la identidad de un usuario a través de cualquiera de los recursos TIC⁵.

En el caso de que la persona trabajadora aporte sus propios medios, sus equipos deben cumplir los requisitos de normalización e idoneidad exigidos, debe disponer de un dispositivo electrónico adecuado, acceso a una conexión de red segura, herramientas informáticas en función del puesto de trabajo, un mobiliario idóneo, y un teléfono de contacto, de acuerdo con el protocolo de ciberseguridad. El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la empresa será efectuado siempre bajo el control y responsabilidad de la persona trabajadora, y en condiciones de máxima seguridad, siguiendo los procedimientos y las políticas de uso y de ciberseguridad establecidos en cada momento en el marco de la normativa interna⁶.

Se deberá prestar especial atención a la correcta actualización, configuración y funcionamiento de los programas relacionados con la ciberseguridad; pues el mal uso, de forma intencionada, de las herramientas informáticas propiedad de la entidad o contrario a las políticas al respecto y/o a la normativa de ciberseguridad, constituye una falta muy grave⁷. Podría ser una falta muy grave el envío consciente y deliberado de programas maliciosos que puedan causar perjuicios en los sistemas de información de la empresa o de terceros, revelar secretos o datos de obligada reserva o transgredir las normas de seguridad informática.

Asimismo, se hace imprescindible para las empresas que las personas trabajadoras comuniquen, a la mayor brevedad, cualquier violación de seguridad a fin de que pueda actuar lo más rápido posible para resolver o comunicar la incidencia a los interesados y a la autoridad de control

⁵ Convenio Colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

⁶ XVII Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

⁷ III Convenio Colectivo del grupo Naturgy (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023).

pertinente⁸. Algunas, las más previsoras, establecen un protocolo en caso de robo u extravío de material informático, en cuyo caso, la persona deberá interponer la correspondiente denuncia, identificándose como trabajadora de la empresa e incluyendo en ella información relativa la marca, modelo, número de serie, IMEI (en caso de ser un móvil), así como el tipo de información contenida en el dispositivo (datos personales, confidenciales, etc.), dando con ello inicio el procedimiento de tratamiento de brechas de seguridad de la información⁹. Todos los trabajadores deben contribuir a la ciberseguridad en general de la empresa, no pudiendo transmitir información confidencial o sensible a terceras posibles¹⁰.

En determinados supuestos, la ciberseguridad impacta en los grupos profesionales de las empresas. Para el acceso a un puesto de cuadro técnico, los aspirantes habrán de contar con el Grado en ingeniería de la ciberseguridad o desempeñar funciones de cibervigilancia¹¹. En términos similares, entre las actividades de un área se encuentran actividades de consultoría tecnológica como, sin carácter limitativo, la ciberseguridad, la administración de sistemas en la nube, la administración de bases de datos y la Inteligencia Artificial, blockchain o Big data¹².

En relación con la modalidad del teletrabajo, esta prestación de servicios también tendrá una serie de derechos y deberes. Por un lado, con anterioridad al inicio del teletrabajo, el trabajador debe realizar una formación específica en materia de ciberseguridad y protección de datos, herramientas ofimáticas de trabajo en remoto o colaborativas, prevención de riesgos laborales, seguimiento por objetivos, y otras de similar naturaleza. Por otro, los empleados deberán seguir las recomendaciones de uso y normas de seguridad emitidas en materia de ciberseguridad, así como cumplir con los requisitos técnicos y condiciones de utilización de los medios tecnológicos de conformidad con las instrucciones que puedan ser dictadas. De este modo, serán responsables del buen uso y seguridad del equipo en

⁸ Convenio Colectivo de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024); Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); II Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁹ Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

¹⁰ Convenio Colectivo de la Empresa Codisoil SA, para el periodo 2023-2025 (BOPPO núm. 246, 26 de diciembre de 2023).

¹¹ Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); Convenio Colectivo de la empresa Deuser Tech Group, S.L. (BOJA, núm. 51, 16 de marzo de 2022).

¹² XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnologías de la Información y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023); Convenio Colectivo del Ateneo Mercantil de València para los años 2023 y 2024 (BOPV núm. 176, 11 de septiembre de 2023).

los términos establecidos en las instrucciones facilitadas¹³. —Los recursos tecnológicos proporcionados a los empleados para desempeñar el puesto en la modalidad de teletrabajo serán de propiedad de la empresa¹⁴. El uso de los recursos y medios tecnológicos de información y comunicación por las personas en trabajo a distancia se llevará a cabo de conformidad con las directrices establecidas por el departamento competente en materia de administración digital¹⁵.

Como es sabido, el teletrabajo supone un cambio radical en la forma de comunicarse con todas las personas del entorno laboral, clientes y proveedores reduciendo de forma drástica el contacto personal, siendo sustituido por el contacto a través de herramientas tecnológicas. Actualmente, existen numerosas herramientas TIC, por lo que es imprescindible definir unos estándares de uso de herramientas y comunicación entre las personas en el entorno empresarial. El teléfono es una herramienta que permite resolver de forma rápida situaciones en las que el intercambio de correos se puede eternizar con sucesivos envíos y respuestas, también es adecuado para temas urgentes que precisen una respuesta rápida. Whatsapp permite mantener conversaciones de uno a uno o con grupos, pero su uso debe acotarse principalmente a la comunicación personal. Siempre que sea posible, las comunicaciones corporativas se deben canalizar a través de las herramientas habilitadas al efecto por la empresa, a saber: teléfono, correo electrónico corporativo u otras herramientas colaborativas, como Teams.

El correo electrónico es un medio tradicional de comunicación que, tras la aparición de las herramientas colaborativas debería ser usado exclusivamente en aquellas conversaciones de las que sea necesario tener una constancia documental o bien deban quedar archivadas. Es adecuado para el intercambio de documentos. Por su parte, Teams es una herramienta colaborativa recomendada para la comunicación interna de la compañía. Permite crear equipos bien sea para proyectos concretos o bien para grupos homogéneos, posibilitando la comunicación de forma directa con cualquier persona de la compañía. Ofrece la posibilidad de chat, compartición de archivos, audio y videoconferencias y señalar la disponibilidad para conversar.

¹³ Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023); II Convenio Colectivo de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

¹⁴ Convenio Colectivo de la Mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, 17 de abril de 2023); Convenio Colectivo de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia centro de trabajo de Barcelona para los años 2022-2024 (BOPB, 17 de febrero de 2023); Convenio Colectivo de la empresa Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia centro (BOCM núm. 24, 28 de enero de 2023).

¹⁵ Convenio Colectivo de la Empresa Pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, SA. (DOCLM núm. 49, 10 de marzo de 2023).

La falta de presencia física en el teletrabajo deberá ser compensada con buenas prácticas para mantener la productividad personal y evitar problemas de comunicación con los colaboradores¹⁶. A tal efecto es importante seguir una serie de pautas. Es necesario tomar ciertas medidas para mantener la seguridad y protección de los equipos informáticos fuera del centro de trabajo y de los datos que puedan albergar. De este modo, no se deben dejar desatendidos los equipos portátiles en lugares públicos; se ha de evitar el acceso al ordenador corporativo por parte de terceros presentes en el mismo lugar (familiares o amigos); no se deben usar wifi públicas; hay que bloquear la pantalla del ordenador cuando no se esté trabajando, de lo contrario, su contenido queda expuesto a cualquier tercero; se debe extremar el cuidado en el uso de memorias USB, ya que son una puerta de entrada habitual de las infecciones de malware¹⁷.

Aunque el sistema lo permita, no se deben instalar aplicaciones no corporativas en el ordenador proporcionado por la empresa y, en caso de necesidad, se debe consultar previamente con el equipo de soporte para su aprobación. Es muy importante recordar que el ordenador portátil es una herramienta de trabajo y que solo las conexiones realizadas mediante accesos corporativos gozan de la seguridad adecuada. Por ello, se ha de evitar el uso no profesional del ordenador y solo se debe acceder a las páginas web necesarias en el desempeño de las funciones correspondientes.

Otras buenas prácticas consisten en finalizar todas las conexiones con servidores y webs recurriendo a “cerrar sesión” o “desconectar” cuando se haya acabado de trabajar con estos; eliminar la información temporal en carpetas de descarga, papelera de reciclaje, etc.; no almacenar contraseñas en el navegador; y no tener activadas las conexiones inalámbricas que no se estén usando (bluetooth, NFC o wifi).

Resulta obligado en el uso de tabletas y smartphones corporativos o propios para el trabajo proteger su acceso con contraseña numérica. Los patrones de dibujo en pantalla son poco seguros. Hay que ser muy cauto con los correos y desconfiar de aquellos que no correspondan a las tareas profesionales y sobre todo a los enviados en nombre de comercios, bancos, policía, etc., que deben ser eliminados directamente y borrados de la papelera de reciclaje sin abrirse. A la par, deben revisarse las direcciones de los remitentes habituales y comprobar que no hay caracteres adicionales intercalados o al final de la dirección del remitente que indiquen que no es quien dice ser y, por tanto, está suplantando la identidad del contacto habitual. En caso de duda es oportuno contactar con el equipo de soporte y

¹⁶ Convenio Colectivo de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹⁷ II Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

no abrir el correo ni los posibles ficheros adjuntos. Los trabajadores deberán cumplir las normativas del departamento de sistemas de información vigentes en la compañía.

3. LA LACRA DEL CIBERACOSO

La encuesta mundial sobre violencia y acoso en el trabajo elaborada por la OIT, la Lloyd's Register Foundation y Gallup, reveló que casi un 23 % de las personas empleadas han sufrido ciberacoso. Con anterioridad a la pandemia, esta realidad se circunscribía casi exclusivamente al entorno físico, pero la expansión del teletrabajo ha propiciado la violencia y el acoso en el trabajo también en la distancia. Casi todas las conductas hostiles típicas del acoso presencial se trasladan al ámbito del teletrabajo creando un entorno intimidatorio, hostil o humillante. La tecnología sirve a la finalidad de hostigamiento sometiendo al teletrabajador a falta de ocupación efectiva; encomendándole tareas inútiles, repetitivas o improproductivas, o dando órdenes imposibles de cumplir con los medios o el tiempo del que dispone.

En estos casos, el tradicional aislamiento físico es sustituido por un aislamiento digital y ambiental. De este modo, el ciberacoso laboral abarca la incomunicación con terceras personas, no invitar al trabajador a las reuniones o videoconferencias de grupo, ignorarle durante el desarrollo de estos actos, sacarle de grupos de WhatsApp laborales o crear un grupo paralelo en el que no esté. Las herramientas TIC permiten ampliar las consecuencias dañinas de rumores maliciosos o descalificaciones públicas de su persona o su trabajo.

En el contexto digital surgen comportamientos propios de esta forma de prestación de servicios, pues un elemento que integra el acoso es el hecho de no atender las incidencias técnicas que el trabajador afectado manifieste. Ello provoca impotencia y desesperación al no poder desarrollar las tareas y ser ignorado. Asimismo, las acciones en las redes sociales que implican difamación o ataques a una persona, ya sea abiertamente ya sea desde un perfil anónimo, proporcionan al acosador una vía paralela.

El acoso laboral se ha de enmarcar, lógicamente, dentro de la relación de trabajo, de manera que las ofensas verbales o físicas para que constituyan una conducta sancionada con el despido tienen que estar relacionadas con el contrato de trabajo, esto es, el conflicto debe traer necesariamente su causa en la relación laboral, y no en aspectos particulares o ajenos a la misma, de modo que si se originan fuera del trabajo y se causan por razones ajenas al mismo, no existe fundamento suficiente para convalidar la decisión extintiva disciplinaria. Solo cuando ese conflicto se origine fuera del trabajo y por razones que nada tienen que ver con él es cuando queda excluido del ámbito punitivo empresarial. Ahora bien, se han de estimar

las pretensiones de la víctima si los mensajes no se envían en horario de trabajo, pero revisten una directa vinculación con el quehacer laboral.

Dado que las herramientas digitales se han convertido en un elemento clave en el entorno laboral, las empresas deben actuar con cautela y gestionar eficazmente su uso. Es frecuente que los acosadores utilicen las redes sociales para obtener información extralaboral sobre su víctima, que luego emplean para sus fines o para descubrir puntos vulnerables. El hostigador puede seguir el camino digital para acosar a un compañero de trabajo de distintos modos, siendo necesario contar en las empresas con protocolos para la prevención, detección y actuación ante el ciberacoso. Este protocolo es esencial para evitar, minimizar, erradicar y denunciar ataques online. No cabrá olvidar que los protocolos internos contra la discriminación y el acoso han de ser revisados para mantenerlos actualizados según la legislación vigente.

El diálogo social se hace eco de ello y es posible encontrar varios convenios colectivos que ratifican el compromiso de tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el ciberacoso laboral en sus diferentes manifestaciones. Entiende preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario a los procedimientos de actuación previstos en los planes de igualdad.

Es indudable que los avances tecnológicos y las TICs avocan a una nueva realidad, haciendo más ágil el entorno, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas. Los riesgos emergentes urgen a la prevención, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y la propia sociedad. Ante el denominado ciberacoso laboral, la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras.

Las partes firmantes suelen definir el “ciberacoso laboral” como aquel comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica)¹⁸.

¹⁸ Convenio Colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE núm. 259, de 8 octubre 2022).

En cuanto a los elementos definitorios hace, el carácter reiterado de los actos de ciberacoso es más difícil de determinar. Las personas pueden acceder repetidamente mediante las TIC al contenido agresivo que ha sido publicado en línea. Así, un único acto perjudica reiteradamente a la víctima sin que el autor de la conducta tenga necesariamente que haber pretendido ese resultado. Otras personas, en lugar del acosador principal, podrían causar la reiteración de la conducta ofensiva. La reiteración deviene menos fiable como criterio definitorio del ciberacoso, sin perjuicio de que pueda ser ponderada a la hora de determinar la gravedad de la conducta. Las herramientas TIC multiplican la audiencia de los ataques, aun cuando los registros que deja el ciberacoso constituyen una contrapartida positiva en términos de prueba frente al acoso tradicional.

Son víctimas potenciales de este comportamiento los trabajadores, supervisores, administradores, directores, clientes, subcontratistas, empleadores y cualquier otra persona que participe en el contexto de trabajo. Es probable que el anonimato, la distancia con la víctima y las consecuencias del acto perjudicial no causen tantos sentimientos negativos en los ciberacosadores, como culpabilidad, vergüenza, autocondena, y reduzcan la probabilidad de empatizar con la víctima. Una concepción amplia del entorno laboral torna en imprescindible para abordar correctamente los supuestos de ciberacoso, en tanto los ataques pueden producirse en cualquier momento y en cualquier lugar.

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de ciberacoso laboral en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

En los supuestos de ciberacoso se detectan remisiones al procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral contemplado en el plan de

igualdad y a los artículos del convenio colectivo de empresas vinculadas pertinente que regulen de manera específica la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, acceso a internet¹⁹.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del protocolo, se establecerán las siguientes medidas²⁰:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- La empresa deberá promover la sensibilización y ofrecerá la formación para la protección integral contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y contra las violencias sexuales.
- La empresa incluirá en la valoración de riesgos de los distintos puestos ocupados por las personas trabajadoras, la violencia sexual como uno de factores de riesgos laborales a tener en cuenta.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

¹⁹ III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio Colectivo de la Empresa Explotaciones Turísticas De Candanchú, S. A. (BOE núm. 44, de 4 de marzo de 2024); Convenio Colectivo de la Empresa de Servicios del Municipio de Manacor, S.A (BOIB núm. 146, de 26 de octubre de 2023); Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Fuensaldaña para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 (BOPV núm. 130, de 7 de julio de 2023); Convenio Colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE núm. 292, de 7 diciembre 2023); Convenio Colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (BOE núm. 108, de 3 mayo 2024); Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, 30 octubre 2023).

²⁰ Convenio Colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Española de Cadenas de Óptica (AE-COCC), Asociación Empresarios de Comercios de Óptica (AECOP), Asociación de Ópticas Madrid y por la representación sindical, CC. OO. Industria y UGT-FICA Madrid (BOCM núm. 173, 22 de julio de 2023).

- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
- La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

Otros convenios consideran el ciberacoso moral, sexual, y por razón de sexo o diversidad sexual en el trabajo como faltas laborales muy graves, sancionadas atendiendo a sus circunstancias²¹. El empresario ha de adoptar todas aquellas medidas y prácticas a su alcance para prevenir que en los centros de trabajo no se toleren actuaciones constitutivas de ciberacoso laboral.

4. LA PRIVACIDAD COMO ELEMENTO INCARDINADO A LA CIBERSEGURIDAD

La ciberseguridad y la privacidad deben formar un binomio inseparable, pues sin la una no es posible la otra. En el mundo laboral actual, donde cada vez más trabajadores y organizaciones utilizan Internet para comunicarse, compartir información y realizar transacciones, la privacidad y la ciberseguridad son dos conceptos que se relacionan e influyen mutuamente. La

²¹ XVII Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022); Convenio Colectivo de la Empresa Krosaki AMR Refractarios, S.A. (BOG núm. 180, de 18 de septiembre de 2023).

privacidad en el trabajo constituye el derecho de los empleados a controlar el acceso y el uso de sus datos personales, así como a decidir con quién los comparten y con qué fines. Por su parte, la ciberseguridad, como ya se indicaba *ad supra*, está referida al conjunto de medidas técnicas, legales y organizativas que buscan proteger los sistemas informáticos, las redes y la información digital de amenazas externas, como ataques, robos de datos, suplantaciones de identidad o filtraciones.

Los dos conceptos se complementan, pues, siguiendo toda lógica, la ciberseguridad es una condición necesaria para garantizar la privacidad y, a su vez, la privacidad es un objetivo que motiva y dirige la ciberseguridad. En consecuencia, una protección insuficiente de los sistemas y los datos puede poner en riesgo la privacidad de las personas inmersas en una organización, así como la de terceros. De un lado, sin un respeto a la privacidad los datos quedarían comprometidos por agentes maliciosos que accedan, manipulen o difundan su información sin su consentimiento; por otro lado, la ciberseguridad sin privacidad puede convertirse en un instrumento de vigilancia, control o censura de los trabajadores. Por este motivo, es importante que las organizaciones tomen conciencia de la importancia de ambas nociones y adopten buenas prácticas para preservarlas. Algunas de estas prácticas, en parte coincidentes con las ya indicadas, pueden ser:

No abrir correos electrónicos o archivos adjuntos sospechosos o de origen desconocido; no compartir datos personales o sensibles en sitios web o redes sociales que no ofrezcan garantías de seguridad o confidencialidad; usar contraseñas seguras y cambiarlas periódicamente; verificar la autenticidad y la reputación de las fuentes de información o los proveedores de servicios en línea; utilizar software antivirus y firewall y mantenerlos actualizados; respetar las normas y los principios éticos en el tratamiento de los datos personales; solicitar el consentimiento expreso e informado de las personas antes de recabar, usar o compartir sus datos personales; aplicar el principio de minimización de datos, esto es, recoger solo los datos necesarios para el fin previsto y eliminarlos cuando ya no sean necesarios; implementar medidas de seguridad adecuadas para proteger los datos personales almacenados o transmitidos, como el cifrado o la anonimización; e informar a las personas sobre sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a sus datos personales, y facilitar su ejercicio.

Pues bien, en el ámbito de las relaciones laborales, la base jurídica principal para llevar a cabo el tratamiento de datos es la ejecución del contrato de trabajo, teniendo en cuenta que el consentimiento del trabajador no es válido cuando se proporciona en un contexto de desequilibrio claro entre el interesado y el responsable del tratamiento. Esta posición de desequilibrio entre la entidad y la persona trabajadora exigirá extremar las cautelas y, en particular, el respeto a los principios de proporcionalidad y de limitación de la finalidad. El principio de minimización de datos exige que los datos

personales sean adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados. Algunos datos personales no resultan imprescindibles para la ejecución del contrato de trabajo, como es el caso del nombre de usuario en las redes sociales o en servicios de mensajería o portales de internet. El tratamiento de estos datos por parte de las organizaciones exige la concurrencia de una base jurídica diferente a la ejecución del contrato, como puede ser el interés legítimo, que ha de ser demostrado en atención a los principios de ponderación y proporcionalidad. Habrá que analizar las características de cada relación laboral para determinar qué datos son necesarios para el cumplimiento de ese contrato y cuáles no.

El acceso confiere a la persona trabajadora el derecho a la confirmación de si se está produciendo un tratamiento de datos y, en ese caso, derecho a conocer cómo se está produciendo el tratamiento. Los empleados que ejerciten el derecho de acceso pueden solicitar una copia de los datos personales objeto de tratamiento, mientras que los responsables podrán atender esta petición facilitando el acceso remoto a un sistema seguro que ofrezca al afectado un acceso directo a sus datos personales. A la par, las personas trabajadoras pueden exigir la rectificación de los datos inexactos que estén siendo objeto de tratamiento, así como que sean completados. La portabilidad de los datos faculta a la persona trabajadora a recibir los datos personales que le incumban, que haya facilitado a un responsable del tratamiento, en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento, siempre que el tratamiento se efectúe por medios automatizados.

Por su parte, el derecho de supresión hace referencia a impedir la difusión de información personal a través de Internet cuando su publicación no cumple los requisitos de adecuación y pertinencia previstos por las normas, como es el caso de que ya no sean necesarios para los fines para los que fueron recogidos o cuando el trabajador haya retirado su consentimiento. La limitación del tratamiento viene dada por el marcado de los datos de carácter personal conservados con el fin de limitar su tratamiento en el futuro, en supuestos como la inexactitud, la ilicitud, la oposición, o la falta de pertinencia para los fines del tratamiento. El trabajador tiene derecho de oposición a que sus datos personales sean tratados en base a una misión de interés público o en el interés legítimo, incluida la elaboración de perfiles. Asimismo, el trabajador no será objeto de decisiones individuales basadas únicamente en el tratamiento de datos automatizado.

En definitiva, la privacidad y la ciberseguridad se complementan y se refuerzan mutuamente, como dos caras de una misma moneda, y son elementos esenciales para garantizar el ejercicio pleno de los derechos en el entorno digital. Por ello, las empresas y los interlocutores sociales deben ser responsables y diligentes en la articulación de las obligaciones legales y éticas en esta materia.

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Un primer factor crítico para el éxito en la gestión de la ciberseguridad en una organización es que la dirección comprenda la importancia de la seguridad de la información y esté dispuesta a asignar presupuesto, recursos y tiempo para desarrollar una estrategia y un plan de acción adaptado a sus necesidades específicas. Lograr dicha gestión efectiva pasa por entender las amenazas y los riesgos, teniendo en cuenta la identificación de vulnerabilidades en los sistemas, procesos y aplicaciones. Una vez han sido identificados los riesgos, es posible determinar las medidas de seguridad adecuadas para proteger los activos críticos de la empresa. La implementación de sistemas de detección de intrusiones (IDS) o sistemas de información y eventos de seguridad (SIEM) permiten detectar actividades sospechosas.

Un factor de riesgo común para todas las organizaciones es la vulnerabilidad de los sistemas de información, los procesos asociados y la utilización de los sistemas. Se ha de establecer un proceso de gestión de esta conforme a las normas y mejores prácticas de las industrias. Por ello, resulta necesario implementar un sistema de rastreo automatizado de las debilidades de los sistemas informáticos a internet para posibilitar el seguimiento de la exposición a riesgos y reducir las probabilidades de explotación de las vulnerabilidades críticas. Los resultados del rastreo de estas debilidades se incorporan a los procesos de gestión de la configuración y los cambios de sistemas informáticos, así como a los procesos de desarrollo de software.

Las organizaciones deben asegurar mediante instrumentos como el convenio colectivo que la seguridad de los datos no se vea comprometida durante el trabajo desde casa deben: establecer un sólido sistema de tecnología de la información con las garantías necesarias, entre ellas, la transmisión segura de datos confidenciales fuera del lugar de trabajo; instalar en las computadoras utilizadas para el trabajo los programas informáticos adecuados, como antivirus, redes privadas virtuales seguras y cortafuegos contra las amenazas cibernéticas; dar a conocer a los trabajadores las normas de protección de datos de la empresa; y formar a los trabajadores en las competencias necesarias para usar las TIC de manera segura. Las compañías actuales no disponen de métodos de cálculo del nivel de ciberseguridad, así como tampoco realizan una medición de la formación y capacitación, lo que impide establecer procesos gestionados que permitan conocer la mejora. Los convenios colectivos sectoriales podrían incidir en las fases de implantación y ejecución de la estrategia en ciberseguridad, así como en los elementos de medición a tener en cuenta para valorar su correcta evolución.

El uso de la tecnología para el trabajo desde casa puede entrañar un mayor riesgo de ciberataques y violaciones de la confidencialidad. Es importante que todo el personal que trabaja desde casa lea, comprenda y cumpla la

política de la empresa en materia de tecnología de la información y las comunicaciones para salvaguardar la protección, la confidencialidad y la seguridad de los datos. Dicho personal debe participar en la formación en línea sobre las TIC, a la que pueden acceder todos los trabajadores. Todos los gerentes y los trabajadores que presten servicios en remoto deberán evitar causar perjuicios al utilizar las herramientas de comunicación laboral, incluidas las habilidades por las TIC.

La cultura de ciberseguridad en las compañías debe involucrar a toda la plantilla dentro de la organización y ha de considerar actores externos a esta. Cada empleado es responsable de sus prácticas y comportamientos. Las personas deben de disponer de las herramientas y la capacitación adecuadas para cumplir con las políticas y tomar decisiones seguras en su trabajo. Para construir una ciberseguridad sólida se necesita capacitación, conciencia, promoción y medición constantes. El compromiso con los empleados garantizará actividades de formación, sensibilización y concienciación variadas capaces de abarcar desde campañas de ingeniería social hasta eventos para un riesgo específico.

Es esencial la implementación de políticas y prácticas de seguridad aplicables de manera consistente en toda la organización, incluyendo la autenticación de dos factores, el cifrado de datos, la gestión de contraseñas y la implementación de firewalls. La formación puede abarcar la identificación de phishing y otros ataques de ingeniería social, la gestión de contraseñas seguras y la adopción de buenas prácticas de seguridad de la información, la manipulación de dispositivos de almacenamiento extraíble o la conexión de equipamiento de terceros a las redes corporativas.

Las compañías tienen una elevada preocupación por la gestión de crisis y los incidentes de seguridad como ámbito prioritario en todos los sectores. Sin embargo, se ha podido observar que las medidas y concienciación en ciberseguridad son insuficientes. Desde luego, la articulación en convenios colectivos estudiados es escasa, dejando en manos del departamento de seguridad de la información de las compañías las pautas concretas a adoptar. Ello implica que el camino por recorrer hacia la obtención de una cultura de ciberseguridad óptima en las organizaciones es todavía largo.

Tras el análisis inicial se puede afirmar que en los convenios colectivos no suele ser habitual encontrar aspectos relativos a la ciberseguridad. En los sectoriales es todavía más difícil pues, por su naturaleza, no pueden valorar en detalle todas las industrias y áreas. Ahora bien, es posible observar cómo en algunas cuestiones, aunque muy genéricamente, va apareciendo alguna cláusula en la materia. Precisamente la calificación como faltas graves o muy graves de las infracciones en materia de ciberseguridad ya se aprecian en los convenios, aun cuando este tipo de cuestiones son más habituales en políticas de empresa. Si una empresa cuenta con una conducta

proactiva para evitar comportamientos contrarios a la ciberseguridad, a través de cursos o sistemas informáticos acordes, las sanciones por el mal uso guardan coherencia, pero, si esta no le da mayor importancia a la prevención, posteriormente puede ser más complicado implementar determinadas medidas punitivas laborales.

La seguridad de la información se articula sobre cinco pilares que son la disponibilidad, la autenticidad, la integridad, la confidencialidad y la trazabilidad. Todos los componentes de las soluciones de teletrabajo y acceso remoto han de estar configurados correctamente para minimizar las posibles amenazas entre las que destacan: falta de controles de seguridad física, cuando los dispositivos destinados al teletrabajo se utilizan en lugares fuera de la organización, aumentando el riesgo de pérdida o robo; errores de configuración, se aconseja que únicamente el personal técnico habilitado pueda instalar, actualizar y eliminar software; redes no seguras, ya que es una práctica habitual utilizar redes abiertas e inseguras; dispositivos infectados en redes corporativas, dado que la inclusión del BYOD en el ámbito empresarial añade factores de riesgo, como el uso de dispositivos con algún tipo de malware que puede propagarse; acceso remoto a los recursos internos, permitiendo el acceso externo a los recursos corporativos; y falta de formación.

Cuando un dispositivo no está correctamente protegido supone un riesgo adicional tanto para la información a la que accede el teletrabajador como para los demás sistemas y redes de la empresa. Existen amenazas que inciden en la seguridad de los dispositivos cliente de teletrabajo, las cuales obedecen a diferentes motivaciones (causar daño material y reputacional, robar propiedad intelectual, robo de identidad u otras formas de fraude). El malware, incluyendo virus, gusanos, troyanos, rootkits, spyware y bots, se erige como el principal peligro para los dispositivos cliente de teletrabajo, en tanto puede transmitirse a través de muchos medios, como el correo electrónico, los sitios web, las descargas y el uso compartido de archivos, la mensajería instantánea, las redes sociales o los dispositivos extraíbles no autorizados.

Por su parte, un atacante con acceso físico a dispositivos cliente perdidos o robados también podría conseguir acceso a datos, como por ejemplo las contraseñas de los usuarios escritas en el teclado de un ordenador portátil. Los terminales de teletrabajo deben contener idénticos controles de seguridad que aquellos situados físicamente en la empresa. Ahora bien, dadas las amenazas específicas se recomiendan controles de seguridad adicionales, pudiendo ser necesario llevar a cabo ajustes para que funcionen eficazmente en entornos de teletrabajo.

Si el uso de controles adicionales en los dispositivos de teletrabajo no es factible, se pueden poner en prácticas otras medidas como proporcionar

un entorno seguro para el teletrabajo a través de tecnologías VDI o VMI o adoptar soluciones de gestión de dispositivos móviles (Mobile Device Management, MDM) y de gestión de aplicaciones móviles (Mobile Application Management, MAM).

Es necesario recoger en los convenios colectivos las obligaciones de diligencia y comportamiento a seguir por los empleados y por las entidades. No obstante, no existe de forma generalizada una estrategia o políticas de formación y capacitación formalizadas destinadas a aumentar las competencias de las personas con responsabilidad en seguridad. Esto puede ser un problema ya que cada vez es más importante que los perfiles que operan la seguridad y están encargados de ella estén formados no solo en la parte técnica si no también en la conciencia correcta respecto a los riesgos dentro de sus propias tareas. El desarrollo de procesos que garanticen que las personas implicadas en este ámbito consigan la formación y concienciación adecuada es imprescindible.

Resulta interesante realizar un análisis comparativo por sectores, pues como se ha podido comprobar, no existe una clara diferenciación respecto a la concienciación en base a estos. Así, el sector de la energía se muestra muy estable en todos los dominios, lo que implica que los esfuerzos en la cultura de la ciberseguridad están distribuidos de forma homogénea. En el caso del sector financiero, teniendo un nivel de madurez en ciberseguridad más elevado, no dispone de un nivel de cultura en seguridad diferenciado. Si bien es cierto que puede apreciarse diferencia en la parte estratégica, los dominios de conocimiento y comportamiento no están correctamente desarrollados. En cuanto a los sectores de infraestructuras, logística, manufactura, servicios, transporte, turismo y juego, disponen de unos niveles parecidos al sector financiero, existiendo un desequilibrio entre la parte estratégica y el resto de los dominios, lo que implica una posible falta de implantación de las políticas o estrategias definidas. Finalmente, en los convenios de retail, consumo, sanidad y farmacéutico, los niveles de ciberseguridad son similares, con mayores áreas de mejora respecto a otros sectores.

En términos generales, las estrategias para hacer frente a los retos de ciberseguridad en una infraestructura que ha implementado dispositivos tecnológicos pasan por la protección del aprovisionamiento de estos, de la conectividad entre los mismos y la nube y de los datos en la nube durante su procesamiento y almacenamiento. Para abordar la seguridad resulta útil tener una visión integral del entorno, interno y externo, que tenga en cuenta no solo aspectos técnicos si no también físicos, organizativos y legales.

Las entidades deberían, a fin de conseguir unos estándares de ciberseguridad adecuados al contexto actual, analizar su estado de seguridad y definir a dónde quieren llegar, debiendo plasmarlo en su política, normativa y en

la negociación colectiva. Una vez realizado este primer paso, habrán de poner en marcha o mejorar el sistema de control de accesos lógicos. Las copias de seguridad son la forma de recuperarse de casi cualquier incidente y no pueden faltar en ninguna empresa. Al tiempo, es básico y esencial la protección antimalware, pues los virus cambian para hacerse cada vez más dañinos y peligrosos y la protección no será eficaz si se utilizan sistemas o aplicaciones obsoletas y desactualizadas, por ello, actualizar el software es fundamental. La red ha de estar protegida para evitar todo tipo de intrusiones en los sistemas, con especial atención a la seguridad de la información cuando es comunicada hacia y desde el exterior. No menos importante es proteger en todo momento la información almacenada pues los soportes pueden extraviarse o deteriorarse. Controlar los soportes de la información durante toda su vida útil es también una medida de seguridad elemental. Además, han de ponerse los medios para llevar un registro de actividad dónde interaccionen los usuarios con los sistemas y sea más frecuente detectar anomalías en su comportamiento. También es esencial dar los pasos necesarios para garantizar la continuidad de negocio ante un incidente de seguridad.

El compromiso requiere definir, documentar y difundir una política que concrete cómo se va a abordar la ciberseguridad, siendo los convenios colectivos especialmente útiles al efecto y pueden —y deben— recoger las obligaciones a las que están sujetos los trabajadores en lo relativo al tratamiento y seguridad de la información. Las organizaciones difieren significativamente unas de otras, pues tienen diferente tamaño, dependencia tecnológica, áreas de actividad o grado de internacionalización. Motivo por el cual, las normas paccionadas servirán: de un lado, para determinar el punto de partida en materia de ciberseguridad, identificando los procesos críticos de las organizaciones, los empleados, equipos o activos esenciales para el funcionamiento de las empresas; de otro, para establecer el nivel de seguridad a alcanzar en función de las características del sector de negocio, los objetivos estratégicos y los requisitos que definen el mercado. La ciberseguridad es un proceso y, como tal, los convenios deben introducir medidas dinámicas para abordarla, quedando sometida a revisiones periódicas, ya que las amenazas cambian y evolucionan constantemente.

El compromiso en ciberseguridad ha de comenzar desde el momento de la contratación de los empleados y continúa vigente durante todo el tiempo que permanezcan en las entidades mediante sesiones de formación y concienciación. A título de ejemplo, las personas trabajadoras tienen que ser informadas —a través de los convenios— de los usos aceptables y prohibidos de las siguientes prácticas: seguridad en el puesto de trabajo; uso de software legal o política de aplicaciones permitidas; uso de dispositivos personales; uso de portátiles; uso de wifis externas o de conexión desde el exterior; buenas prácticas de movilidad o teletrabajo; clasificación de la información corporativa; cuestiones de almacenamiento (local,

red corporativa, dispositivos externos y en la nube) y copias de seguridad; gestión de soportes, borrado seguro y destrucción de la información; uso del correo electrónico; contraseñas; actualizaciones; y detección del fraude online.

Asimismo, deberían prever una serie de procedimientos para que los técnicos y responsables sepan cómo actuar, a saber: en primer lugar, en el control de accesos lógicos, fijando qué medidas de seguridad se toman al dar de alta y baja a los usuarios en los sistemas; segundo, en el control y mantenimiento del software y del hardware instalado, desde su adquisición con el debido control de las licencias, durante su vida útil llevando a cabo las actualizaciones o los cambios necesarios, o destruyendo de forma segura los dispositivos y soportes obsoletos; tercero, en la elaboración de las copias de seguridad con detalles en torno a dónde, cuándo y cómo han de realizarse; por último, en la gestión de incidentes y en cómo actuar en caso de que ocurra alguno.

Otra medida interesante a implantar en los convenios viene dada por el control de accesos, que está formado por los mecanismos para hacer cumplir los criterios establecidos para permitir, restringir, monitorizar y proteger el acceso a los servicios, sistemas, redes e información. En este caso, han de estar identificados los trabajadores, quienes son y qué pueden hacer, siendo necesario dar de alta en los sistemas a los empleados y gestionar de forma automática todo el ciclo de vida de sus identidades. Para identificarlos se deberían utilizar credenciales como el ID de usuario y la contraseña; permisos, derechos y privilegios; atributos, como el horario o el cargo de los empleados; información biométrica, etc. Asimismo, debería fijarse la autenticación a utilizar —bien de manera única o combinada— a través de contraseñas, PIN, OTP, *passphrases*, *smartcards*, claves criptográficas o biometría en sus distintas formas.

Por otra parte, la información tratada en los procesos productivos es el activo más importante de las entidades y, como tal, debe protegerse adecuadamente, debiendo garantizar la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información de la empresa, tanto la que se encuentra en soporte digital como la gestionada en papel. Independientemente de las organizaciones y de la actividad de estas, hay una serie de medidas básicas a aplicar como copias de seguridad, cifrado, control de acceso, o destrucción de la información.

Hoy en día, los ciberdelincuentes atacan sistemas informáticos, extorsionan, realizan delitos de fraude y falsificación, etc., mediante la utilización de un software especialmente diseñado para dañar o infiltrarse en los sistemas, sin consentimiento, llamado malware. La seguridad antimalware en las entidades debe aplicarse a la totalidad de los equipos y dispositivos corporativos, incluidos los dispositivos móviles y los medios de almacenamiento

externo como USB, discos duros o portátiles. En la misma línea, supone la incorporación de las medidas necesarias para prevenir, detectar y contener cualquier tipo de amenaza. Es útil considerar en el diálogo social la planificación e instalación de software especializado que utilice una combinación de técnicas proactivas y reactivas para la detección e interceptación de código malicioso que pueda ser potencialmente peligroso para los sistemas y actividades y que, a su vez, pueda prevenir o limitar posibles daños. También se deben implantar medidas preventivas o buenas prácticas capaces de evitar situaciones de riesgo. Así, para mantener un nivel adecuado de ciberseguridad de los sistemas de información, es necesario realizar una adecuada planificación de la seguridad de las aplicaciones que manejan la información. Los trabajadores deben actualizar las aplicaciones e instalar los parches cuando salgan para evitar que un ciberatacante o un usuario no autorizado pueda aprovechar estas vulnerabilidades en la seguridad. Los delincuentes escanean las redes en busca de equipos desactualizados para averiguar por donde atacarlos, aprovechando los fallos del software o los defectos de la configuración. Sin duda, es fundamental mantener constantemente actualizado y parcheado todo el software, tanto de los equipos como de los dispositivos móviles para mejorar su funcionalidad y seguridad, evitando riesgos como el robo de información, la pérdida de privacidad, el perjuicio económico o la suplantación de identidad.

El nivel de seguridad de la red corporativa es otro punto clave para mantener a las entidades dentro de unos parámetros aceptables de ciberseguridad. Es esencial mantener protegida a la organización estableciendo unas pautas básicas como son: restringir al máximo los accesos a la red, deshabilitando las conexiones por defecto y habilitando únicamente los accesos necesarios; asegurar que cualquier nuevo equipo o dispositivo esté correctamente configurado y con el software antimalware actualizado; controlar y gestionar el uso de dispositivos móviles y medios de almacenamiento externo como USB, que son una puerta habitual de entrada de malware; limitar la navegación por internet para evitar la exposición a virus y otras amenazas, poniendo especial atención a las conexiones a redes sociales y P2P; eliminar las cuentas y contraseñas por defecto que pueden dar lugar a posibles ataques de ciberdelincuentes; monitorizar todas las actividades de la red, reuniendo toda la información pertinente y analizando las formas de uso; y definir responsabilidades y procedimientos de trabajo para la gestión del equipamiento de red.

Otro aspecto a tener en cuenta es la configuración del wifi, pues puede permitir el acceso a la red corporativa a personas ajenas. Algunas buenas prácticas para aumentar la seguridad de la red wifi corporativa consisten en modificar y cambiar regularmente la contraseña que viene configurada de fábrica en el *router* por otra personalizada que cumpla los requisitos mínimos de seguridad; ocultar el nombre de la red wifi de la empresa; proteger la red wifi utilizando el cifrado en las comunicaciones (activando

cifrado WPA/ WPA2); o permitir el acceso a la red únicamente a los dispositivos de trabajo a través del filtrado de direcciones.

La deslocalización de los procesos productivos, como es el caso del teletrabajo, hace necesario trabajar y acceder a la información desde cualquier lugar; de manera inmediata, rápida y ágil. Por ello, cada vez más trabajadores utilizan sus dispositivos móviles, ya sean de uso corporativo o personal, para acceder y compartir la información con otros compañeros, clientes o proveedores desde cualquier lugar. Esta movilidad comporta riesgos como la pérdida o robo de información confidencial, el mal uso de los dispositivos, el robo de dispositivos o de credenciales, o la utilización de sistemas de conexión no seguros. Los servidores de acceso remoto permiten que los dispositivos externos accedan a los recursos internos y deben proporcionar un entorno de teletrabajo seguro. Un servidor comprometido facilitaría el acceso no autorizado y, por ende, implantar medidas de seguridad sirve para proteger la información corporativa y la continuidad de negocio. Dichos servidores deben estar actualizados, utilizar una configuración de seguridad definida por la organización y han de ser gestionados por administradores autorizados. Cualquier solución que se ejecute en el servidor de acceso remoto debe ser cuidadosamente evaluada, por cuanto estas aplicaciones pueden comprometer todo el servidor de acceso remoto. La mejor práctica orientada a garantizar la seguridad consiste en tener el servidor de acceso remoto dedicado solo para este servicio.

Los recursos informáticos accesibles mediante conexión remota no deberían estar disponibles de forma generalizada. Antes de conceder acceso a la información de la organización, los servidores deben verificar a cada teletrabajador y utilizar tecnologías de autorización. Además, la autenticación mutua permite a los usuarios remotos verificar la legitimidad del servidor con carácter previo a introducir sus credenciales. Verificada la identidad del trabajador remoto es posible efectuar comprobaciones en el dispositivo cliente de teletrabajo a efectos de establecer a qué recurso tiene acceso el usuario. En estos controles de salud, idoneidad, detección o evaluación, el servidor de acceso remoto comprueba en el dispositivo cliente si cumple la configuración de seguridad, que el antivirus se mantiene actualizado y que el sistema esté correctamente parchado, entre otras cosas.

Se recomienda que la labor de configuración del software de acceso remoto sea realizada por personal técnico y no por el usuario del software cliente. En paralelo, asegurar la debida protección de la gestión remota requiere cifrar las comunicaciones de red y desplegar la autenticación mutua de los puntos finales.

Dentro de la política de seguridad, los convenios colectivos deberían recoger medidas tendentes a contemplar el uso de los dispositivos móviles, el teletrabajo o la información almacenada fuera de las instalaciones de la

organización; no dejar los dispositivos móviles desatendidos en lugares públicos; evitar utilizar redes wifi ajenas, especialmente aquellas que no llevan contraseña; utilizar la conexión 3G/4G, cuando sea posible; utilizar siempre una conexión VPN para enviar o recibir información sensible desde una red poco fiable; tener siempre el antivirus y el dispositivo actualizado; utilizar herramientas de cifrado de datos y comunicaciones para proteger la información sensible de los dispositivos; y salvaguardar la información periódicamente mediante la realización de copias de seguridad.

En materia de ciberacoso, habida cuenta de sus rasgos y características, así como de la posibilidad de perpetrarlo en cualquier momento y lugar a través de las TIC, los conceptos de “trabajador” y “entorno del trabajo” han de ser entendidos de manera amplia. La noción de “trabajador” debe ir más allá del empleado por cuenta, pues las conductas agresivas pueden tener su origen de una variedad de situaciones y afectar a trabajadores por cuenta propia o subcontratados. Es crucial proteger a los empleados y a otras personas, con independencia de su modalidad contractual o de su situación laboral. Las medidas preventivas son especialmente importantes para las personas y también para el funcionamiento general de la organización. Las iniciativas destinadas a sensibilizar sobre conductas inaceptables, incluidos el acoso y el ciberacoso, constituyen un primer paso; aun cuando es recomendable adoptar medidas preventivas sistemáticas. Sin embargo, a pesar de los mecanismos de prevención, el hostigamiento sigue afectando a los trabajadores, los empleadores, los directivos y terceras personas. Por ello, son vitales para las víctimas las medidas para reparar el daño, las cuales tienen una función preventiva implícita, ya que la perspectiva de sanciones o de una indemnización por daños y perjuicios disuade a algunos autores de ser parte de los ataques. Entre las medidas de reparación cabe citar el deber de diligencia y determinadas disposiciones de derecho de responsabilidad civil o penal o de derecho laboral, incluidos los mecanismos internos de solución de conflictos.

Ante un trabajador que sufra esta situación de ciberacoso se requiere activar el protocolo de la empresa y poner la tecnología al servicio de su defensa. En contraposición al acoso presencial caracterizado por conductas verbales y la ausencia de pruebas o testigos, en los sistemas de teletrabajo el correo, las apps, o la grabación de videoconferencias, sí dejan rastro. Las entidades, con independencia de su tamaño, están obligadas a evaluar los riesgos psicosociales y a articular protocolos contra el acoso, sin que el sistema de teletrabajo suponga una excepción. Las herramientas digitales utilizadas para fines positivos ayudan a difundir los protocolos internos, a implantar canales de denuncia adecuados y a dar visibilidad al compromiso con la salud de las personas trabajadoras.

Los límites entre la vida laboral y la vida personal son cada vez más difusos, por cuanto no sólo la noción de estar físicamente en el lugar de trabajo

se vuelve inadecuada para afrontar de manera suficiente el problema del ciberacoso, sino que tampoco la concepción más amplia de estar “en el trabajo” ofrece una protección adecuada. La ubicuidad de los dispositivos digitales permite afirmar que la violencia y el acoso en el mundo laboral no queda sujeta a límites físicos o temporales y se extiende a las conductas originadas en el trabajo. Esto abarca ataques de quienes tienen una vinculación con la víctima basada en el trabajo, incluidas las relaciones con clientes, con el personal de una empresa principal o subcontratada, etc., además, de las relaciones con empleadores, compañeros, supervisores y subordinados.

El convenio colectivo podría establecer el deber de identificar los peligros y evaluar los riesgos de ciberacoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, e implementar cuantas medidas sean oportunas para prevenir y controlar tales amenazas, y proporcionar a las posibles víctimas y otras personas, de forma accesible, información y capacitación.

6. BIBLIOGRAFÍA

- DE STEFANO, V. *et al*: “Actualización de las necesidades del sistema: mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC”, OIT, 2020.
- DÍAZ, A. *et al*: “Guía para la gestión de la ciberseguridad en el entorno industrial de una PYME”, ISMS, 2023.
- EMASESA: “Guía de ciberseguridad para el trabajo en remoto”, Seguridad de la Información, División de Transformación Digital, 2020.
- INCIBE: “Ciberseguridad en el teletrabajo: una guía de aproximación para el empresario”, 2020.
- JALIL NAJI, M.; MUÑOZ RUIZ, A.B. y TODOLÍ SIGNES, A.: “Negociación colectiva en materia de derechos digitales de CCOO”, CCOO, 2021.

Capítulo VI

DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: BUENAS PRÁCTICAS CONVENCIONALES

DR. DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Burgos*

Sumario

1. Introducción. 2. Análisis. 2.1. Identificación y perfilación preparatorias de la garantía. 2.2. La naturaleza dicotómica de la desconexión. 2.3. La política interna a nivel empresarial. 2.4. El momento para efectuar las comunicaciones: pautas generales y especialidades. 2.5. Las acciones, generales y específicas, de formación, sensibilización e información. 2.6. Las autodenominadas como “buenas prácticas”. **3. Conclusiones y buenas prácticas. 4. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN

Sin duda, uno de los atributos más definitorios de buena parte de la sociedad contemporánea viene dado por la interconectividad digital. Sea desde un dispositivo móvil o fijo, prácticamente cualquier persona accede varias veces al día, de forma consciente y voluntaria, al correo electrónico, la mensajería instantánea, las redes sociales, etcétera, lo cual se traduce en una disponibilidad persistente y extenuante (sobre todo en el plano mental) a fin de lograr la mayor inmediatez posible en las interacciones.

Este fenómeno se ha trasladado sin solución de continuidad al mundo laboral, donde las herramientas y los medios habilitantes (ordenadores, tabletas, teléfonos inteligentes...) se encuentran a la orden del día y plenamente consolidados. Entre otros efectos, ello provoca que la clásica y extendida cultura del “presentismo” esté quedando obsoleta, al desvanecerse los rígidos parámetros de lugar y tiempo de trabajo en favor de una superior capacidad de autoorganización. Así, gracias a dichos elementos, las personas trabajadoras gozan de una mayor autonomía y parecen situadas en una posición envidiable de cara a intentar compaginar sus responsabilidades o deseos individuales y profesionales¹.

Sin embargo, lo anterior oculta o cuanto menos difumina los riesgos latentes de una nociva naturalización de la disponibilidad plena, la intensificación del trabajo y las prolongaciones no reconocidas de jornada, fruto de una sensación engañosa de libertad en la gestión del propio tiempo de trabajo. Se trata de la cultura del “*always on*” (siempre conectado), para así estar en condiciones de actuar “*anytime, anywhere*” (en cualquier tiempo y lugar), germen de nefastas consecuencias sobre el bienestar y la salud física y mental de las personas trabajadoras. En definitiva, en el contexto actual ha surgido una suerte de “hipertrofia de uso de la informática comunicativa mediante internet, de manera que ya no solo por los ordenadores,

¹ PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión [2019/2181(INL)]*, p. 3.

sino también y más intensamente través de los teléfonos móviles, las empresas pueden invadir el periodo de descanso”².

A este respecto, esa hiperconectividad, cuando dificulta o impide desvincularse del ejercicio profesional, puede provocar estrés, ansiedad, miedo irracional (a permanecer inoperativo, perder información u oportunidades, no responder a tiempo, fallar, etc.), conflictos familiares, dolores musculares o de cabeza, trastornos del sueño o gastrointestinales, aislamiento social, dificultad para concentrarse, irritabilidad o, si la situación se perpetúa, síndrome de *burnout*. En tal sentido, dado que las medidas de desconexión digital no se encuentran precisamente extendidas en la práctica, siendo todavía representativo el número de empresas que, por lo menos en España, no aplica ningún tipo de actuación específica en la materia, el primer obstáculo a sortear consiste en la necesidad de generar un radical cambio de mentalidad dentro de las propias organizaciones productivas³.

La desidia apuntada choca con los claros términos en que se expresa el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDPGDD)⁴. Dicho precepto recoge el derecho de las personas trabajadoras a “la desconexión digital en el ámbito laboral”; correlativo deber para las empresas, a las cuales compete, de manera destacada, elaborar una política interna sobre el particular⁵, donde reflejen las modalidades de ejercicio de la garantía, las iniciativas de formación y sensibilización acerca de una utilización razonable de las herramientas tecnológicas, las acciones a desarrollar para prevenir el riesgo de fatiga informática y, si procede, la especial atención a brindar en beneficio de quienes ocupen puestos directivos (apremiados no solo a definir pautas y estándares, sino también a dar ejemplo y servir como modelo de comportamiento) o presten servicios a distancia o en régimen de teletrabajo⁶.

Con independencia del tipo de aproximación que se haga en torno al derecho [*hard*, más tajante (concebir la desconexión como una obligación de la plantilla, cerrar los servidores o bloquear las cuentas de correo electrónico a lo largo de determinados periodos, borrar automáticamente los *emails* recibidos durante las vacaciones o ciertos tiempos predefinidos...), o *soft*,

² SJS de Madrid de 31 de octubre de 2019 (proc. núm. 880/2019).

³ AYERRA DUESCA, N. J.: “El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak*, núm. 47, 2022, p. 44.

⁴ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre).

⁵ Refrendando su obligatoriedad, la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1158/2024, de 4 de marzo.

⁶ En resumidas cuentas, “el deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables” [STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1407/2024, de 19 de marzo].

más flexible (tratar la cuestión como una responsabilidad del personal, reconocer simplemente el derecho a no contestar llamadas o mensajes fuera de la jornada, concienciar sobre la importancia del descanso y de los adversos efectos sobre la salud y la conciliación causados por la conexión permanente, adiestrar en un uso responsable de las herramientas tecnológicas...)⁷, lo que ninguna objeción admite es que la garantía puede servir de “elemento útil para hacer frente a múltiples riesgos laborales asociados al uso de las TIC en el trabajo”⁸.

Si bien en esta contribución, intencionadamente, se pretende huir de un análisis completo y pormenorizado de la regulación alojada en el mencionado precepto legal, para una adecuada comprensión del marco normativo de referencia se estima pertinente ofrecer una descripción esquemática de sus principales contenidos. En particular:

- Aun cuando conviene no perder de vista que admite cierto grado de flexibilidad en función de las circunstancias (“las modalidades de ejercicio [...] atenderán a la naturaleza y objeto de la [concreta] relación laboral”), hay que hablar de un derecho aplicable a todas las personas trabajadoras (de los sectores público y privado), a quienes se pretende asegurar que, una vez fuera de su jornada, no experimentarán injerencias de índole profesional por canales tecnológicos o digitales y, por consiguiente, serán respetados sus descansos, vacaciones, permisos, intimidad individual y familiar, deseos o necesidades de conciliación, etc.

Eso sí, la prerrogativa no resulta “incompatible con que la empresa [...] [imponga] la realización de actividades laborales [como un curso *online*] fuera del horario ordinario, que pueden tener carácter obligatorio, salvo cuando se trate de realizar horas extraordinarias, que solamente tienen carácter obligatorio cuando así se haya pactado”⁹. Entonces, “ya no hablamos de tiempo de descanso, sino de [...] trabajo [...] con las consecuencias legales que de ello se derivan”¹⁰.

⁷ EUROFOUND: *Right to disconnect. Exploring company practices*, Luxembourg (Publications Office of the European Union), 2021, pp. 32 y 56.

⁸ GINÉS I FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J.: “Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología”, *Labos*, Vol. 4, núm. 1, 2023, p. 132.

⁹ Añadiendo que “esas actividades laborales, que computan como tiempo de trabajo, pueden ser presenciales o a distancia, pero ello no altera su naturaleza”, la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 549/2021, de 9 de junio.

¹⁰ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 21/2021, de 14 de enero.

De todos modos, “se ha de partir de la diferencia entre la obligación de atender y contestar correos electrónicos fuera de la jornada laboral (lo que podría fundamentar una pretensión de cobro de horas extras), con lo que es recibir correos fuera de la jornada, no teniendo obligación de leerlos ni atenderlos hasta el inicio de la jornada laboral siguiente” [STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 309/2023, de 14 de abril].

- Como es lógico, lo anterior a su vez acarrea un correlativo deber para la empresa [aunque esto solo conste de un modo expreso en la, paralela, regulación del trabajo a distancia, la Ley 10/2021, de 9 de julio (LTD)¹¹], urgida por dicha razón a ingeniárselas a fin de, *verbi gratia*, restringir un uso invasivo de los medios tecnológicos de comunicación y de trabajo durante los periodos de reposo y esparcimiento de quienes conforman su plantilla.
- Las eventualidades que rodeen la práctica del derecho “se ajustarán” a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación o, ya en su defecto ya como complemento, en el acuerdo específico a alcanzar entre la organización productiva y la representación de la mano de obra. De un modo u otro, pues la norma orgánica no parece dejar resquicio alguno para que se eluda, de forma deliberada o no, tal responsabilidad.
- Con independencia de cuál de las alternativas precedentes entre en escena, la empleadora, concediendo al menos previa audiencia a la representación del personal, también elaborará (aunque nada parece obstar que el contenido de los distintos documentos coincida entre sí) una más nítida y precisa política interna en la materia¹², donde, si es menester, destinará un espacio reservado a favor de quienes ocupen puestos directivos/de mando o estén ocupados a distancia o en régimen de teletrabajo¹³.

¹¹ Artículo 18.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 164, de 10 de julio).

¹² Aclarando que “no [...] cualquier norma, instrucción, práctica o acto [...] que guarde alguna relación con el deber de [...] atender determinadas llamadas deba aprobarse como debería serlo ese protocolo [...] [orientado a] establecer pautas de actuación en orden a hacer efectivo el derecho a la desconexión digital [...] [no, por ejemplo, a] la organización de los servicios en una cuestión muy concreta, como es la necesidad de arbitrar un mecanismo justo para que las incidencias derivadas de la imposibilidad de algún jefe de servicio para cubrir el turno que le corresponda pueda ser atendida de modo rápido y eficaz para garantizar la continuidad del servicio”, la STSJ de Islas Canarias/Las Palmas, Sala de lo Cont.-Adm., núm. 114/2023, de 23 de marzo. Donde, de manera inexacta, también se afirma que el artículo 88 de la LOPDGDD “requiere la negociación para aprobar el protocolo de desconexión”.

Y es que la norma “distingue entre políticas de desconexión digital y regulación del ejercicio de los derechos de desconexión digital. Mientras que la elaboración de las primeras se encuentra encomendada a la empresa, previa audiencia a la RLT, la regulación del ejercicio de tales derechos se encomienda a la negociación colectiva y, en su defecto, al acuerdo de empresa” [SAN, Sala de lo Social, núm. 53/2024, de 6 de mayo].

¹³ Apuntando que “el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas [...] [pues se] trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable *ex lege* y que debe ser garantizado”, la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 549/2021, de 9 de junio.

En paralelo, dentro de ella al menos se reflejarán las modalidades de ejercicio de la garantía (según factores como la naturaleza y objeto de cada respectiva relación laboral, lo que pueda haberse previsto en convenio o acuerdo, etc.), así como las acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas y la prevención del riesgo de fatiga informática.

En cambio, menos detallada resulta la sencilla construcción incluida en el Estatuto de los Trabajadores (ET)¹⁴, mero recordatorio del derecho “a la desconexión digital” que asiste a los recursos humanos (art. 20.bis).

Sea como fuere, conforme han tenido ocasión de declarar los órganos judiciales, la pauta legal “implica o incorpora una prácticamente nula concreción de su contenido, en tanto que se limita a su simple reconocimiento para remitir después, y en orden a la determinación o concreción de este, a la acción de los operadores sociales, y advirtiendo ya de la necesidad de [...] [que] tenga en cuenta, se module o adecúe al contenido de la actividad profesional o de servicios de que se trate”¹⁵.

Ciertamente, la sumariedad y la parcialidad de las cláusulas normativas que en la actualidad plasman la prerrogativa provoca que su tenor se antoje escasamente garantista, ya que deja un desmesurado margen de maniobra para la actuación unilateral de las empresas (las cuales muchas veces ni siquiera la contemplan). De ahí que se considere tan importante y pertinente la existencia de una regulación de soporte más amplia y completa, vital para preservar la salud física y mental de las personas trabajadoras, o el equilibrio entre sus parcelas privada y profesional.

¹⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

¹⁵ “Una remisión regulatoria para los operadores sociales que ofrece en sí misma toda una ‘pista’, por decirlo así, de la dificultad de proceder a su reconocimiento o integración en la lista de derechos fundamentales [...] de la Constitución; o, y dicho en otra forma más sencilla, en la lista constitucional de los denominados derechos fundamentales” [STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 2843/2023, de 5 de mayo]. A mayor abundamiento, una vez la disposición final primera de la LOPDGDD recalca la naturaleza ordinaria de, entre más, lo señalado en el artículo 88 de la norma, ninguna incertidumbre cabe acerca de “la voluntad del legislador de no reconocer al citado derecho el carácter de derecho fundamental [...] al menos en tanto en cuanto no presente una vinculación directa con el derecho a la intimidad” [STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, núm. 507/2024, de 15 de febrero]. Por consiguiente, “no existe un derecho fundamental a la desconexión digital, aun cuando [...] pueda tener tangencias con el derecho fundamental a la intimidad o, incluso, a la integridad física, en tanto en cuanto la conexión permanente redundaría en detrimento del descanso del trabajador. Y, al no existir un derecho fundamental a la desconexión digital, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, por su carácter sumario y de cognición limitada, no es el vehículo apto para encauzar la reclamación en tal sentido” [SJS de Gijón núm. 391/2021, de 9 de diciembre].

A superar tales contrariedades puede y debe contribuir de un modo natural y decisivo el convenio colectivo. Ello por más que, al abordar la cuestión, la LOPDPGDD atribuya un superior relieve tanto a las políticas internas a nivel patronal (sobre todo) como a los factibles acuerdos entre la empleadora y la representación de la mano de obra (en menor medida).

Ahora bien, aun cuando la norma orgánica peca de cierta tibieza, ya que, por ejemplo, no ofrece un conjunto indicativo de eventuales actuaciones a desplegar en la práctica, en el otro lado de la balanza, dicha circunstancia admite una relativa valoración positiva, pues el abanico de opciones requiere márgenes amplios y abiertos a la innovación (para ofrecer una respuesta idónea a las características inherentes a cada tecnología, sector productivo, empresa, relación laboral, etc.). Este argumento avala la tesis de que el convenio colectivo se encuentra en disposición de convertirse en el cauce o conducto prioritario para ordenar el derecho. Después de todo, las políticas internas suelen ver la luz con una mínima intervención del personal y, por si fuera poco, presentan el riesgo latente de que la empresa acabe utilizando de forma desequilibrada la potestad otorgada desde el ordenamiento jurídico (aunque antes deba consultar a la representación de la plantilla).

Sin embargo, la concisión y la escasa ambición que, hasta ahora y en su conjunto, muestran tantos y tantos textos, en demasiadas ocasiones traen aparejados contenidos huérfanos de avances genuinos y destacables. Aquellos tienden a aproximarse al derecho ahora analizado utilizando fórmulas repetitivas, poco inspiradas y, sobre el papel, de discutible eficacia. En definitiva, a pesar del tiempo transcurrido desde la entrada en vigor de la LOPDPGDD, continúan resultando habituales los documentos donde no es dable apreciar una mínima evolución respecto del modelo legal.

Llegados a este punto, al menos los planteamientos principales presentes en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VAENC)¹⁶ sí permiten atisbar un cierto grado de interés en el núcleo del diálogo social estatal. Así:

- El citado compromiso dispone que la garantía a examen “contribuye a la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, mejorando el clima laboral y la calidad del trabajo, y a la conciliación de la vida personal y laboral”.
- El texto también insta a preservar su ejercicio tanto en el trabajo presencial como en el ejecutado a través de fórmulas más modernas

¹⁶ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo).

de desempeño profesional, en esencia, la prestación de servicios a distancia, ámbito donde la garantía ha de amoldarse, asimismo, a “la naturaleza y características de cada puesto [...] o función”.

- A tales efectos, procederá partir de una serie de criterios troncales:
 - a) La consideración como un genuino derecho a no atender los instrumentos digitales fuera del correspondiente tiempo de trabajo (comportamiento libre y espontáneo que, no sin reservas, en modo alguno acarreará responsabilidades para la empleadora).
 - b) Su extensión a “todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa”. A diferencia de la previsión precedente, esta otra parece querer ampliar (probablemente, no de manera deliberada) el conjunto de medios a considerar, sin reducirlos a aquellos de índole netamente digital (a pesar de su preeminencia en el día a día). Una interpretación como la propuesta implica una concepción más amplia y, por ello, celebrable de los parámetros de referencia, en sintonía con el derecho universal e incondicionado al descanso, a poder desligarse o desentenderse del trabajo una vez cumplido el tiempo destinado al ejercicio profesional, al margen de la potencial vía de interferencia¹⁷.
 - c) La responsabilidad atribuida a los superiores jerárquicos de, salvo ante la concurrencia de circunstancias de fuerza mayor justificadas (y que “puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas”), abstenerse de demandar o siquiera esperar una respuesta extemporánea a las comunicaciones efectuadas fuera de la jornada laboral de quienes las reciban.

¹⁷ De manera ilustrativa, mientras que “el derecho a la desconexión laboral es el derecho a conocer exactamente cuál es la jornada laboral, el horario, el descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa, y está regulado, puesto que se trata del derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica [...] el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo es la limitación del uso de las nuevas tecnologías para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras. Este derecho favorece la salud, especialmente en lo que concierne al estrés tecnológico, y contribuye a la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando las medidas reguladas en esta materia” —CC de la provincia de La Coruña para el sector de la siderometalurgia (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92]—.

- d) La interdicción de cualquier tratamiento diferenciado, sanción o perjuicio (en especial, en cuanto hace a la evaluación del desempeño y la promoción) a resultados del ejercicio de la garantía.
- e) La facultad (“podrán”, aunque lo ideal sería “deberán”) en manos de las empresas de llevar a cabo acciones de formación y sensibilización sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, a fin de prevenir el riesgo de fatiga informática.
- Por último, desde el V AENC se recomienda igualmente la adopción de buenas prácticas para la mejor gestión del tiempo de trabajo, entre las que se encuentran la programación de respuestas automáticas durante los periodos de ausencia o el recurso al envío retardado de mensajes para que estos lleguen a las bandejas de entrada de sus receptores dentro del pertinente horario laboral.

Terminando ya, en este, como en otros ámbitos, si las partes toman conciencia y se esfuerzan, serán capaces de establecer unos pilares sólidos para la adaptación del derecho a desconectar (en el sentido más amplio posible de la noción) a la idiosincrasia o las condiciones distintivas de cada sector, organización productiva, puesto de trabajo o persona empleada. A la postre, no se puede perder de vista que una intervención de este calibre incrementará los niveles de satisfacción laboral, la motivación, la productividad y la rentabilidad; generará equipos más innovadores y creativos; facilitará la retención del talento; y, seguramente, traerá consigo una notable disminución en los índices de absentismo¹⁸.

Pero, se insiste, hoy por hoy la mayoría de los convenios bien obvian la cuestión, bien (y a lo sumo) se contentan con adoptar un enfoque genérico, cargado de fórmulas rituales o de remisiones a la normativa legal o a unos hipotéticos códigos o protocolos internos. En este sentido, si la negociación entre las partes no va acompañada de una evolución o una modificación sustancial en sus actuales y acostumbrados planteamientos, se corre el riesgo de que la desconexión termine por cronificar en ella como un derecho “meramente cosmético, carente de garantías de efectividad”¹⁹.

¹⁸ TRUJILLO PONS, F. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Mental health, psychosocial risks, and the right to digital disconnection from work: the role of collective bargaining with a focus on Spanish social dialogue”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 40, núm. 2, 2024, pp. 228 y ss.

¹⁹ MIÑARRO YANINI, M.: “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, *RTSS. CEF*, núm. 440, 2019, p. 18.

2. ANÁLISIS

Tras el apartado preliminar previo, es el momento de aplicar un enfoque más ilustrativo. De esta manera, a través del presente epígrafe se intentará exponer cómo la garantía estudiada ha acabado por plasmarse en la práctica. Para ello, se va a partir del contenido de los convenios colectivos (sectoriales y de empresa) publicados en los correspondientes boletines oficiales (estatales, autonómicos y provinciales) desde el 1 de enero de 2015²⁰ y, a la fecha de cierre del capítulo (septiembre de 2024), todavía en vigor. Todos ellos, sin excepción, han sido objeto de lectura.

Pero, antes de pasar a una descripción categorizada y ejemplificada como la pretendida (donde los elementos relevantes localizados han sido distribuidos según una serie de criterios prefijados), interesa insistir en un hecho trascendental, que por sí mismo refleja a las claras el limitado predicamento de la materia en los marcos sometidos a consideración.

Por más que, como tal, no exista la obligación de dispensarle un tratamiento mínimo a nivel convencional (recuérdese que la LOPDPGDD establece una optatividad, no excluyente, entre esa vía y la del acuerdo específico a adoptar en el seno de cada empresa) y que las circunstancias particulares de cada ámbito o entidad han de primar (no en todas las actividades la desconexión digital resulta tan apremiante o inexcusable), continúa sorprendiendo que la mayoría de los textos bien prescindan de una mínima alusión, bien, como máximo, se inclinen por abrazar un enfoque básico, reducido a reconocimientos tímidos del derecho o a previsiones puramente formales, con frecuencia simples réplicas de la norma legal (fiando el asunto, al menos en apariencia, a una ulterior delimitación en protocolos pactados con la representación del personal y en políticas internas de, en principio, acentuada o hasta exclusiva impronta patronal).

En apretada síntesis, a pesar de que no faltan las valoraciones y las justificaciones de cierto calado en torno a su indiscutible relevancia²¹, al final, en muchas más ocasiones de las deseadas, se echan de menos planteamientos

²⁰ Y hasta el 15 de julio de 2024 para los autonómicos y los provinciales, en tanto en cuanto el margen temporal se cerró el posterior 31 de agosto para los nacionales.

²¹ Así y a modo de elocuente ejemplo, “los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la ‘interconectividad digital’ está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo, mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo. En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente, afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores”. Entre más, los CC. CC. autonómicos para los sectores del transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias de Andalucía (BOJA núm. 241, de 16 de

verdaderamente conscientes y ambiciosos, que se adentren, con profusión de detalles, en cuestiones tan cruciales como, por poner solo un par de ejemplos, las condiciones de los oportunos diagnósticos de situación (preliminar y, por qué no, periódicos), o la información, el adiestramiento y la sensibilización sobre un uso adecuado de las herramientas e instrumentos digitales para fines profesionales.

diciembre de 2020) [art. 66], y el comercio del mueble de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023) [art. 73].

Elaboraciones similares inciden, de un modo u otro, en aspectos análogos, como que “las nuevas formas de trabajar y una marcada tendencia a la comunicación inmediata *on line* puede conducir a las personas [...] a situaciones de sobre-exposición no deseadas, que podrían impedir un equilibrio entre la actividad profesional y el entorno privado en el que poder disfrutar del tiempo libre y de descanso” —CC de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 251, de 18 de octubre de 2019) [art. 23]—; la “evolución significativa en materia tecnológica [...] ha configurado una realidad de relaciones laborales en la que las herramientas de trabajo permiten una conectividad permanente” —CC de la provincia de Valencia para el sector del comercio del vidrio y la cerámica (BOP núm. 91, de 14 de mayo de 2021) [art. 38]—; “la tecnología y la movilidad han instaurado una cultura de la inmediatez dominada por el ‘aquí y ahora’ [...] [lo cual] implica [...] un riesgo: dificultad para desconectar” —CC de Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021) [anexo III]—; “cualquier dispositivo, como los ordenadores, teléfonos móviles, *Tablet*, etc., forman parte de la vida de las personas trabajadoras e inciden en las relaciones laborales entre estas y las empresas, pudiendo, si no se utilizan de un modo adecuado, llegar a plantear problemas en la salud de las personas trabajadoras (fatiga informática, síndrome [de] *burnout*, estrés, etc.)” —CC de Seguridad Industrial, SA, para los centros de trabajo de Eugui y Egüés (BON núm. 259, de 27 de diciembre de 2022) [art. 12]—; “la revolución digital, el auge de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC’s) y los procesos de automatización y globalización suponen un reto y un cambio de paradigma en todos los ámbitos y, especialmente, en el de las relaciones laborales [...] [donde] han provocado un intenso debate sobre la necesidad de instaurar y regular el derecho a la desconexión digital” —CC de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023) [art. 42]—; “el actual desarrollo tecnológico permite la comunicación entre la persona trabajadora y su entorno laboral a través de dispositivos digitales con independencia del momento y el lugar en el que se encuentre [...] si bien un uso abusivo de estos mecanismos puede comportar la confusión entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso” —CC. CC. de Grupo Ferroatlántica, SAU, centro de trabajo de Boo de Guarnizo (BOC núm. 64, de 31 de marzo de 2023) [art. 7], o Aira, SCG (DOG núm. 228, de 30 de noviembre de 2023) [art. 48]—; o, por no seguir, “el factor de la conectividad permanente y continua [...] ha dado lugar a cambios significativos en el desarrollo de las relaciones laborales y, por ende, en aspectos claves del contrato de trabajo, como la jornada, el tiempo efectivo de trabajo, horario, descansos, permisos, vacaciones, productividad, etcétera” —CC de Prezero GR, SA, en su centro de trabajo de Guadalajara (BOP núm. 104, de 29 de mayo de 2024) [disp. adic. 4.ª]—.

Al final, surge “la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, [...] [así como] también [...] [soluciones a] las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo [...] [y] en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras” —CC. CC. estatal para el sector de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de Ibermática, SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) [art. 13]—.

2.1. Identificación y perfilación preparatorias de la garantía

Como es lógico, la casilla de salida en la ordenación convencional de la prerrogativa suele situarse en el reconocimiento explícito del derecho de “las personas trabajadoras a la desconexión digital”²², de acuerdo, además, con “los términos y modos que regule la normativa vigente”²³ e, inclusive, “la política interna que cada empresa debe tener a tal fin”²⁴.

Y aunque en algún supuesto esporádico, sobre la base de “la naturaleza industrial de la [respectiva] actividad” productiva y de una excesiva sujeción a la literalidad de la LOPDPGDD, dicha tutela se juzgue prescindible toda vez que “la mayoría de los puestos de trabajo no pueden ser desempeñados a través de medios tecnológicos”²⁵, en realidad lo deseable sería que, con independencia de si tan distintivas herramientas gozan o no de protagonismo en la práctica, siempre se reconozca²⁶, respete²⁷ y preserve su “adecuado” ejercicio²⁸, pues el rango de acción del derecho no ha de constreñirse al concreto “medio utilizado”²⁹, sino que ha de implicar una garantía absoluta, solo puntualmente modulable de mediar algún motivo justificado, a “no atender comunicaciones telefónicas, mensajes o correos electrónicos”³⁰ extramuros del período destinado a la prestación de servicios por cuenta ajena. Con otras palabras, equivale a “no ser [...] [molestado] en [...] [el] tiempo de descanso [...] [y] no [tener que] responder cualquier tipo de comunicación profesional, ya provenga de [la] empresa,

²² Como mera muestra, los CC. CC. estatales para los sectores de la perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 16], la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [art. 73] o las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024) [art. 28.bis].

Por su parte, recogiendo el compromiso adquirido de impulsar la prerrogativa, *verbi gratia*, los CC. CC. estatal para el sector de la restauración colectiva (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 25]; o de Cantabria para los sectores de los abogados, los procuradores y los graduados sociales (BOC núm. 208, de 30 de octubre de 2023) [art. 41].

²³ CC estatal para el sector de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2021) [art. 10].

²⁴ CC estatal para el sector de las contratas ferroviarias (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022) [art. 21].

²⁵ CC de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 176, de 22 de julio de 2024) [anexo III].

²⁶ CC de Galicia para los sectores de las peluquerías de señoras, caballeros y unisex, y los salones de belleza (DOG núm. 62, de 27 de marzo de 2024) [art. 34].

²⁷ CC de la Comunidad Valenciana para el sector de la recolección de cítricos (DOGV núm. 9576, de 17 de abril de 2023) [art. 42].

²⁸ CC estatal para el sector de la industria láctea y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022) [art. 75].

²⁹ CC estatal para los sectores de las instalaciones deportivas y los gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) [art. 29].

³⁰ CC. CC. estatal para el sector de los productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [art. 57]; o de la provincia de Barcelona para el sector del comercio textil (BOP de 31 de enero de 2023) [disp. adic. 8.^a].

trabajadores o terceros, realizada por cualquier canal (llamadas, correo electrónico, teléfono, *whatsapp*, redes sociales, etc.)”³¹.

Así debe concebirse el alcance y el significado de la prerrogativa, con vistas a evitar que la versatilidad y la facilidad para contactar, propias, particular pero no exclusivamente, de las herramientas tecnológicas e informáticas, se erija en “motivo [...] [o] argumento para la extensión de la jornada laboral”³².

Por consiguiente, a tales efectos ha de considerarse el conjunto pleno de dispositivos, útiles o instrumentos, digitales o no³³, propios³⁴ y ajenos³⁵, “susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites [...] legal o convencionalmente establecidos: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse”³⁶. Configuración holgada

³¹ CC. CC. estatal para el sector de la restauración colectiva (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 25]; de la Comunidad de Madrid para el sector del comercio del mueble (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023) [art. 73]; o de la provincia de Málaga para el sector de las oficinas y los despachos (BOP núm. 64, de 4 de abril de 2023) [art. 13].

Proclamando que “las formas de conexión que pueden implicar continuidad en la prestación laboral pueden ser: a) La respuesta a correos electrónicos del correo corporativo. b) La respuesta a mensajes SMS o de otra aplicación de mensajería con contenido de la prestación laboral. c) La prestación de servicios vía plataformas de conexión remota. d) La contestación de llamadas vía telefonía móvil. e) Cualquier otra vía que implique continuidad de la prestación de servicios”, el CC de Fundación de Gestión Sanitaria del Hospital de la Santa Cruz y San Pablo (BOP de Barcelona de 22 de enero de 2020) [art. 90].

³² CC de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024) [art. 5].

³³ CC. CC. estatal para el sector de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95]; autonómicos para los sectores de los fabricantes y los preparados alimenticios, dietéticos y de belleza natural y ecológica de la Región de Murcia (BORM núm. 58, de 11 de marzo de 2022) [art. 33], o los contratos públicos de servicios deportivos de Cantabria (BOC núm. 64, de 3 de abril de 2024) [art. 29]; provinciales para los sectores del campo de Toledo (BOP núm. 109, de 12 de junio de 2023) [disp. adic. 4.ª] o el comercio de ultramarinos y similares de Valencia (BOP núm. 95, de 17 de mayo de 2024) [art. 9]; o de Editorial Aranzadi (BON núm. 38, de 22 de febrero de 2022) [art. 44], Industrias Cristian Lay, SA (DOE núm. 105, de 2 de junio de 2023) [art. 12], o Fundacio Teatre Principal de Palma (BOIB núm. 171, de 19 de diciembre de 2023) [art. 128].

³⁴ CC. CC. de la Comunidad de Madrid para el sector del comercio textil (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

³⁵ Puestos a disposición por las empresas —CC. CC. estatal para el sector de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis]; de Castilla y León para el sector del transporte de enfermos y accidentados (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64]; o de la provincia de Segovia para el sector de las oficinas y los despachos (BOP núm. 26, de 28 de febrero de 2024) [art. 30]— o reconocidos por ellas —CC para el personal de oficina de Fred Olsen, SA (BOIC núm. 137, de 15 de julio de 2024) [art. 47]—.

³⁶ CC. CC. estatales para los sectores de la mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 11] o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50]; de la provincia de Alicante para el sector de las industrias transformadoras de materias plásticas (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 30]; o de Club Atlético Osasuna (BON núm. 220, de 24 de octubre de 2023) [art. 19] y Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18].

que merece la pena enriquecer con la proclamación expresa del “derecho de los trabajadores a apagar [...] [los] dispositivos una vez finalizada la jornada laboral”³⁷, reforzando así la idea de que, a partir de entonces, la empleadora “reconoce, alienta y espera la desconexión” de su personal³⁸, para el que, a renglón seguido, dejará de operar la obligación de continuar “revisando o contestando posibles llamadas o mensajes relacionados con su prestación laboral”³⁹.

Sin descubrir con ello nada nuevo, cuanto antecede resulta aplicable a una amplia variedad de situaciones, como “los tiempos de descanso, permisos, licencias [...] vacaciones”⁴⁰, fines de semana⁴¹, períodos de “suspensión de la relación laboral”⁴², incapacidades⁴³, “bajas”⁴⁴, “excedencias [...] reducciones de jornada”⁴⁵, días “libres”⁴⁶, de “libre disposición”⁴⁷ y de

³⁷ CC para la asamblea provincial de Cruz Roja Española en Huesca (BOP núm. 189, de 4 de octubre de 2023) [art. 56]. En parecidos términos, los CC. CC. de Fundación Tekniker (BOP de Gipuzkoa núm. 158, de 17 de agosto de 2023) [art. 67] y Tremefil-Izaguirre, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 13, de 18 de enero de 2024) [art. 18].

³⁸ “Electrónica”, en la redacción del CC de Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, SA (AUSSA) (BOP de Sevilla núm. 226, de 29 de septiembre de 2021) [art. 53].

³⁹ CC. CC. de Mercasevilla, SA (BOP núm. 169, de 23 de julio de 2022) [anexo X], o Kiabi España KSCE, SA (BOE núm. 99, de 26 de abril de 2023) [art. 16].

⁴⁰ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 40], o las instalaciones deportivas y los gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) [art. 29]; o de la provincia de Huesca para los sectores de la industria de panadería (BOP núm. 141, de 26 de julio de 2023) [art. 46] y la hostelería y el turismo (BOP núm. 148, de 4 de agosto de 2023) [art. 43].

⁴¹ CC de la provincia de Badajoz para el sector del comercio general (DOE núm. 60, de 28 de marzo de 2023) [art. 11].

⁴² CC de la provincia de La Coruña para el sector de la siderometalurgia (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92].

⁴³ CC de Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022) [art. 38].

⁴⁴ CC. CC. estatales para los sectores de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) [art. 10], o las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 11].

Por su parte, limitándolo a las motivadas por una “enfermedad”, los CC. CC. estatales para los sectores de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) [art. 80] y los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35].

⁴⁵ CC. CC. estatal para el sector de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de la provincia de Jaén para el sector de las actividades agropecuarias (BOP núm. 43, de 6 de marzo de 2023) [art. 14.bis].

⁴⁶ CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024) [art. 51].

⁴⁷ CC de la Comunidad Foral de Navarra para el sector de los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10].

“descanso por compensación”⁴⁸, “festividades”⁴⁹, “libranzas”⁵⁰ o, en definitiva, “cualquier tipo de ausencia justificada”⁵¹.

Sin embargo, queda abierta la posibilidad de que tan categóricos postulados acaben siendo razonablemente matizados en determinadas ocasiones. Es el caso de la recepción de mensajes electrónicos generales, respecto de los cuales ni tan siquiera exista la obligación de abrirlos, durante una situación de incapacidad temporal y fruto de no haber sido excluida la persona receptora de una cuenta corporativa. Bajo tales parámetros, las referidas comunicaciones no atentarán contra el derecho a la desconexión⁵². Es más,

⁴⁸ CC de Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022) [anexo III].

⁴⁹ CC para el sector de las harinas panificables y las sémolas (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [anexo VII].

⁵⁰ CC de Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18].

⁵¹ CC estatal para el sector de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [art. 40].

⁵² STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 534/2024, de 26 de junio.

Abordando un supuesto próximo, referido a “un grupo de *WhatsApp* que [...] funcionaba al margen del horario de la trabajadora porque en él estaban integrados el resto de compañeros que tenían otros horarios”, la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 5288/2022, de 23 de noviembre. Por su parte, reparando de manera especial en otros factores adicionales, como que “las comunicaciones establecidas eran entre personas en las que existe una cierta flexibilidad horaria [...] [y] los intercambios de correos electrónicos y *whatsapp*s [...] tenían en muchas ocasiones carácter personal”, la STSJ de Galicia, Sala de lo Cont.-Adm., núm. 192/2024, de 20 de marzo.

En adición, una vez “acreditado que las comunicaciones a través de la aplicación *WhatsApp* desde la terminal del actor constituyen un medio habitual utilizado tanto por el trabajador como por la empresa para tratar asuntos relacionados con el trabajo, cabe concluir que la utilización de dispositivos de comunicación mediante teléfono móvil, *WhatsApp* o correo electrónico, para recibir o transmitir noticias, datos o información relativas al trabajo, no constituye vulneración alguna del derecho a la desconexión digital [...] [máxime si] el actor fue el que, voluntariamente, cedió su número teléfono a la empresa, admitiendo la validez de las comunicaciones llevadas a cabo por tal medio, que resultan comunes y proporcionadas en un entorno cada vez más digitalizado” [STSJ de Asturias, Sala de lo Social, de 29 de marzo de 2022 (rec. de duplicación núm. 374/2022)].

Al fin y al cabo, “en una era digital como en la que nos encontramos, las comunicaciones escritas están siendo sustituidas de manera progresiva y generalizada por las de tipo digital, de manera que lo que antes era un buzón de correos donde se depositaban las comunicaciones, ahora hay un buzón digital en el que se depositan [...] [aquellas]; y de la misma manera que antes el trabajador era libre de abrir o no el correo físico, ahora también es libre de abrir o no el buzón digital, de manera que si la empresa le remite un mensaje por *WhatsApp* o por correo electrónico, y el demandante lo abre, implícitamente está admitiendo la legitimidad de tal medio de comunicación” [SJS de Oviedo núm. 714/2021, de 22 de noviembre]. Inclusive, “caben comunicaciones fuera del tiempo de trabajo que empleen procedimientos no digitales: correo postal ordinario o burofax serían los ejemplos más habituales. Dichos medios de comunicación son válidos y no pueden ser ignorados por el destinatario. En otras palabras, existe para el trabajador un deber, auspiciado por el principio de buena fe que impregna las relaciones laborales, de recibir este tipo de comunicaciones” [SAN, Sala de lo Social, núm. 41/2023, de 24 de marzo].

Por último, tampoco “vulnera el derecho a la desconexión digital [...] el hecho de que el trabajador, que se encuentra en situación de baja de incapacidad temporal, reciba una llamada telefónica para interesarse por su estado de salud, pues ello no supone que deba estar conectado al *software* de la empresa a través de ordenadores, teléfonos móviles corporativos, etcétera, no estando obligado a contestar mensajes de *WhatsApp*, correos electrónicos, videollamadas

lo contrario (perder el acceso a ese grupo sin mediar una solicitud manifiesta en dicho sentido), además de provocar que aquella quede “desinformada de lo que sucede en la empresa [...] podría ser discriminatorio”⁵³.

Por el contrario, se ha de alcanzar una conclusión diferente cuando, por ejemplo, sí se traslade a la entidad productiva el deseo de una completa desvinculación del trabajo fuera de los períodos destinados a la ejecución de los servicios comprometidos. No en vano, la garantía analizada presenta una doble vertiente: la de obligación de abstención que recae sobre la empresa y la de derecho reconocido a sus recursos humanos de poder obviar esos intentos intempestivos de interacción profesional⁵⁴.

Con todo, en el marco del siempre delicado juego de contrapesos entre los antagónicos intereses de las partes de la relación laboral, no es menos cierto que, reunidos ciertos requisitos, cabe sostener que “el ejercicio del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral no [...] [puede] suponer nunca un perjuicio, merma o menoscabo a la continuidad y buena marcha de las actividades y negocio de la empresa”⁵⁵. Al fin y al cabo, una vez “las circunstancias reales del día a día pueden ser más complejas que los supuestos acotados y descritos, [...] en el ejercicio del derecho a la desconexión [...] deberá aplicarse la buena fe, el sentido común y el buen juicio”⁵⁶. Paraguas bajo el cual, no sin ciertas cautelas, hallan resguardo los “compromisos adquiridos con [...] [los] clientes que, encuadrados en sectores con diferentes necesidades, se distribuyen tanto en el ámbito nacional como internacional, sin olvidar tampoco las propias características [...] [de un] proceso productivo [...] continuo”⁵⁷. Ante un escenario como el delineado, por ejemplo, deviene factible que surja una responsabilidad individual, mas nunca incondicionada, consistente en la “consulta [...] [por el] trabajador de los dispositivos proporcionados por la empresa,

o cualquier otro tipo de comunicación digital relacionada con el trabajo a desempeñar” [STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1744/2024, de 11 de abril]. Lo mismo cabe decir del intento de ponerse “en contacto con la trabajadora por el departamento correspondiente durante su baja médica a fin de avisarla [de] que podía realizar [...] [ciertos] cursos para no tener que realizarlos en su integridad una vez se incorporara tras la baja médica” [STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, núm. 268/2024, de 15 de febrero].

⁵³ Resolviendo, no obstante, que una vez “la actora no tenía necesidad de mantenerse en contacto con la empresa e informada de los sucesos diarios del trabajo, porque estaba en situación de incapacidad temporal, y dada la obligación de las empresas de respetar la desconexión digital de sus trabajadores, aunque existía un conflicto latente y creciente entre la demandante y el socio único de la empresa, las actuaciones que este llevó a cabo [excluir a la empleada de varios medios de comunicación con y de la entidad productiva] carecen de fuerza suficiente para ser valorados como indicios que permitan concluir que estamos ante una vulneración de los derechos fundamentales de la actora”, la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 1060/2021, de 19 de febrero.

⁵⁴ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1158/2024, de 4 de marzo.

⁵⁵ CC de Cespa, SA, tratamiento de residuos sólidos urbanos (BOP de Albacete núm. 57, de 16 de mayo de 2022) [disp. adic. 6.^a].

⁵⁶ CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II].

⁵⁷ CC. CC. de Reyde, SA (BOP de Barcelona de 16 de junio de 2023) [disp. adic. 5.^a], y Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023) [anexo VII].

cuando la citada consulta sea precisa en orden a la planificación de la jornada laboral ordinaria”⁵⁸. Siempre, qué duda cabe, con la prudencia de observar unos límites objetivos y cabales, “que permitan conocer cuándo nos encontramos ante un abuso y una quiebra de esa desconexión digital y cuándo no”⁵⁹.

En otro orden de ideas, la garantía atesora un alcance global, de manera que deviene predicable “tanto [...] [respecto de] las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como [...] [de] las que presten servicios [íntegra o parcialmente]⁶⁰ mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose [huelga decir] a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo”⁶¹, así como a “las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir”⁶², entre los que es menester situar una hipotética reducción de jornada por motivos familiares⁶³ o la particular coyuntura de quienes, “por el carácter de sus funciones y responsabilidades, tengan una especial disponibilidad para la empresa”⁶⁴ y

⁵⁸ CC de Froxa, SA (BOC núm. 219, de 15 de noviembre de 2023) [art. 43].

⁵⁹ Pues “cada correo electrónico supone siempre un aviso, una llamada”. También, “los que obligan a introducirse en una plataforma [...] [conforme] ocurre con los sistemas *Lexnet* o *Avantius*, con los que la Administración judicial se comunica con los profesionales, [...] [quienes reciben] un previo aviso de la existencia de un mensaje”. Subrayándolo, la STSJ de Andalucía/Granada, Sala de lo Social, núm. 2321/2023, de 12 de diciembre.

⁶⁰ CC de Industrias Cristian Lay, SA (DOE núm. 105, de 2 de junio de 2023) [art. 12].

⁶¹ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 11] o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50]; de Castilla y León para el sector de las grúas móviles autopropulsadas (BOCyL núm. 136, de 17 de julio de 2023) [art. 41]; o de la provincia de Cádiz para el sector de los establecimientos sanitarios de carácter privado (BOP núm. 2, de 3 de enero de 2024) [art. 43].

Y sin importar “su grupo profesional, así como sus condiciones laborales” —CC de Seguridad Industrial, SA, para los centros de trabajo de Eugui y Egiñés (BON núm. 259, de 27 de diciembre de 2022) [art. 12]—, la modalidad contractual o de jornada —CC estatal para el sector de las harinas panificables y las sémolas (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [anexo VII]—, la existencia de una “jornada alternativa pactada en casos de teletrabajo o conciliación” —CC de Fundación Tekniker (BOP de Gipuzkoa núm. 158, de 17 de agosto de 2023) [art. 67]—, el desarrollo de un desplazamiento motivado por la actividad profesional —CC de Canaragua Concesiones, SA (BOP de Las Palmas núm. 107, de 4 de septiembre de 2023) [disp. adic. 3.^a]— o, inclusive, la condición de “personal fuera de convenio” —CC de Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18]—.

⁶² CC. CC. de Cataluña para los sectores de las oficinas y los despachos (DOGC núm. 9030, de 30 de octubre de 2023) [art. 30], o la distribución de mayoristas de alimentación (DOGC núm. 9082, de 18 de enero de 2024) [art. 64].

⁶³ CC de Industrias Cristian Lay, SA (DOE núm. 105, de 2 de junio de 2023) [art. 12].

⁶⁴ CC. CC. estatales para los sectores de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) [art. 10], y las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 11].

deban, “aun en su domicilio o fuera de su horario de trabajo, responder a las convocatorias”⁶⁵ o efectuar “guardias”⁶⁶.

Terminando ya, a pesar de que en un sentido más elemental el propósito esencial de la prerrogativa consista en asegurar que, fuera del tiempo de desempeño, sean respetados los períodos de descanso, la “vida privada”⁶⁷ y la intimidad⁶⁸ de la persona trabajadora, esto entronca de un modo natural e inmediato con la seguridad y la salud laborales, orientadas, aquí, hacia la prevención de los factores de riesgo psicosocial⁶⁹, como “la fatiga tecnológica o [el] estrés”⁷⁰, y con la compatibilización entre los heterogéneos y cada vez más superpuestos espacios de la vida, con ánimo de convertir el “equilibrio”⁷¹ entre tales esferas, esa “dedicación necesaria del tiempo personal a nuestro entorno familiar, amistades, y al desarrollo de nuestros intereses personales”⁷², en un “elemento fundamental”⁷³ a “potenciar”⁷⁴, dado que servirá para robustecer “las diferentes medidas”

⁶⁵ CC de Contenedores Escor Vitoria, SLU (BOTH A núm. 13, de 31 de enero de 2024) [art. 8].

⁶⁶ CC de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020) [art. 21].

⁶⁷ CC estatal para el sector de las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17].

⁶⁸ CC. CC. estatales para los sectores de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [art. 73], el corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023) [art. 113] o las pastas, el papel y el cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023) [art. 21]; autonómicos para los sectores de los talleres de reparación de vehículos de Navarra (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10] o la explotación de campos de golf y los servicios anexos de la Región de Murcia (BORM núm. 209, de 9 de septiembre de 2023) [art. 40]; y provinciales para los sectores del comercio del metal de Barcelona (BOP de 20 de enero de 2023) [art. 39] o las pompas fúnebres y los servicios funerarios de Sevilla (BOP núm. 74, de 31 de marzo de 2023) [art. 63].

⁶⁹ CC de Sociedad Mixta del Agua Jaén, SA (BOP núm. 10, de 18 de enero de 2021) [anexo IV].

⁷⁰ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 11], las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15], o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50].

⁷¹ CC estatal para el sector del *contact center* (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 28].

⁷² CC de Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas, SA (AUSSA) (BOP de Sevilla núm. 226, de 29 de septiembre de 2021) [art. 53].

⁷³ CC. CC. estatal para el sector de las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17]; de la Comunidad de Madrid para el sector del transporte de pasajeros en vehículos de turismo mediante arrendamiento con licencia (BOCM núm. 36, de 12 de febrero de 2022) [art. 46]; o de Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022) [anexo III].

⁷⁴ CC. CC. estatales para los sectores de las industrias extractivas, el vidrio, las cerámicas y el comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022) [art. 61], o las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024) [art. 28.bis]; y provinciales para los sectores de las bebidas refrescantes, los jarabes y las horchatas de Barcelona (BOP de 10 de enero de 2023) [art. 52], las industrias vinícolas y el comercio en general de Valencia (BOP núm. 140, de 20 de julio de 2023) [art. 33], o la siderometalurgia de Girona (BOP núm. 243, de 21 de diciembre de 2023) [art. 39].

articuladas en dicho terreno⁷⁵, como las instauradas “dentro del ámbito de la igualdad”⁷⁶, por más que, conforme ha quedado apuntado, resulte juicioso requerir también que aquellas conjuguen “con el normal desarrollo de las actividades de la compañía [...] [pues] la conciliación no puede desarrollarse desde una perspectiva únicamente del empleado y su interés personal, sino que ha de tener en cuenta también los servicios o actividades necesarias para el normal funcionamiento de la [...] [organización productiva]”⁷⁷.

2.2. La naturaleza dicotómica de la desconexión

En la práctica, la desvinculación (digital) del entorno profesional tiende a configurarse “como un derecho [...] no como una obligación”⁷⁸ [...] [lo cual] implica, expresamente, que aquellas personas [...] que quieran realizar comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo con total libertad”⁷⁹.

Planteamiento general como mínimo debatible, por cuanto resulta indiscutible que “el envío de *emails*, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario de trabajo puede suponer una vulneración del derecho a la desconexión de las personas trabajadoras, por lo que [...] no deben recibir llamadas, correos electrónicos, mensajes ni ninguna otra comunicación por cualquier medio [...] tras finalizar su jornada, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres o vacaciones [...] salvo casos de extrema urgencia”⁸⁰.

⁷⁵ CC. CC. estatales para los sectores de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) [art. 80], los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35] o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50].

⁷⁶ CC. CC. de la Región de Murcia para los sectores de los fabricantes y los preparadores alimenticios, dietéticos y de belleza natural y ecológica (BORM núm. 58, de 11 de marzo de 2022) [art. 33]; o de la provincia de Toledo para el sector del campo (BOP núm. 109, de 12 de junio de 2023) [disp. adic. 4.^a].

⁷⁷ CC de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) [anexo V].

⁷⁸ Saliéndose de la tónica habitual y decantándose por su consideración como efectivo deber del personal, por ejemplo, el CC de Editorial Aranzadi (BON núm. 38, de 22 de febrero de 2022) [art. 44].

⁷⁹ CC. CC. estatales para los sectores de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95], o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50]; provinciales para los sectores de las pompas fúnebres y los servicios funerarios de Valencia (BOP núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 76] y Sevilla (BOP núm. 74, de 31 de marzo de 2023) [art. 63]; o de Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022) [art. 38] y Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023) [anexo VII].

⁸⁰ CC de Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022) [art. 64].

Dejando a un lado esta última reflexión, su concepción como “derecho individual y subjetivo [...] de carácter disponible, [comporta que] las personas trabajadoras tienen la facultad de ejercitar [o no] la desconexión [...] o [de] modular su desarrollo o ejercicio, en función de sus propios y particulares intereses”⁸¹. Ahora bien, a cambio han de “asumir que no tendrán por qué obtener respuesta alguna hasta el día hábil posterior”⁸².

A colación de lo anterior, el siguiente paso que acaba dándose en la práctica suele ser el de aclarar que, si a pesar de los esfuerzos aplicados por la empresa, tendentes a “promover una cultura que disminuya las conexiones voluntarias realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria”⁸³, cualquier integrante de su plantilla efectúa una actuación de tales características, ese hecho “no conllevará responsabilidades” de ningún orden para la empleadora⁸⁴.

Lógicamente, tampoco desde la organización productiva se “podrán tomar medidas contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital”⁸⁵, sean aquellas de índole disciplinaria⁸⁶ (desde una recriminación⁸⁷ o amonestación⁸⁸ hasta un despido⁸⁹) o

⁸¹ CC. CC. de Cespa, SA, tratamiento de residuos sólidos urbanos (BOP de Albacete núm. 57, de 16 de mayo de 2022) [disp. adic. 6.ª], Gestión Medioambiental de Toledo (GESMAT) (BOP núm. 112, de 15 de junio de 2023) [disp. adic. 7.ª] o Prezero GR, SA, en su centro de trabajo de Guadalajara (BOP núm. 104, de 29 de mayo de 2024) [disp. adic. 4.ª].

⁸² CC de Carburos Vía Augusta Logistics, SL (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [art. 59].

⁸³ CC de CTC Externalización, SLU (BOE núm. 73, de 18 de marzo de 2020) [art. 65].

⁸⁴ CC. CC. estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 11]; de la provincia de Huesca para los sectores de la industria de panadería (BOP núm. 141, de 26 de julio de 2023) [art. 46] y el comercio en general (BOP núm. 158, de 22 de agosto de 2023) [art. 44]; o de Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) [art. 68].

⁸⁵ CC de la Comunidad Valencia para el sector del comercio de actividades diversas (DOGV núm. 9867, de 10 de junio de 2024) [art. 27].

⁸⁶ CC. CC. estatales para los sectores del corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023) [art. 113] o las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52]; de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de la siderometalurgia (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) [art. 76] y los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10]; o provinciales para los sectores de la industria, la tecnología y los servicios del metal de Huesca (BOP núm. 11, de 16 de enero de 2024) [art. 11], o la pastelería, la confitería, la bollería y la repostería industrial de Valladolid (BOP núm. 118, de 20 de junio de 2024) [art. 20].

⁸⁷ CC de Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023) [art. 73].

⁸⁸ CC de la provincia de Tarragona para el sector de las empresas consignatarias de buques, empresas estibadoras, empresas transitarias y agentes de aduana (BOP de 22 de noviembre de 2023) [art. 40].

⁸⁹ CC. CC. de Galicia para el sector de eventos, servicios y producciones culturales (DOG núm. 227, de 29 de noviembre de 2023) [art. 30]; o de la provincia de Lugo para el sector de la sanidad privada (BOP núm. 133, de 10 de junio de 2024) [art. 37].

constitutivas de un “trato diferenciado” injustificado⁹⁰ o arbitrario⁹¹, o de un menoscabo en las evaluaciones o valoraciones del desempeño⁹², o en las posibilidades de promoción⁹³ y crecimiento profesional⁹⁴.

En cambio, sí resulta coherente y adecuado “no recompensar o incentivar bajo ningún concepto [a] la persona trabajadora que libremente elija no ejercer su derecho a la desconexión digital, evitando así el perjuicio que pudiera ocasionar a los que sí ejerzan dicho derecho”⁹⁵.

De todos modos, más rotunda, y quién sabe si efectiva, se antoja la previsión de una genuina obligación para las personas empleadas, en el sentido de que, como no podía ser de otra manera, también en este entorno cumplan “con todos sus cometidos laborales, de acuerdo con lo previsto en sus contratos [...] en la normativa vigente de aplicación y en la buena fe contractual”⁹⁶. Gracias a ello, vería la luz un categórico deber dual de “enviar comunicaciones y realizar llamadas de trabajo únicamente dentro del horario laboral”⁹⁷, y de no atender los “correos electrónicos, mensajes de texto o *whatsapp* [...] recibidos fuera [...] [de ese período]”⁹⁸.

⁹⁰ CC de la provincia de Córdoba para el sector del aceite y sus derivados (BOP núm. 167, de 1 de septiembre de 2023) [art. 30].

⁹¹ CC de Centro de Ciencia y Tecnología Forestal de Cataluña (BOP de Lleida núm. 59, de 25 de marzo de 2022) [art. 67].

⁹² CC. CC. estatales para los sectores de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15], o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50]; de la Comunidad de Madrid para el sector del comercio de la óptica al detalle y los talleres anejos (BOCM núm. 173, de 22 de julio de 2023) [disp. adic. 3.ª]; o de la provincia de Alicante para el sector de las industrias transformadoras de materias (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 30].

⁹³ CC. CC. estatales para los sectores de los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35] o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50].

⁹⁴ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis] o los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95]; o provinciales para los sectores de las pompas fúnebres y los servicios funerarios de Valencia (BOP núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 76] y Sevilla (BOP núm. 74, de 31 de marzo de 2023) [art. 63].

⁹⁵ CC de la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022) [art. 64].

⁹⁶ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis] y las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52].

⁹⁷ Contemplando también como imperativo el procurar “convocar [las] reuniones dentro del horario laboral planificando [y] que estas no se alarguen más allá de la jornada laboral”, el CC de Editorial Aranzadi (BON núm. 38, de 22 de febrero de 2022) [art. 44].

⁹⁸ CC de la Región de Murcia para el sector de las oficinas de colegios profesionales (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) [art. 22].

En sintonía con esta línea de intervención, perfectamente cabría imponer el forzoso respeto del protocolo o la política interna vigente en la organización productiva, traducible en la “responsabilidad [compartida] de todas las personas trabajadoras [de] que se pueda llevar a cabo”⁹⁹, a fin de preservar “el derecho a la desconexión de las personas [...] con las que se interactúe”¹⁰⁰.

Coactividad susceptible de verse intensificada, de manera indirecta y un tanto forzada, si en paralelo se llama a realizar “un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a [...] disposición por las empresas, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida”¹⁰¹.

En paralelo, pero desde otra perspectiva, “la exigencia de respuesta a correos electrónicos fuera del horario de trabajo podrá [más bien, deberá] ser considerada falta laboral”¹⁰². Al igual que cualquier “mala praxis [...] o] incumplimiento por parte de las personas trabajadoras capacitadas para la organización del trabajo”¹⁰³.

Dentro de tales coordenadas adquieren todavía mayor sentido los viables medios de fiscalización patronal. Aunque seguro que fueron ideados para un contexto y un propósito diferentes (se presume, comprobar si los dispositivos facilitados desde la organización productiva se destinan a los fines previstos o permitidos), en el marco del derecho a la desconexión de vez en cuando se apunta que “las empresas podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración a los derechos de las personas trabajadoras”¹⁰⁴.

⁹⁹ CC de Seguridad Industrial, SA, para los centros de trabajo de Eugui y Egüés (BON núm. 259, de 27 de diciembre de 2022) [art. 12].

¹⁰⁰ CC de Aira, SCG (DOG núm. 228, de 30 de noviembre de 2023) [art. 48].

¹⁰¹ CC estatal para el sector de las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17]; o de Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18], y Tolsa, SA (BOCM núm. 35, de 10 de febrero de 2024) [anexo I].

¹⁰² Muy grave, según el CC estatal para el sector de las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024) [art. 28.bis].

En cambio, valorando como falta leve “el no respeto al derecho a la desconexión del resto de personal [...] de forma reiterada”, el CC de Fundación Visit Valencia (BOP núm. 198, de 13 de octubre de 2023) [art. 72].

¹⁰³ Si bien recayendo sobre “los/as responsables del proyecto, lo que conllevará una amonestación interna además de las sanciones que marque la legislación laboral”, el CC de la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022) [art. 64].

¹⁰⁴ CC. CC. estatal para el sector de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis]; de Castilla y León para el sector del transporte de enfermos y accidentados (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64]; de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47]; o de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022) [art. 69], Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022) [anexo VII] y Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023) [art. 21].

Como complemento de innegable valor, merecerá la pena atribuir unas facultades de seguimiento y supervisión a un grupo de trabajo o comisión de carácter paritario¹⁰⁵, el departamento de personal¹⁰⁶, la representación unitaria¹⁰⁷, el servicio de prevención mancomunado¹⁰⁸ o la comisión de ética en la empresa¹⁰⁹. También, habilitar un canal específico de denuncia¹¹⁰, imperativo de experimentar u observar el más mínimo atisbo de vulneración de la garantía¹¹¹, siempre preferible, sin menoscabo de su utilidad, a una comunicación dirigida al “responsable jerárquico, al responsable de recursos humanos o [a los] representantes de los trabajadores”¹¹², o a una

¹⁰⁵ CC. CC. de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022) [art. 47], GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) [art. 47], o Bolsas y Mercados Españoles (BOE núm. 207, de 27 de agosto de 2024) [anexo VI].

¹⁰⁶ CC de Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022) [anexo VI]. Conforme dispone:

“2.1. El departamento de Recursos Humanos es el encargado de velar por la correcta aplicación del presente reglamento de desconexión digital, ejerciendo las funciones de control y supervisión.

2.2. Entre otros aspectos, el control y supervisión del reglamento incluye lo siguiente: Llevanza de un registro interno, asegurando que esté permanentemente actualizado, de forma que sea una herramienta útil y efectiva para las funciones de control y supervisión. En este registro se inscribirán: (i) Copias de los acuerdos sociales de aprobación del reglamento; (ii) todas las modificaciones que se vayan produciendo a cualquiera de los documentos, de forma que el registro conste siempre con versiones actualizadas de cada uno de [...] [ellos]; (iii) las consultas que se realicen internamente en relación con el reglamento y de las respuestas a dichas consultas; y (iv) copia de los informes anuales que se elaboren en relación con el reglamento.

2.3. Designación de una persona o equipo de contacto para la recepción de cualquier información y la resolución de dudas o cuestiones relativas al reglamento y su aplicación.

2.4. Elaboración de informes anuales en los que se detalle lo ocurrido en relación con el reglamento y se realicen las propuestas de modificación necesarias, en su caso.

2.5. Si existiera dichas propuestas de modificación, organización y llevanza del proceso necesario para elevar dichas propuestas a los órganos correspondientes para su análisis, debate y aprobación, en su caso.

2.6. Comunicación de todo lo anterior a los responsables en el área de recursos humanos de las actividades de formación y difusión, para asegurar que la información completa y actualizada llega de manera fluida a todas las personas trabajadoras”.

¹⁰⁷ CC de Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022) [art. 64].

¹⁰⁸ CC de Cementerios de Barcelona, SA (BOP de 14 de junio de 2023) [anexo IV].

¹⁰⁹ CC de Sociedad Mixta del Agua Jaén, SA (BOP núm. 10, de 18 de enero de 2021) [anexo IV].

¹¹⁰ CC de Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022) [anexo VI].

¹¹¹ CC de Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022) [art. 64].

¹¹² Añadiendo que si “la dirección de la empresa recibiera una queja formal por un mal uso o incumplimiento de lo aquí pactado en materia de desconexión digital, esta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y se estudiará conjuntamente, con el objetivo de corregir la posible mala praxis”, los CC. CC. de Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, SA (BOP de Las Palmas núm. 151, de 15 de diciembre de 2023) [art. 44], y Canaragua Concesiones, SA (Orotava) (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 32, de 15 de marzo de 2023) [disp. adic. 2.ª].

crítica o advertencia en una eventual encuesta periódica sobre riesgos psicosociales¹¹³.

2.3. La política interna a nivel empresarial

A pesar de lo que pueda parecer a raíz de su modesta presencia en la práctica, la centralidad del instrumento que da título a este apartado no admite duda. Para confirmarlo, basta con reparar en los taxativos términos en que se expresa el artículo 88 de la LOPGPGDD, el cual obliga a su elaboración por parte de las empresas, tan solo, eso sí, previa consulta a la representación del personal¹¹⁴.

En definitiva, ese carácter preceptivo se juzga incuestionable, por más que, en ocasiones, deje entreverse a nivel convencional una presumible opcionalidad, a tenor de la común referencia a que la organización productiva “podrá”¹¹⁵, o no, llevarla a cabo.

Aclarado ese extremo, procede indicar que en dicho documento deberán definirse, como mínimo, con “criterios claros”¹¹⁶ y teniendo en cuenta, entre más, “los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia”¹¹⁷, las modalidades de ejercicio del derecho, así como las acciones precisas de formación y de sensibilización acerca de un uso razonable de las herramientas tecnológicas, y la prevención del riesgo de fatiga informática¹¹⁸. Ello en lógica coherencia con el “tamaño y circunstancias

¹¹³ Contemplando, asimismo, que “las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a realizar un seguimiento de la evolución de dichos indicadores y avanzar en el estudio y diseño de nuevas medidas en el ámbito de la prevención y salud laboral que eviten la fatiga tecnológica y el estrés laboral, y que garanticen la realización efectiva de las medidas sobre desconexión digital”, el CC de Grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022) [anexo V].

¹¹⁴ Haciendo referencia, sin concretar en qué términos, a “la participación de la representación legal de las personas trabajadoras”, el CC de Fundación de Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria (BOC núm. 110, de 7 de junio de 2024) [art. 34].

¹¹⁵ CC. CC. estatal para el sector de la industria cárnica (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022) [disp. compl. 5.ª]; de la provincia de Granada para el sector de las industrias de la alimentación (BOP núm. 172, de 15 de octubre de 2020) [anexo X]; o de Sociedad Cooperativa Andaluza Olivarera Nuestra Señora de Guadalupe (BOP de Córdoba núm. 74, de 17 de abril de 2024) [art. 9].

¹¹⁶ CC. CC. de Castilla y León para el sector de las grúas móviles autopropulsadas (BOCYL núm. 136, de 17 de julio de 2023) [art. 41]; o de la provincia de Palencia para los sectores de la madera (BOP núm. 91, de 31 de julio de 2023) [art. 34] y las oficinas y los despachos (BOP núm. 106, de 4 de septiembre de 2023) [disp. adic. 7.ª].

¹¹⁷ CC. CC. estatales para los sectores de las industrias del curtido, las correas y los cueros industriales, y la curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023) [art. 85], el *contact center* (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 28] o las agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) [art. 19].

¹¹⁸ CC. CC. estatales para los sectores de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95], y las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE

empresariales, al objeto de que [...] resulte razonable y adecuada”¹¹⁹. En otros términos, cada organización ha de diseñar “una política interna [...] [ajustada] a sus particularidades”¹²⁰.

A partir de ahí, a pesar de su previsible estabilidad en el tiempo, siempre quedará espacio para “la inclusión [en ella] de modificaciones derivadas de cambios legislativos, jurisprudenciales o de adaptación a nuevas realidades mercantiles o productivas”¹²¹, es decir, para las “adaptaciones oportunas como consecuencia de otros acuerdos adoptados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, así como para la adaptación a los cambios normativos o convencionales que puedan afectar a su contenido, o derivados de nuevas formas de trabajo”¹²². Idealmente, cualquier alteración de tales características debería “acordarse entre la empresa y la parte social”¹²³.

Sin discusión, una “participación activa”¹²⁴ y concluyente de la representación del personal, que rebase los márgenes de la mera consulta, constituye el mejor aval. Ello sea a través de un “informe [...] en los términos previstos en el art. 64 del ET”¹²⁵, o de encomendar a una comisión paritaria la

núm. 133, de 1 de junio de 2024) [art. 28.bis]; o de Cataluña para el sector de la atención domiciliaria (DOGC núm. 8264, de 5 de noviembre de 2020) [art. 49].

¹¹⁹ CC. CC. estatal para el sector del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022) [art. 24]; de la Comunidad Valenciana para el sector del comercio textil (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023) [art. 12]; o de la provincia de Barcelona para el sector de las bebidas refrescantes, los jarabes y las horchatas (BOP de 10 de enero de 2023) [art. 52].

¹²⁰ CC. CC. de la Región de Murcia para el sector de la explotación de campos de golf y los servicios anexos (BORM núm. 209, de 9 de septiembre de 2023) [art. 40]; o de Knorr Bremse Pamplona, SL (BON núm. 48, de 8 de marzo de 2022) [art. 37].

¹²¹ CC. CC. de Reyde, SA (BOP de Barcelona de 16 de junio de 2023) [disp. adic. 5.ª], Solplast, SA (BOE núm. 235, de 2 de octubre de 2023) [anexo VII], Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023) [anexo VII], o el personal de oficina de Fred Olsen, SA (BOIC núm. 137, de 15 de julio de 2024) [art. 47].

¹²² CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II].

¹²³ CC de Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18].
Fijando un plazo de, “como mínimo, un mes antes de la [ocasional] fecha de vencimiento anual”, el CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) [anexo XIII].

¹²⁴ “La Dirección de la empresa tiene la obligación de garantizarlo, estableciendo los procedimientos necesarios para lograrlo, con la participación activa de los representantes legales y sindicales de las personas trabajadoras, tanto en el momento de su creación como en su desarrollo y control”. Señalándolo, el CC de Real Club Deportivo Español de Barcelona, SAD (BOP de 3 de junio de 2024) [art. 22].

¹²⁵ CC. CC. de la provincia de Barcelona para los sectores de la siderometalurgia (BOP de 13 de enero de 2023) [art. 62], el metal (BOP de 20 de enero de 2023) [art. 39] y el comercio de la piel (BOP de 15 de junio de 2023) [art. 40]; o de Knorr Bremse Pamplona, SL (BON núm. 48, de 8 de marzo de 2022) [art. 37].

configuración de “un modelo general de política de ejercicio del derecho a la desconexión”¹²⁶.

Con seguridad, de este modo también se facilitará la ampliación de los contenidos a reflejar en el documento, situándolos por encima de los mínimos del precepto 88.3 de la LOPDPGDD. Por ejemplo, a tales efectos cabría pasar a contemplar “las especificidades [...] del derecho [...] respecto a los mandos, así como respecto a [...] otros colectivos que [...] lo requieran”¹²⁷; o a establecer las medidas procedentes para “respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de [...] [ellos] se deriven”¹²⁸.

Además, antes incluso de la propia redacción de la política, se estima congruente obtener “un diagnóstico [de la situación] con objeto de que se identifiquen los supuestos en que se produce una interrupción del descanso del personal, distinguiendo en función de su tipología (recurrente o esporádico, puntual o de larga duración, conlleve una acción especial o no, medio tecnológico exigido para su resolución, etc.) y de la tipología del personal de que se trate”¹²⁹.

Para acabar con este apartado, resta sacar a relucir las confusas citas acerca del protocolo de actuación localizadas en algunos textos convencionales, por cuanto llevan a cuestionarse si están aludiendo a la política interna a nivel empresarial del artículo 88.3 de la LOPDPGDD, al posible acuerdo negociado del precepto 88.2 de la norma o a un tercer género distinto y suplementario de los anteriores (y, entonces, perfectamente prescindible).

De los rasgos habituales en el tratamiento dispensado parece desprenderse su condición de muestra de la segunda alternativa, dados su carácter potestativo y complementario (“se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y mejoren lo [...] estipulado”¹³⁰, o que

¹²⁶ CC estatal para el sector de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 103].

¹²⁷ CC. CC. estatal para los sectores de las industrias extractivas, el vidrio, las cerámicas y el comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022) [art. 61]; de Cataluña para el sector del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares (DOGC núm. 9150, de 25 de abril de 2024) [art. 30]; o provinciales para los sectores las bebidas refrescantes, los jarabes y las horchatas de Barcelona (BOP de 10 de enero de 2023) [art. 52], el comercio textil de Tarragona (BOP de 13 de febrero de 2023) [art. 19.2] o las industrias vinícolas y el comercio en general de Valencia (BOP núm. 140, de 20 de julio de 2023) [art. 33].

¹²⁸ CC de Cataluña para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo (DOGC núm. 9158, de 8 de mayo de 2024) [art. 81].

¹²⁹ CC. CC. de Fundación Laliga (BOCM núm. 279, de 23 de noviembre de 2019) [art. 32], Sociedad Española de Fútbol Profesional, SAU (BOCM núm. 279, de 23 de noviembre de 2019) [art. 32], Servicios, Infraestructuras y Mantenimiento en el Deporte, SLU (BOCM núm. 279, de 23 de noviembre de 2019) [art. 32], y la Liga Nacional de Fútbol Profesional (BOE núm. 292, de 5 de diciembre de 2019) [art. 32].

¹³⁰ CC. CC. estatales para los sectores de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis], las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de

establezcan “garantías adicionales y límites”¹³¹), así como la necesidad de un acuerdo previo entre los interlocutores¹³², acaso en el seno de una comisión paritaria¹³³, o un “informe preceptivo de la representación legal de los trabajadores”¹³⁴.

2.4. El momento para efectuar las comunicaciones: pautas generales y especialidades

De cara a lograr los propósitos naturales de la garantía, está claro que, “con carácter general, las comunicaciones sobre asuntos profesionales se [...] [han de practicar] dentro de la jornada de trabajo”, razón por la cual, y aquí viene lo interesante, “salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas [...] [deberá evitarse] la realización de llamadas telefónicas, el envío de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de [...] [ese tiempo]”¹³⁵.

Al socaire de esas circunstancias excepcionales acaban obteniendo carta de naturaleza contingencias de muy diverso pelaje, como “accidentes, averías, paros inesperados, finalización de plazos legales, situaciones que generen un grave perjuicio empresarial, riesgo para las personas,

2024) [art. 28.bis] o las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], o el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o provinciales para los sectores del comercio de Córdoba (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47] o los mayoristas, los asentadores y los detallistas de pescado de Zaragoza (BOP núm. 73, de 31 de marzo de 2023) [cláus. adic. 3.ª].

¹³¹ CC estatal para el sector de las harinas panificables y las sémolas (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [anexo. VII].

¹³² CC. CC. estatal para el sector de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) [art. 49]; de Cataluña para los sectores de las oficinas y los despachos (DOGC núm. 9030, de 30 de octubre de 2023) [art. 30], y la distribución de mayoristas de la alimentación (DOGC núm. 9082, de 18 de enero de 2024) [art. 64]; o de la provincia de Barcelona para el sector del comercio textil (BOP de 31 de enero de 2023) [disp. adic. 8.ª].

¹³³ CC de Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023) [art. 44].

¹³⁴ CC de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2022) [art. 63].

¹³⁵ CC. CC. estatales para los sectores de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) [art. 80], la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024) [art. 42], los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35] o las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 69].

De suerte que todos aquellos intentos de comunicación practicados más allá del correspondiente horario de trabajo “no deberán contener mandatos y no deberán ser respondidos, salvo en circunstancias de urgencia”, de acuerdo con la resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del CC estatal para el sector de la acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [anexo IV].

atenciones puntuales a clientes o proveedores por motivo de desfase horario, etcétera”¹³⁶.

Pero, al margen de esos supuestos de corte extraordinario (sobre los que se volverá), una medida con entidad propia para tratar de proteger el derecho puede venir representada por la acotación precisa de los confines cronológicos de referencia. Por ejemplo, vedando las interacciones “desde las 19 horas de la tarde y hasta las 8 horas del día siguiente”¹³⁷; “de lunes a jueves, entre las 20.00 y las 8.00 horas; fines de semana, [...] [a partir de] las 19.00 horas del viernes y [...] [hasta] las 8.00 horas del lunes; festivos, [...] [en cualquier momento del] día”¹³⁸; fuera del margen que va “desde [las] 7:00 hasta las 18:00 horas”¹³⁹; antes o después de los noventa minutos que, respectivamente, preceden o siguen a “la entrada y salida al puesto de trabajo”¹⁴⁰, o “fuera [...] [del oportuno] horario laboral [...] [y durante] los fines de semana, festivos y vacaciones”¹⁴¹.

Ahora bien, en el interior de ese perímetro no entran los contactos genéricos¹⁴², “automáticos”¹⁴³ o “informativos”¹⁴⁴, orientados al “envío de documentación periódica (comprobantes de nómina o similares)”¹⁴⁵; que “no impliquen la realización inmediata de cualquier encargo”¹⁴⁶ o “no

¹³⁶ CC de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) [anexo V].

¹³⁷ Recogiendo, asimismo, la posibilidad de adaptar “esta limitación horaria para aquellos empleados que realicen horarios singulares que se encuentren dentro de [...] [tal] franja”, los CC. CC. estatal para el sector de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de la provincia de Alicante para el sector de las industrias transformadoras de materias plásticas (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 30].

Y “desde las 20 horas de la tarde hasta las 7 horas del día siguiente”, el CC de Televés, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023) [anexo V].

¹³⁸ CC de la provincia de Huesca para el sector de las oficinas y los despachos (BOP núm. 238, de 14 de diciembre de 2022) [art. 25].

¹³⁹ CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 41].

¹⁴⁰ CC de Renault Retail Group Madrid, SA (BOCM núm. 154, de 29 de junio de 2024) [art. 6].

¹⁴¹ CC de Asociación Ciudadana de Lucha contra las Drogas (ALBORADA) (BOP de Pontevedra núm. 54, de 15 de marzo de 2024) [anexo III].

¹⁴² CC de Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y La Rioja, SA (Difcanarsa) (BOCYL núm. 245, de 26 de diciembre de 2023) [art. 46].

¹⁴³ CC. CC. de Televés, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023) [anexo V], Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II], o Fundacio Teatre Principal de Palma (BOIB núm. 171, de 19 de diciembre de 2023) [art. 128].

¹⁴⁴ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 40], o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50].

¹⁴⁵ CC de la provincia de Lugo para el sector de la sanidad privada (BOP núm. 133, de 10 de junio de 2024) [art. 37].

¹⁴⁶ CC. CC. estatal para el sector de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCYL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024)

contengan mandatos”¹⁴⁷; destinados al llamamiento para la prestación de servicios del personal fijo-discontinuo¹⁴⁸; o considerados “necesarios por motivos legítimos para el correcto funcionamiento de la actividad de la empresa como, por ejemplo, en caso de necesidad, accidente, emergencia o crisis”¹⁴⁹.

Tampoco, las modulaciones racionales precisas en función de las circunstancias, como las obligadas “en aquellas organizaciones y empresas con diversos regímenes horarios por concurrencia de diferentes husos horarios por tener una estructura internacional, régimen de trabajo con turnos diferenciados, etc.”¹⁵⁰. Lo cual, de todos modos, no exime de la responsabilidad de pautar “el horario y los supuestos en los que es requerible dicha conexión”¹⁵¹; *verbi gratia*, disponiendo que “las comunicaciones se realizarán, preferentemente, en la parte del horario laboral que resulte coincidente en ambas o, de no ser posible, en el momento más próximo”¹⁵².

En paralelo, reviste un especial interés la exigencia por mor de la cual las personas trabajadoras “deberán prestar expresamente su consentimiento para que su teléfono móvil o *mail* particulares [y, parece lo más sensato, profesionales] puedan ser usados por la empresa para dirigirles [fuera de la particular jornada laboral] notificaciones relacionadas con la relación contractual habida entre las partes”¹⁵³.

[art. 9]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

¹⁴⁷ CC. CC. estatal para el sector de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de la provincia de Alicante para el sector de las industrias transformadoras de materias plásticas (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 30].

¹⁴⁸ CC. CC. de Extremadura para el sector del campo (DOE núm. 124, de 29 de junio de 2022) [art. 14]; de la provincia de Jaén para el sector de las actividades agropecuarias (BOP núm. 43, de 6 de marzo de 2023) [art. 14.bis]; o de Mediapost Spain, SL (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023) [art. 19].

¹⁴⁹ CC de Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022) [anexo VI].

¹⁵⁰ Resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del CC estatal para el sector de la acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [anexo IV]. De un tenor similar, el CC de Televés, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023) [anexo V].

¹⁵¹ CC de Ihobe, SA (Sociedad Pública de Gestión Ambiental) (BOP de Bizkaia núm. 197, de 13 de octubre de 2023) [art. 75].

¹⁵² CC. CC. de Sociedad Mixta del Agua Jaén, SA (BOP núm. 10, de 18 de enero de 2021) [anexo IV], o Fertiheria, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 18].

¹⁵³ CC de la provincia de Valencia para el sector del comercio del vidrio y la cerámica (BOP núm. 91, de 14 de mayo de 2021) [art. 38].

Imponiendo que, “en caso de ceder el teléfono personal, deberá firmarse un compromiso de desconexión digital, estableciendo los horarios en los que se podrá comunicar con la persona trabajadora”, el CC de la provincia de Santa Cruz de Tenerife para el sector del transporte discrecional de viajeros por carretera (BOP núm. 61, de 20 de mayo de 2024) [art. 56].

Cuanto antecede no quita que durante el normal discurrir de la actividad productiva surjan vicisitudes inusitadas capaces de conducir a la atenuación o inaplicación del derecho a la desconexión, distintas, eso sí, de los servicios ineludibles propios de ámbitos específicos, como los de la policía, la protección civil, los servicios sanitarios o la judicatura, donde la autoridad competente “organiza un régimen de jornadas y horarios que garanticen la prestación fuera del horario ordinario [...] [y] para ello se regulan periodos de guardia, ya sea de presencia o de localización [...] [que conllevan] el deber de estar comunicado [...] y ello no infringe [...] [la garantía]”¹⁵⁴.

En el terreno de esas salvedades cualificadas, una de las opciones más socorridas viene dada por la imprecisa mención a la existencia de “circunstancias excepcionales muy justificadas [...] que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales, [...] respuestas inmediatas”¹⁵⁵ o “una acción impeditiva”¹⁵⁶. Lógicamente, en situaciones de tal calibre puede resultar “imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora”¹⁵⁷, que será informada/notificada (mejor si es junto con la factible comisión de seguimiento¹⁵⁸) en su activación acerca de dichas “circunstancias excepcionales de notable interés empresarial”¹⁵⁹. A tales efectos, la “primera opción”¹⁶⁰ suele venir representada por la llamada telefónica¹⁶¹; relevada, en su defecto,

¹⁵⁴ SJCA de Santander núm. 16/2020, de 3 de febrero.

¹⁵⁵ CC. CC. estatales para los sectores de la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022) [art. 42], los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis], las instalaciones deportivas y los gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) [art. 29], o las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], el campo de Extremadura (DOE núm. 124, de 29 de junio de 2022) [art. 14] o el comercio textil de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023) [art. 12]; y provinciales para los sectores del comercio de Córdoba (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47] o las industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 30].

¹⁵⁶ Aludiendo específicamente a la existencia de “brechas de seguridad de la información”, el CC de Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022) [art. 83].

¹⁵⁷ CC. CC. estatal para el sector de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024) [art. 42]; o de Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18].

¹⁵⁸ CC. CC. de Real Club Victoria (BOP de Las Palmas núm. 64, de 26 de mayo de 2023) [art. 33] o Nokia Spain, SA (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 41].

¹⁵⁹ CC de Cajasur Banco, SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022) [art. 32].

¹⁶⁰ CC de la provincia de Huesca para el sector de las oficinas y los despachos (BOP núm. 238, de 14 de diciembre de 2022) [art. 25].

¹⁶¹ CC. CC. de la provincia de Orense para los sectores de los comercios de la alimentación (BOP núm. 164, de 20 de julio de 2021) [art. 21] y textil (BOP núm. 191, de 21 de agosto de 2023) [art. 20]; o del personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza (BOA núm. 25, de 5 de febrero de 2024) [art. 35].

por “aquel otro medio [...] más accesible [...] y que, al mismo tiempo, permita su inmediato conocimiento [...] [por] la persona destinataria”¹⁶².

Escenarios de genuina “fuerza mayor”¹⁶³, dentro de cuyo radio de acción se encuentran comprendidos, siempre y cuando la coyuntura revista la suficiente magnitud, los “bienes de la empresa”¹⁶⁴, las demandas de “clientes [...] [y] accionistas”¹⁶⁵, o las “situaciones o circunstancias imprevistas”¹⁶⁶, “reguladas en las políticas o protocolos de desconexión digital”¹⁶⁷, o susceptibles de “resolverse mediante una instrucción o directriz clara, que se puede transmitir mediante una llamada o mensaje corto, y que evita una previsible o probable implicación significativamente mayor de recursos

¹⁶² “Pero teniendo siempre presente que, salvo que el destinatario esté en ese momento bajo las obligaciones del ‘sistema de atención fuera de jornada’ que le sea aplicable, puede no estar localizable”, según prosigue el CC de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 18]. Muy parejos, los CC. CC. de Sumando TV y Web, SA (BON núm. 233, de 5 de octubre de 2021) [disp. adic. 1.ª], Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II], y Edscha Santander, SA (BOC núm. 91, de 13 de mayo de 2024) [art. 48].

¹⁶³ CC. CC. estatales para los sectores de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95], o las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17]; de la Comunidad de Madrid para el sector del comercio textil (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o provinciales para los sectores de la siderometalurgia de La Coruña (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 46], el comercio textil de Orense (BOP núm. 191, de 21 de agosto de 2023) [art. 20] o el aceite y sus derivados de Córdoba (BOP núm. 167, de 1 de septiembre de 2023) [art. 30].

Identificando como genuinos episodios “muy graves y excepcionales o [de] fuerza mayor las interrupciones de los servicios motivados por inundaciones, temporales violentos o cualquier otro fenómeno natural grave; las roturas de tuberías que causen inundaciones graves o afecten a un volumen importante de población; las situaciones que obligue a abastecer el municipio con camiones cuba y otras análogas o similares que obliguen a la empresa a poner todos los medios posibles para solucionar o mitigar la situación extraordinaria; situaciones de desbordamiento e inundaciones del servicio de saneamiento (urbano e industrial); episodios de contaminación o vertidos graves que pongan en peligro a la población [...] las roturas y caídas o riesgo de caída o rotura de árboles que provoquen o pudieran provocar daños personales o a bienes ya públicos o privados o que pudieran obstaculizar la vía pública y otras análogas o similares que obliguen a la empresa a poner todos los medios posibles para solucionar o mitigar la situación extraordinaria [...] [o] requerimientos de las administraciones y los servicios públicos de protección civil, emergencias, servicios de bomberos y policía local”, los CC. CC. de Canaragua Concesiones, SA (Arona) (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 112, de 15 de septiembre de 2023) [disp. adic. 2.ª], o Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, SA (BOP de Las Palmas núm. 151, de 15 de diciembre de 2023) [art. 44].

¹⁶⁴ CC. CC. de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de la siderometalurgia (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) [art. 76] y los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10].

¹⁶⁵ CC estatal para el sector de los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35].

¹⁶⁶ CC. CC. de la provincia de Lugo para los sectores de la hostelería (BOP núm. 190, de 20 de agosto de 2022) [art. 36] y la siderometalurgia (BOP núm. 161, de 14 de julio de 2023) [art. 38].

¹⁶⁷ CC estatal para el sector de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) [art. 10].

corporativos *a posteriori*, en caso de no ser atajada o resuelta de forma temprana”¹⁶⁸.

De todas maneras, tales eventualidades “no deben tener un carácter habitual, ni podrán convertirse en una excepción rutinaria”¹⁶⁹. Además, en todo caso ha de haber la oportunidad de “elevant [..] [una] queja a través [..] [del departamento de personal], los representantes de los trabajadores o [..] la política de resolución de conflictos”¹⁷⁰ acerca de una teórica discrepancia en torno a la evaluación de la situación determinante.

Sea como fuere, no se han de escatimar esfuerzos a la hora de precisar y ejemplificar los indicados escenarios anómalos. *Verbi gratia*, aludiendo a una “necesidad urgente de cubrir algún puesto de trabajo por enfermedad o accidente de la persona que habitualmente lo cubre o de alguna persona a su cargo que necesite de su asistencia o cualesquiera imprevistos que no se hayan podido prever con anterioridad; incidencias importantes de mantenimiento o estado de los centros de trabajo que deban ser atendidas o puestas en conocimiento de la plantilla por suponer cambios en el transcurso diario de la actividad; [el] cierre del centro de trabajo por cualesquiera causas”¹⁷¹; eventos como “la organización de congresos a nivel nacional, la celebración de la asamblea general y gala anual (cena, comida, etc.)”¹⁷²; o, entre otras alternativas, “supuestos que puedan suponer alteraciones en el ritmo de trabajo y programación previstos”¹⁷³.

Dado el carácter no “incondicional”¹⁷⁴ ni “absoluto”¹⁷⁵ de lo que acaba constituyendo una facultad empresarial, proceder en el sentido propuesto, esto es, “recoger de forma expresa las excepciones en las que no se aplicarían las prohibiciones”¹⁷⁶, tutela en mejor medida el derecho a la desconexión, el cual dejaría de verse amenazado por enunciados excesivamente abiertos, a pesar de las presuntas perentoriedad y severidad de la causa determinante.

¹⁶⁸ CC. CC. de El Periódico de Catalunya, SLU (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022) [art. 44], Ediciones Reunidas, SAU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) [art. 56], o Prensa Diaria Aragonesa, SAU (BOP de Zaragoza núm. 135, de 14 de junio de 2024) [art. 45].

¹⁶⁹ CC de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) [anexo V].

¹⁷⁰ CC de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023) [anexo IV].

¹⁷¹ CC. CC. estatal para los sectores de las instalaciones deportivas y los gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) [art. 29]; y de Cantabria para el sector de los contratos públicos de servicios deportivos (BOC núm. 64, de 3 de abril de 2024) [art. 29].

¹⁷² CC de la Región de Murcia para el sector de las oficinas de colegios profesionales (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) [art. 22].

¹⁷³ CC de Fundacio Teatre Principal de Palma (BOIB núm. 171, de 19 de diciembre de 2023) [art. 128].

¹⁷⁴ STSJ de Islas Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, núm. 1509/2023, de 2 de noviembre.

¹⁷⁵ SJCA de Santander núm. 16/2020, de 3 de febrero.

¹⁷⁶ STSJ de Galicia, Sala de lo Social, núm. 1158/2024, de 4 de marzo.

No en vano, aun cuando “ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, [...] los límites al derecho a la desconexión digital [...] no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que [...] se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”¹⁷⁷. Por tal motivo, se han de considerar carentes de validez aquellas cláusulas, tan recurrentes en la práctica, limitadas a señalar que “el trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren [...] circunstancias de urgencia justificada”; o a indicar que “se considerará que existen [...] [estas últimas] en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del trabajador”¹⁷⁸.

Cuanto precede, desde una perspectiva objetiva o material, pues desde la subjetiva las matizaciones también proliferan, hasta convertirse, sin demasiados ambages, en señal de identidad de ciertos colectivos¹⁷⁹, como los de las personas trabajadoras que “pertenezcan al comité de dirección de la empresa [...] dispongan de una obligación de puesta a disposición [...] percibiendo, por ello, un complemento de ‘disponibilidad’ u otro de similar naturaleza”¹⁸⁰, se encarguen de “determinadas funciones técnicas”¹⁸¹; “se

¹⁷⁷ SAN, Sala de lo Social, núm. 44/2022, de 22 de marzo.

¹⁷⁸ SAN, Sala de lo Social, núm. 44/2022, de 22 de marzo.

¹⁷⁹ A grandes rasgos, siquiera sea reflejándolas a título meramente enunciativo, “2. Personas trabajadoras que formen parte de retenes, guardias, grupos de disponibilidad, etc. 3. Personas trabajadoras que en función de la naturaleza, funciones, responsabilidades y objeto de su puesto de trabajo garanticen, en todo momento, la continuidad y salvaguarda operativa del negocio y servicios (directivos, mandos superiores, mandos intermedios y otras posiciones de mando, etc.). 4. Personas trabajadoras que estén involucrados en situaciones excepcionales de conflicto, emergencia o actuaciones operativas o de soporte a la producción y/o negocio que requieran una respuesta o intervención ágil e inmediata. 5. Personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo mantengan contacto o interlocución con otras delegaciones internacionales de la compañía, que precisen adaptaciones a los diferentes husos horarios”. El literal, en los CC. CC. de Cespa, SA, tratamiento de residuos sólidos urbanos (BOP de Albacete núm. 57, de 16 de mayo de 2022) [disp. adic. 6.^a], Gestión Medioambiental de Toledo (GESMAT) (BOP núm. 112, de 15 de junio de 2023) [disp. adic. 7.^a] o Prezero GR, SA, en su centro de trabajo de Guadalajara (BOP núm. 104, de 29 de mayo de 2024) [disp. adic. 4.^a].

¹⁸⁰ CC. CC. estatal para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [art. 55]; de Cantabria para el sector del comercio del metal (BOC núm. 217, de 11 de noviembre de 2022) [art. 54]; provinciales para los sectores de la limpieza de edificios y locales de Valladolid (BOP núm. 41, de 1 de marzo de 2023) [art. 43], o el comercio general de Badajoz (DOE núm. 60, de 28 de marzo de 2023) [art. 11]; o de Coordinadora Integral Óptica de Servicios Agrupados, SL (BOCM núm. 288, de 3 de diciembre de 2021) [anexo IV], y Laboratorios Ordesa, SL (BOP de Barcelona de 12 de septiembre de 2022) [Cap. XII].

Lo cual no implica forzosamente la transgresión del derecho a la desconexión, que solo se produciría si la persona trabajadora no hubiera optado por dicha disponibilidad y, pese a todo, recibiera comunicaciones profesionales fuera de su jornada laboral y dentro, por tanto, de su tiempo de descanso, según aclara la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 453/2023, de 17 de julio.

¹⁸¹ Del tipo a “intervenciones, asistencias, trabajos programados, etc.” —CC de Holcim España, SAU (BOCM núm. 88, de 13 de abril de 2024) [art. 48]—, o “posesión de

encuentren ‘de guardia’ o similar”¹⁸²; colaboren “con clientes o proveedores internacionales, con cuyos países exista diferencia horaria respecto a España”¹⁸³; “por necesidad laboral recurrente de conexión con países que estén en otros husos horarios, tengan una jornada ordinaria diferente a la establecida como la jornada general”¹⁸⁴; cuenten con “dispositivos de localización” a efectos de la prestación de servicios¹⁸⁵; formen parte de niveles o grupos profesionales como los de “director/a de personas y organización, director/a económico-financiero y servicios generales, responsable informático y gestor/a [de] infraestructura informática o personal de mantenimiento”¹⁸⁶; o deban atender “necesidades del negocio [que] demandan actuaciones y conexiones de manera operativa y continua”¹⁸⁷.

Esto sin perjuicio de ciertas garantías imprescindibles, como la de atribuir a “la persona trabajadora [...] [la capacidad de proponer] el periodo de desconexión [...] que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos”¹⁸⁸; o la de, si “excepcionalmente [...] la función ejercida [...] haga aconsejable o conveniente que [se] revise el teléfono corporativo/correo electrónico corporativo/aplicación corporativa de mensajería una vez transcurrido el horario habitual de [...] [la] jornada laboral ordinaria, [...] [requerir la suscripción de] un acuerdo por escrito en el que se fije una hora concreta o horquilla horaria durante la cual [...] [atañerá] revisar que no se haya producido ninguna urgencia”¹⁸⁹.

datos necesarios para la operatividad diaria de la empresa, asistencias trabajos programados, etc.” —CC de Real Club Victoria (BOP de Las Palmas núm. 64, de 26 de mayo de 2023) [art. 33]—.

¹⁸² CC. CC. estatal para el sector de las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 69]; o de la provincia de Valencia para el sector de las pompas fúnebres y los servicios funerarios (BOP núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 76].

¹⁸³ CC de Bofrost*, SAU (BOE núm. 145, de 19 de junio de 2023) [art. 53].

¹⁸⁴ Reconociéndoles una puntual “flexibilidad laboral añadida para poder desplazar la jornada laboral de manera acorde con los husos horarios, previo acuerdo entre las personas trabajadoras afectadas y la empresa”, los CC. CC. de Real Club Victoria (BOP de Las Palmas núm. 64, de 26 de mayo de 2023) [art. 33] y Holcim España, SAU (BOCM núm. 88, de 13 de abril de 2024) [art. 48].

¹⁸⁵ CC de Castilla y León para el sector del transporte de enfermos y accidentados (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64].

¹⁸⁶ CC de Fundación Tekniker (BOP de Gipuzkoa núm. 158, de 17 de agosto de 2023) [art. 67].

¹⁸⁷ Excluyéndolas de la política de desconexión digital y afirmando que continuarán rigiéndose por los acuerdos ya suscritos, el CC de Bolsas y Mercados Españoles (BOE núm. 207, de 27 de agosto de 2024) [anexo VI].

¹⁸⁸ CC. CC. de Sidenor Aceros Especiales, SL (BOTH A núm. 99, de 31 de agosto de 2022) [art. 32], Aiala Vidrio, SAU (BOTH A núm. 9, de 23 de enero de 2023) [art. 28], o Fundación Artium de Álava (BOTH A núm. 19, de 15 de febrero de 2023) [art. 44].

¹⁸⁹ CC. CC. de El Periódico de Catalunya, SLU (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022) [art. 44], Logística de Medios Catalunya, SL (BOP de Barcelona de 27 de diciembre de 2022) [art. 38], o Prensa Diaria Aragonesa, SAU (BOP de Zaragoza núm. 135, de 14 de junio de 2024) [art. 45].

2.5. Las acciones, generales y específicas, de formación, sensibilización e información

En virtud de su condición de ingrediente imprescindible para la pertinente política interna, así como los previsibles beneficios derivados de ellas, tales actuaciones, enfocadas hacia la desconexión, el uso razonable de los oportunos dispositivos y la prevención del riesgo de fatiga informática¹⁹⁰, deberán desarrollarse “de forma clara e inequívoca”¹⁹¹, y repetirse hasta corroborar “el correcto conocimiento y concienciación de los criterios establecidos”¹⁹².

Obviamente, la responsabilidad de su puesta en marcha recae sobre la empleadora¹⁹³, para lo cual podrá valerse de medios propios o ajenos, pero siempre ateniéndose a “las circunstancias, tanto laborales como personales, de todas las personas trabajadoras”¹⁹⁴.

Sin embargo, el principal inconveniente advertido en el plano convencional radica en la escasísima concreción de este tipo de contenido, habitual destinatario de simples y escuetas referencias, así como de criterios un tanto primitivos, como los de establecer su carácter obligatorio¹⁹⁵; apuntar que se dirigirán “a todos los niveles de la organización”¹⁹⁶, es decir, a “las plan-

¹⁹⁰ CC. CC. estatal para el sector de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95]; o provinciales para el sector de las pompas fúnebres y los servicios funerarios de Valencia (BOP núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 76] y Sevilla (BOP núm. 74, de 31 de marzo de 2023) [art. 63].

¹⁹¹ CC. CC. estatales para los sectores de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) [art. 49], el corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023) [art. 113] o las harinas panificables y las sémolas (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [anexo VII]; autonómicos para los sectores del comercio del mueble de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023) [art. 73] o del comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9867, de 10 de junio de 2024) [art. 27]; y provinciales para los sectores de las industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de Córdoba (BOP núm. 142, de 25 de julio de 2022) [art. 43], o la pastelería, la confitería, la bollería y la repostería industrial de Valladolid (BOP núm. 118, de 20 de junio de 2024) [art. 20].

¹⁹² CC de Exide Technologies, SLU (BOE núm. 251, de 20 de octubre de 2021) [art. 42].

¹⁹³ CC. CC. autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9].

¹⁹⁴ CC. CC. de Sociedad Concesionaria Interurbano Tolosa Buruntzaldea, SL (BOP de Gipuzkoa núm. 87, de 8 de mayo de 2023) [art. 37], Bofrost*, SAU (BOE núm. 145, de 19 de junio de 2023) [art. 53], Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18], o Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJIE, SA (BOTH A núm. 75, de 5 de julio de 2024) [art. 15].

¹⁹⁵ CC de Consorcio del Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona (MACBA) (BOP de 15 de mayo de 2024) [art. 8.bis].

¹⁹⁶ CC. CC. estatales para los sectores de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis] y las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

tillas y los mandos intermedios, y a la misma dirección de la empresa”¹⁹⁷; contemplar que se integrarán dentro del “plan de formación” general de la entidad¹⁹⁸; señalar que se “pondrá a disposición de [...] las personas trabajadoras la información o formación necesaria a lo largo de un [determinado] periodo”¹⁹⁹; aludir a su impulso conjunto con la representación de la plantilla²⁰⁰; enfatizar “la importancia de la desconexión digital, [...] [sus] beneficios [...] las modalidades de desconexión que finalmente se adopten [...] [y] el funcionamiento de los equipos telemáticos sobre los que se realizará la desconexión”²⁰¹; o declarar como metas perseguidas las de “eliminar el presentismo, fomentar la realización de la jornada efectiva para evitar que esta se prolongue, y favorecer de esta forma la conciliación personal y laboral, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres, y la corresponsabilidad”²⁰².

Algo más definidas, pero aún insuficientes, se antojan esas cláusulas relativas al envío regular de “recordatorios a directivos y a trabajadores [...] a través de píldoras informativas [...] [para] que se refuerce la concienciación [...] sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas [...] [y] el riesgo de fatiga informática, especialmente en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia o en el domicilio [...] [particular]”²⁰³, y a la celebración de jornadas anuales en la materia²⁰⁴.

Sea como fuere, de cara a un apropiado cumplimiento del derecho, el papel de quienes ostenten algún nivel de jerarquía deviene decisivo. De ahí que, de un modo señalado, les competa “fomentar y educar mediante la práctica

¹⁹⁷ CC. CC. estatal para el sector de los elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) [art. 57]; autonómicos para los sectores del comercio de óptica al detalle y los talleres anejos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 173, de 22 de julio de 2023) [disp. adic. 3.ª], o la distribución de mayoristas de la alimentación de Cataluña (DOGC núm. 9082, de 18 de enero de 2024) [art. 64]; o de la provincia de Barcelona para el sector del comercio textil (BOP de 31 de enero de 2023) [disp. adic. 8.ª].

¹⁹⁸ CC. CC. de la Región de Murcia para los sectores de los fabricantes y los preparados alimenticios, dietéticos y de belleza natural y ecológica (BORM núm. 58, de 11 de marzo de 2022) [art. 33]; o de la provincia de Toledo para el sector del campo (BOP núm. 109, de 12 de junio de 2023) [disp. adic. 4.ª].

¹⁹⁹ De tres años, según la resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del CC estatal para el sector de la acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [anexo IV].

²⁰⁰ CC. CC. para el sector de las oficinas y los despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022) [art. 45] y la provincia de Málaga (BOP núm. 64, de 4 de abril de 2023) [art. 13]; o de Aira, SCG (DOG núm. 228, de 30 de noviembre de 2023) [art. 48].

²⁰¹ CC de Acepta Servicios Integrales, SLU (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020) [art. 21].

²⁰² CC de la provincia de La Coruña para el sector de la siderometalurgia (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92].

²⁰³ CC de Editorial Aranzadi (BON núm. 38, de 22 de febrero de 2022) [art. 44].

²⁰⁴ CC de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020) [art. 6.2].

responsable de las tecnologías”²⁰⁵; asumir una “mayor responsabilidad”²⁰⁶; “cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan”²⁰⁷; y hasta “vigilar [...] [su] cumplimiento [...] por los empleados/as que se encuentren a su cargo [...] [denunciando cualquier] incumplimiento [...] ante los responsables de RRHH”²⁰⁸.

Por eso, entre otras opciones, “se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas [...] fuera del horario de trabajo”²⁰⁹. O, también, de remitir mensajes, correos o llamadas en un momento “próximo” a la conclusión de la respectiva jornada²¹⁰, máxime cuando ello esté en disposición de demandar “la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir [...] [el] tiempo de descanso” de las personas bajo su dependencia²¹¹.

Argumentos sólidos para hacerles merecedores de “campañas informativas y acciones de formación [específicas] para reforzar los compromisos adquiridos, así como para informar y concienciar [...] sobre la necesidad de cumplir los principios de buenas prácticas y, en general, el derecho a la desconexión”²¹².

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

A la luz de las diversas aproximaciones examinadas en torno al derecho a la desconexión digital, cabe señalar que, por lo común, no se ha conseguido aprovechar plenamente el enorme potencial que ofrece el convenio colectivo.

²⁰⁵ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis] y las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52].

²⁰⁶ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 40], y las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50].

²⁰⁷ CC estatal para el sector de las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17].

²⁰⁸ CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II].

²⁰⁹ CC. CC. estatal para el sector de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95]; provinciales para los sectores de las pompas fúnebres y los servicios funerarios de Valencia (BOP núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 76] y Sevilla (BOP núm. 74, de 31 de marzo de 2023) [art. 63]; o de Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022) [art. 38] y Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18].

²¹⁰ CC de la Comunidad Valenciana para el sector del comercio minorista de carnicería y charcutería (DOGV núm. 9722, de 10 de noviembre de 2023) [art. 9].

²¹¹ CC de Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJI, SA (BOTHA núm. 75, de 5 de julio de 2024) [art. 15].

²¹² CC de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [disp. final 3.ª].

No obstante, aun cuando todavía abundan los textos que guardan un sepulcral silencio al respecto, no es menos cierto que, siquiera a cuentagotas, las mesas negociadoras han ido incorporando la garantía en los articulados de sus acuerdos.

Sin embargo, el tratamiento actual dista todavía del deseable. Por un lado, con relativa frecuencia y si acaso, la prerrogativa tiene que conformarse con una sucinta mención, un reconocimiento tímido o genérico, o una mera reproducción más o menos fiel del precepto número 88 de la LOPDPGDD. Por otro, tampoco todos los contenidos susceptibles de ser tomados en consideración han acabado de cuajar. Las reclamadas especialidades a favor de quienes trabajan total o parcialmente a distancia suponen una buena muestra de ello.

En resumidas cuentas, se está ante un escenario con un amplio margen para la mejora y donde solo esporádicamente florecen algunas expresiones de cierto calibre. Estas deberían dejar de representar la excepción para convertirse en la regla, pues la realidad contemporánea demanda planteamientos diferentes, rupturistas y acordes con la importancia de los bienes jurídicos en juego. Uno de dichos innovadores enfoques podría ser, por qué no, el de concebir la desconexión en el sentido más amplio posible del término, para que no quede circunscrita, a pesar de su relieve, razonabilidad y pertinencia, al ámbito de lo puramente digital.

Respecto a las buenas prácticas, excluyendo las que se conciben como medidas “mínimas”²¹³ (todas o buena parte de las hasta ahora desarrolladas y, en ocasiones, algunas de las expuestas acto seguido), a nivel convencional son también usuales ciertas recomendaciones complementarias o adicionales (aunque a veces su vinculación directa o inmediata con el derecho a la desconexión admita ser puesta en tela de juicio), tildadas de “buenas prácticas”²¹⁴ a incorporar en el día a día de las organizaciones productivas.

²¹³ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 40], o los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], o el campo de Extremadura (DOE núm. 124, de 29 de junio de 2022) [art. 14]; y provinciales para los sectores de las actividades agropecuarias de Jaén (BOP núm. 43, de 6 de marzo de 2023) [art. 14.bis] o las industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP núm. 214, de 10 de noviembre de 2021) [art. 30].

²¹⁴ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis], los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis] o las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52].

En concreto, a lo largo de la revisión documental efectuada se han encontrado las siguientes, las cuales, qué duda cabe, al menos han de ser susceptibles de revisión “si alguna de las partes legitimadas así lo solicitara”²¹⁵:

- “Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia”²¹⁶.
- “Garantizar”²¹⁷ o, como mínimo, “promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral”²¹⁸, “salvo en los supuestos de excepción que requieran remisión y recepción inmediata”²¹⁹.
- “Procurar [o, de manera más taxativa, “restringir y limitar”²²⁰] que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información”²²¹.

²¹⁵ CC. CC. de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022) [art. 47], o GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) [art. 47].

²¹⁶ CC. CC. estatales para los sectores de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15], los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35], las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 69] o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50]; autonómicos para los sectores de los talleres de reparación de vehículos de Navarra (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10] y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o provinciales para los sectores del comercio de Córdoba (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47] y la siderometalurgia de La Coruña (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92].

²¹⁷ CC de la provincia de La Coruña para el sector de la siderometalurgia (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92].

²¹⁸ CC. CC. estatales para los sectores de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis] y las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y las panaderías de Navarra (BON núm. 211, de 10 de octubre de 2023) [art. 22]; de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47]; o de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022) [art. 47], y GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) [art. 47].

²¹⁹ CC. CC. de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de la siderometalurgia (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) [art. 76] y los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10].

²²⁰ CC. CC. de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de la siderometalurgia (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) [art. 76] y los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10].

²²¹ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis], las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 40], o las gestorías administrativas (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 50]; de la Comunidad de Madrid para el sector del comercio textil (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

- “Limitar”²²² o, inclusive, “evitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada laboral ordinaria diaria de cada persona trabajadora”²²³.
- Ello salvo de concurrir “situaciones justificadas que supongan un grave o evidente perjuicio empresarial”²²⁴.
- Al margen de esas especiales circunstancias, “si dichas reuniones se han de llevar a cabo fuera de la jornada diaria de trabajo de cada persona, la asistencia será voluntaria y [...] considerada tiempo efectivo de trabajo”²²⁵. Medida, esta última, “de especial cumplimiento para todas las personas con reducción de jornada por cuidado de familiares”²²⁶.
- Más en particular, a fin de favorecer la conciliación entre las esferas individual, familiar y profesional, llegan a marcarse períodos específicos a evitar para las sesiones, internas o con clientes²²⁷: “a partir de las 18:00 horas, de lunes a jueves, y los viernes a partir de las 14:30”²²⁸; “una hora antes de la finalización de la jornada

²²² CC. CC. estatales para los sectores de los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis] o las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; de Castilla y León para el sector del transporte de enfermos y accidentados (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

²²³ CC. CC. estatales para los sectores de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) [art. 80], las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52], o los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35].

²²⁴ CC estatal para el sector de las instalaciones deportivas y los gimnasios (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) [art. 29].

²²⁵ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis], los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis] y las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o de la provincia de La Coruña para el sector de la siderometalurgia (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92].

²²⁶ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52], y las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

²²⁷ CC. CC. estatal para el sector de los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95]; provinciales para los sectores de la siderometalurgia de La Coruña (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92] o las pompas fúnebres y los servicios funerarios de Valencia (BOP núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 76] y Sevilla (BOP núm. 74, de 31 de marzo de 2023) [art. 63]; o de Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023) [art. 18].

²²⁸ CC de Hijos de Rivera, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 9 de junio de 2021) [art. 60].

Concretándolo en que “se convoquen, a partir de las 8:30 y hasta las 18.00 horas, y excepcionalmente hasta las 19:00 horas de lunes a jueves, y hasta las 14:00 horas los viernes”,

laboral de las personas convocadas”²²⁹; nunca “antes de las 10:00 ni más tarde de las 17:00 [horas], para facilitar el disfrute del horario flexible”²³⁰; o “las primeras y últimas horas de la jornada [...] siendo [además] rigurosos con la agenda y el tiempo programado” de cara a su correcto desarrollo²³¹.

- En adición, también deviene admisible fijar topes infranqueables para su conclusión, *verbi gratia*, “las 19 horas”, o momentos durante los que no se podrán efectuar, como “días no laborables y festivos, vísperas de días no laborables y festivos, y mes de agosto”²³², “salvo en aquellas organizaciones y empresas [de estructura internacional] con diversos regímenes horarios por concurrencia de diferentes usos horarios [...] [o] con turnos diferenciados en días no laborables y festivos por exigencias de coordinación”²³³.
- A la par, no caería en saco roto “tener en cuenta las adaptaciones de jornada establecidas [...] en el plan de igualdad, así como los calendarios laborales establecidos a principios de año”²³⁴. Tampoco, adoptar una serie de precauciones de naturaleza más instrumental, del tipo a programarlas “con al menos 24 [o 48]²³⁵”

el CC de la provincia de Huesca para el sector de las oficinas y los despachos (BOP núm. 238, de 14 de diciembre de 2022) [art. 25].

²²⁹ “Salvo urgencia, fuerza mayor o reuniones cuya duración se prevea breve”, según la resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del CC estatal para el sector de la acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [anexo IV].

²³⁰ CC de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023) [anexo IV].

²³¹ CC de Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022) [anexo III].

²³² CC. CC. estatal para el sector de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de Televisión, SAU (BOP de A Coruña núm. 151, de 7 de junio de 2023) [anexo V].

²³³ De nuevo, “salvo urgencia, fuerza mayor o reuniones cuya duración se prevea breve”, a tenor de la resolución de 3 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del CC estatal para el sector de la acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [anexo IV].

De manera semejante, el CC de Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021) [art. 31].

²³⁴ Indicando, además, que “el convocante no tendrá la obligación de conocer el horario de todas las personas que van a ser convocadas, por lo que, en el caso que el horario propuesto de la reunión esté fuera de la jornada de trabajo de uno/a o varias personas convocadas, estas podrán rechazar la convocatoria y propondrán otro horario”, los CC. CC. de Canaragua Concesiones, SA (BOP de Las Palmas núm. 107, de 4 de septiembre de 2023) [disp. adic. 3.ª], o Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, SA (BOP de Las Palmas núm. 151, de 15 de diciembre de 2023) [art. 44].

²³⁵ CC estatal para el sector de las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15].

Elevándolas a “72 horas si la reunión requiere aplicar algún sistema de coberturas”, el CC de Feriberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 18].

horas de antelación [o la “suficiente para que las personas puedan planificar su jornada”²³⁶] y estableciendo el tiempo aproximado de duración”²³⁷; respetar “el horario de comida, estableciendo [a tales efectos] un periodo de 2 horas”²³⁸; o incorporar “en las convocatorias la hora de inicio y finalización”²³⁹, así como “toda la documentación que vaya a ser tratada con el fin de que se puedan visualizar y analizar previamente los temas a tratar y las reuniones no se dilaten más de lo establecido”²⁴⁰.

- Siempre que resulte factible, potenciar “la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de [...] reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios”²⁴¹, propiciando “así [...] una mejor conciliación de la vida profesional y personal”²⁴².
- También aquí, con la precaución de “no convocar reuniones por herramientas telemáticas (*Teams*, *Zoom*, etc.) fuera de las jornadas y horarios habituales de trabajo ni en fines de semana, festivos,

²³⁶ CC. CC. estatales para los sectores de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) [art. 80], los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35] o las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 69].

²³⁷ CC de la provincia de Huesca para el sector de las oficinas y los despachos (BOP núm. 238, de 14 de diciembre de 2022) [art. 25].

²³⁸ CC. CC. de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de la siderometalurgia (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) [art. 76] y los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10].

²³⁹ CC. CC. estatales para los sectores de los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35] o las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 69]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

²⁴⁰ CC. CC. estatales para los sectores de los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 35] o las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 69]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; o de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47].

²⁴¹ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022) [art. 57.bis], los grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) [art. 27.bis] o las empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024) [art. 52]; autonómicos para los sectores del transporte de enfermos y accidentados de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022) [art. 64], y el comercio textil de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 59, de 9 de marzo de 2024) [art. 9]; de la provincia de Córdoba para el sector del comercio (BOP núm. 144, de 27 de julio de 2022) [art. 47]; o de Grupo Santander (BOE núm. 290, de 3 de diciembre de 2019) [art. 11] y Katea Legaia, SLL (BOP de Gipuzkoa núm. 134, de 11 de julio de 2024) [art. 63].

²⁴² CC de la provincia de La Coruña para el sector de la siderometalurgia (BOP núm. 146, de 3 de agosto de 2022) [art. 92].

vacaciones, [...] días de disfrute de licencias, sean o no retribuidas, [...] [o] días de libre disposición”²⁴³.

- En relación con el uso del correo electrónico (sobre todo, cuando suponga remitir comunicaciones fuera del horario laboral de las personas destinatarias), destacan propuestas como las de intentar analizar con carácter previo su nivel de urgencia, optar preferentemente por la configuración de envío retardado, incluir en el campo “Para” tan solo a quienes deban llevar a cabo una acción directa²⁴⁴ o no utilizarlo a modo de chat²⁴⁵.
- Asimismo, se insta a emplear una “redacción clara, breve y directa, que favorezca la agilidad de la comunicación, valorando [...] [el] tiempo [propio] y el [...] [de los demás]”²⁴⁶.
- Sin olvidar que, ante una ausencia más o menos prolongada por cualquier causa, nacerá la obligación de dejar una respuesta automática activada, dirigida a informar de las fechas durante las cuales no se estará disponible y de la identidad de la persona sustituta²⁴⁷.
- Estas y otras orientaciones podrían recogerse en “una Guía de recomendaciones sobre el uso eficiente del correo electrónico [...] [mediante la cual promover] un uso razonable [...] que evite el abuso en el envío de *emails*”²⁴⁸.
- Establecer “indicadores de seguimiento, como el grado de conocimiento [...] [del] acuerdo [sobre desconexión] y su percepción por parte de la plantilla, el uso adecuado de las herramientas digitales o [...] el grado de satisfacción [...] [con] dichas medidas”²⁴⁹.

²⁴³ CC. CC. de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de la siderometalurgia (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) [art. 76], los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10] y las panaderías (BON núm. 211, de 10 de octubre de 2023) [art. 22].

²⁴⁴ CC. CC. de Fertiheria, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 18], o Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II].

²⁴⁵ CC de Fertiheria, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 18].

²⁴⁶ CC de Fertiheria, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 18].

²⁴⁷ CC. CC. de Grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022) [anexo V] o Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II].

²⁴⁸ CC de Grupo Generali España (BOE núm. 277, de 18 de noviembre de 2022) [anexo V].

²⁴⁹ CC. CC. de Canaragua Concesiones, SA (Arona) (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 112, de 15 de septiembre de 2023) [disp. adic. 2.ª], y Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, SA (BOP de Las Palmas núm. 151, de 15 de diciembre de 2023) [art. 44].

- Impulsar una cultura organizacional que “atienda más al cumplimiento de objetivos, a los resultados del trabajo, a la mejora de la productividad y a la satisfacción del cliente”²⁵⁰, por delante de la prolongación de la jornada una vez superado el horario laboral.
- En las interacciones electrónicas, trasladar al otro interlocutor “sus derechos fundamentales y [...] [los reconocidos en] la ley orgánica de protección de datos de carácter personal”²⁵¹.
- Implantar “automatismos, recordatorios [y] avisos electrónicos” en la materia²⁵².
- Evitar, “en la medida de lo posible, [...] que la misma persona trabajadora atienda las comunicaciones de carácter de urgente, siendo aconsejable promover la rotación de empleados para atender[las]”²⁵³.
- En fin, disponer que cuando alguien dentro de la plantilla “acep- te colaborar fuera de su horario laboral en una circunstancia excep- cional, se tendrán que cumplir los siguientes requisitos: a) Se emitirá un informe inmediatamente después de la situación excep- cional y se enviará a la RLT. b) Si el informe es negativo, desde RRHH se informará al responsable correspondiente que no debe actuar de esa manera y, si se vuelve a repetir, se tomarán las medi- das que se consideren convenientes para evitarlo [...] d) Además, si el trabajador estuviera de vacaciones, se anulará el día de vaca- ciones, y lo tendrá disponible para cuando quiera disfrutarlo”²⁵⁴.

4. BIBLIOGRAFÍA

- AYERRA DUESCA, N. J.: “El derecho a la desconexión digital desde un pun- to de vista de la prevención de riesgos laborales”, *Lan Harremanak*, núm. 47, 2022, pp. 41-71.
- EUROFOUND: *Right to disconnect. Exploring company practices*, Luxem- bourg (Publications Office of the European Union), 2021.
- GINÈS I FABRELLAS, A. y PEÑA MONCHO, J.: “Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología”, *Labos*, Vol. 4, núm. 1, 2023, pp. 130-150.

²⁵⁰ CC. CC. de Grupo Santander (BOE núm. 290, de 3 de diciembre de 2019) [art. 11] o Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [disp. final 3.^a].

²⁵¹ CC de Centro Farmacéutico, SL (BOE núm. 171, de 19 de junio de 2020) [art. 6.2].

²⁵² CC de Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [disp. final 3.^a].

²⁵³ CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo II].

²⁵⁴ CC de Ibermática, SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) [art. 13].

- MIÑARRO YANINI, M.: “La desconexión digital en la práctica negocial: más forma que fondo en la configuración del derecho”, *RTSS. CEF*, núm. 440, 2019, pp. 5-18.
- PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión [2019/2181(INL)]*.
- TRUJILLO PONS, F. y MEGINO FERNÁNDEZ, D.: “Mental health, psychosocial risks, and the right to digital disconnection from work: the role of collective bargaining with a focus on Spanish social dialogue”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 40, núm. 2, 2024, pp. 227-248.

Capítulo VII

FLEXIBILIDAD HORARIA Y REGISTRO HORARIO EN ENTORNOS DIGITALES

M^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Sumario

1. Introducción. 2. La limitación del tiempo de trabajo como premisa del trabajo decente. 3. Flexibilidad y control horario en entornos digitales. 3.1. El horario de trabajo y su posible variación. 3.2. Jornada continuada o partida y régimen de descansos. 3.3. Horario rígido y horario flexible. **4. El registro diario de jornada.** 4.1. Ámbito de aplicación de la garantía registral. 4.2. El objetivo del registro. 4.3. Modelos de registro: libertad de forma y digitalización creciente. 4.4. El modelo de control basado en la huella dactilar y el tratamiento de datos biométricos. 4.5. Características y funcionamiento del registro ante horarios flexibles, viajes de trabajo y personas itinerantes. **5. Las horas extraordinarias y la prueba de su realización. 6. Conclusiones y buenas prácticas. 7. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN

No puede desconocerse que el entorno productivo, social y económico ha experimentado transformaciones muy profundas, que influyen de forma considerable en la concepción del tiempo de trabajo en el momento actual, al punto que el debate sobre los límites de la jornada y su control empresarial, además de tener un efecto positivo y saludable, sirve de trasfondo al denominado derecho a la desconexión en los entornos productivos más digitalizados. En la medida en que el tiempo de trabajo constituye un factor clave en toda relación laboral, la adecuada adaptación de la regulación jurídica del mismo a las nuevas tendencias empresariales que repercuten en este ámbito no puede pasar por una mera reducción de las garantías legales existentes, debiendo de procederse a adaptar la regulación existente en esta materia de modo que se luche por proteger no solo la libertad de la persona trabajadora (cuestión que sin duda se alza cada vez con mayor relevancia ante el aumento de los poderes empresariales, especialmente de vigilancia y control, como consecuencia de la rápida generalización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación) sino también su salud y seguridad.

La regulación del tiempo de trabajo constituye una cuestión conflictiva y de difícil garantía no solo a nivel internacional¹ sino también en el marco jurídico interno, en tanto constituye el centro del conflicto entre los intereses empresariales y las necesidades de las personas trabajadoras. La parte empresarial intentará alargar la duración de la jornada de trabajo, de modo que la persona trabajadora pueda desempeñar un mayor número de tareas, reportando, al menos teóricamente, una mayor rentabilidad. Por el contrario, la persona trabajadora exige que se garanticen sus derechos (arts. 4 y 34 y ss. ET), lo cual implica también que se delimite la duración de su jornada laboral, estableciendo los mecanismos pertinentes para evitar abusos

¹ Son numerosos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que versan sobre la organización del tiempo de trabajo. Entre otros, pueden señalarse el Convenio N 1 sobre las horas de trabajo (industria) del año 1919, el Convenio N 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas) del año 1930 o el Convenio N 171 sobre el trabajo nocturno del año 1990.

y proteger, entre otros, el derecho al descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

En todo caso, el abordaje del problema debe hacerse desde la obligación empresarial de respetar los límites de jornada y descansos, garantizando su efectivo cumplimiento. La empresa debe ser cada vez más consciente de los riesgos que supone para la seguridad y salud de las personas trabajadoras la dependencia tecnológica y tomar las medidas necesarias para controlar el tiempo de trabajo en un contexto de elevada flexibilidad horaria.

2. LA LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO COMO PREMISA DEL TRABAJO DECENTE

Han sido múltiples las disposiciones que, tanto a nivel interno como supranacional, se han aprobado con el fin de fomentar la construcción de un sistema de límites jurídicos que permita hablar, de manera efectiva, de la existencia de un trabajo decente o digno, pues no debe olvidarse que una inadecuada ordenación del tiempo de trabajo puede repercutir negativamente en otros derechos sociales esenciales como son el derecho al descanso, a la conciliación de la vida personal y familiar, e incluso en los propios objetivos empresariales, al haberse demostrado que un mayor número de horas de trabajo no es sinónimo de productividad, viéndose afectado el rendimiento de las personas trabajadoras como consecuencia del cansancio acumulado².

La limitación de la jornada de trabajo, el reconocimiento de periodos de descanso y el desempeño del trabajo en condiciones respetuosas con la salud, seguridad y dignidad de las personas trabajadoras son derechos reconocidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 31), que encuentran su pertinente desarrollo en la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo³ y en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁴. El transcurso de dos décadas desde la aprobación de

² A partir de los postulados de la OIT: *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada*, Ginebra, 2019. Sobre el modo de acreditar el rendimiento en el teletrabajo vid. MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R. y GONZÁLEZ VIDALES, C.: “Sobre el deber de diligencia y la acreditación del bajo rendimiento”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., Dirs.): *Relecturas de la obra del profesor Germán Barreiro González. Un recuerdo de sus discípulos. In Memoriam*, Valencia (Tiran lo Blanch), 2024, págs. 91 y ss.

³ Diario Oficial de la Unión Europea, serie L, N 183 de 29 de junio de 1989.

⁴ Diario Oficial de la Unión Europea, serie L, N 299 de 18 de noviembre de 2003, que codifica la Directiva 93/104/CE (LCEur\1993\4042) del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la Directiva 2000/34/CE (LCEur\2000\2026) del Parlamento Europeo y del Consejo.

esa regulación primigenia del tiempo de trabajo pone de manifiesto cómo el actual contexto de las relaciones laborales, del sistema productivo y de la economía, entre otros, son muy diferentes a los existentes entonces, por lo cual dicho molde normativo, que sin duda resulta necesario, cada vez encaja más difícilmente en las nuevas formas de trabajo, especialmente en las que incorporan procesos de digitalización, en los que el elemento físico del trabajo se difumina, a la par que existe una mayor diversidad de fórmulas en el tiempo de prestación de servicios. De ahí que cada vez más voces autorizadas insistan en una cada vez más necesaria reformulación de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso, que dé respuesta a las nuevas realidades productivas, mediante categorías jurídicas más diversas y no excluyentes que, a la par, mantengan el nivel de protección necesaria.

Las tendencias más recientes, propias de la revolución tecnológica, han incidido en el factor temporal potenciando lo que en el ámbito europeo se ha denominado como trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar⁵, derivando en una prolongación de la jornada laboral más allá de los límites pactados, que difumina la línea divisoria entre la vida privada y profesional de las personas trabajadoras, con una clara incidencia negativa en su salud y seguridad, pues qué duda cabe que se sobrepasan las facultades regulares de la empresa si se obliga a los empleados a estar pendientes en todo momento, incluso fuera de la jornada laboral, de recibir instrucciones. Todas estas nuevas tendencias empresariales reavivan el debate en torno a la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea en relación a la necesidad de limitar la jornada laboral, la concreción de qué se considera tiempo efectivo de trabajo, cómo puede evitarse que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación den lugar a un aumento de los tiempos de trabajo o delimitando la configuración legal de los tiempos de disponibilidad. Es más, la persona trabajadora debe tener el amparo suficiente para poder ignorar, con los límites pactados, y en función de las circunstancias, las comunicaciones recibidas de la empresa durante su tiempo de descanso y a la inversa, debe fomentarse la conciencia de que la actividad realizada fuera de la jornada laboral no cuenta con la aquiescencia, explícita ni implícita, de la empresa y, por tanto, podrá ser objeto incluso de reprobación. Se precisa, además, y de manera urgente, una cultura o educación digital dirigida a fomentar un uso adecuado de las relaciones personales y profesionales en las redes, pues en ocasiones se está realizando una cesión incontrolada e inconsciente de la esfera íntima y personal en el trabajo, confundiendo lo público y lo privado. Los trabajadores digitales deben ser quienes de manera consciente controlen los dispositivos tecnológicos, sin que el sistema se ponga nunca por delante de las personas. Para ello los propios interlocutores sociales deben fomentar en las organizaciones

⁵ EUROFOUND y OIT: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019, pág. 57.

productivas políticas de uso adecuado y razonable de las TIC (a través de los propios convenios colectivos, acuerdos, protocolos, guías, buenas prácticas, instrucciones...), acompañadas de eficientes mecanismos de registro de las jornadas realizadas porque, pese al gran número de disposiciones garantistas y cláusulas convencionales destinadas a ordenar el tiempo de trabajo, siguen existiendo escollos en la regulación de esta cuestión, que se recrudecen ante las cada vez más intensas y sucesivas innovaciones tecnológicas, provocando una cada vez más elevada litigiosidad.

3. FLEXIBILIDAD Y CONTROL HORARIO EN ENTORNOS DIGITALES

No hace falta recordar que es obligación de la empresa asegurar que se respeten los descansos legal o convencionalmente establecidos y los límites de jornada. E, igualmente, ha de velar por la integridad física de sus empleados y las normas de seguridad y salud laborales, una de cuyas vertientes es, sin duda, la ordenación del tiempo de trabajo. Como consecuencia, la empresa debe llevar a cabo algún tipo de control, comprobación o fiscalización de la actividad desplegada por cada empleado para verificar que no se exceden los límites. Pero lo que el legislador interno no establece es cuál haya de ser el método empleado, que habrá de ser necesariamente flexible para adaptarse a la heterogénea realidad empresarial, en la que existen cuasi infinitos esquemas organizativos diferentes atendiendo al tamaño de la plantilla o a la actividad desempeñada.

Además, no debe olvidarse que la introducción de nuevas tecnologías ha contribuido también a la aparición de formas de empleo más flexibles, tanto desde la perspectiva espacial como temporal. Con ello, la persona trabajadora gana en autonomía y puede elegir con mayor libertad dónde y cuándo realiza la prestación de servicios, pero también se incrementa el riesgo de que se amplíen los tiempos de trabajo más allá de los límites establecidos y se desdibujen las fronteras entre la vida profesional y la personal. De ahí la necesidad de garantizar no solo el cumplimiento estricto de las obligaciones impuestas en materia de registro de jornada sino a la vez, la desconexión digital de la persona trabajadora, de forma que se asegure una desvinculación efectiva del entorno laboral durante los períodos de no trabajo.

3.1. El horario de trabajo y su posible variación

Considerando como tal la determinación de los momentos en que cada día se entra y se sale del trabajo, dentro del radio de acción en que se mueven estos dos conceptos hay en principio una cierta supeditación del horario a la jornada, de modo que cualquier disparidad o divergencia que surja entre

ellos al ser aplicados en el tráfico jurídico ha de ser resuelta de modo que prevalezca y se respete la jornada establecida, aunque para ello tengan que sufrir alguna modificación los horarios anteriormente marcados⁶.

La fijación inicial de los horarios es de libre competencia empresarial, aunque lógicamente no se excluyen los pactos colectivos o individuales y, una vez fijado expresamente, para su modificación sustancial debe seguirse el procedimiento del art. 41 ET. Las modificaciones no sustanciales y la mera variación horaria tampoco deberán ajustarse a tales exigencias procedimentales cuando estén autorizadas por el convenio colectivo que resulte de aplicación y se realice cumpliendo todos los requisitos exigidos en el mismo. Los horarios pueden ser todos los días iguales o variar.

3.2. Jornada continuada o partida y régimen de descansos

La actual normativa sobre tiempo de trabajo no define lo que deba entenderse por jornada continuada o partida si bien el art. 34.4 ET dispone que “siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo”⁷. Aunque la norma del art. 34.4 ET es un mínimo de derecho necesario, es posible que por vía convencional sea sustituido el descanso de la jornada continuada por una indemnización en metálico o por un régimen de jornada más beneficioso. La finalidad de tal descanso es la reposición de las energías físicas o psíquicas consumidas, satisfaciendo necesidades vitales. De ahí que los convenios puedan mejorar dicho descanso ampliándolo, pero no reducirlo o eliminarlo, debido a la previsión constitucional que encomienda a los poderes públicos la garantía del descanso mínimo necesario.

El indubitado carácter imperativo de dicho precepto resulta tanto de su tenor literal como de la ubicación contextual del mínimo legal que se impone, situado dentro del mismo precepto (art. 34 ET) en el que, tras señalar que la duración de la jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo o en contrato de trabajo, y que de forma colectiva se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, se impone como límite a la disponibilidad de las partes que dicha distribución “deberá respetar en todo caso” los mínimos de descanso diario y semanal

⁶ Solo podría en tales casos mantenerse el predominio del horario sobre la jornada si así se dispusiese en norma legal o convenida, o así se hubiese estipulado en el correspondiente pacto. STS de 19 de febrero de 2001 (Rec. 2964/2000).

⁷ En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

previstos en esta Ley (números 2 y 3), señalando a continuación una serie de descansos mínimos, entre los que se encuentra el denominado descanso para el bocadillo.

Por tanto, los convenios colectivos no pueden condicionar el respeto del referido descanso mínimo de quince minutos a que exista acuerdo entre las partes, ni al cumplimiento de condición alguna. Como consecuencia de lo anterior, este tiempo de descanso sólo computará como tiempo de trabajo efectivo cuando así se hubiera pactado colectiva⁸ o individualmente, en cuyo caso deberá retribuirse. A título de ejemplo, en el art. 24 del CC de Contact Center⁹ se establecen unas claras reglas de proporcionalidad, de modo que “cuando la jornada diaria tenga una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, de entre cuatro o más horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de diez minutos, considerados como tiempo de trabajo efectivo; de la misma forma, si la jornada diaria de duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, fuera entre seis y ocho horas, dicho descanso será de veinte minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo. Si, finalmente, la jornada diaria tuviera una duración continuada, o cualquiera de los tramos si es jornada partida, superior a ocho horas, el descanso será de treinta minutos considerados así mismo como tiempo de trabajo efectivo [correspondiendo a la empresa] la distribución, y forma de llevar a cabo los descansos establecidos anteriormente, organizándolos de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que los descansos puedan establecerse antes de haber transcurrido dos horas desde el inicio de la jornada, ni después de que falten noventa o menos minutos para la conclusión de la misma”.

Por sus peculiaridades, según establece la norma convencional sectorial, “los trabajadores de vigilancia que prestan sus servicios en Cajas de ahorro y Bancos, durante el horario de atención al público, en jornada continuada, durante el horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, tendrán derecho por día trabajado en ese horario a una ayuda alimenticia que deberá ser pactada entre la Dirección de cada Empresa y los Representantes de los Trabajadores, no pudiendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a cinco euros”¹⁰. O, en el sector de las agencias de viajes, para fomentar medidas tendentes a la mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar, aquellos trabajadores/as cuya jornada reducida al amparo de lo dispuesto en el art. 37.5 ET sea superior a seis horas continuadas al día, “su descanso

⁸ VIII CC nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2020). Apartado 7 del Acuerdo sobre registro de jornada y control horario.

⁹ III CC de ámbito estatal del sector de Contact Center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

¹⁰ CC estatal de las empresas de seguridad para el año 2022 (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 52.

durante la misma, que no será superior a 15 minutos, se considerará tiempo efectivo de trabajo”¹¹.

La jornada será partida cuando el tiempo diario de trabajo se fracciona en diversos periodos. En caso de jornada partida, la pausa entre la jornada de mañana y la jornada de tarde no será considerada tiempo de trabajo, salvo que la persona trabajadora “tenga encomendada la realización de tareas durante la misma”¹².

Tal y como establece algún convenio sectorial, el “tiempo efectivo de trabajo” solo se computará dentro de los márgenes establecidos de la jornada laboral y el horario que le corresponda a la persona trabajadora salvo acuerdos colectivos o individuales con la empresa. Dentro de los referidos márgenes, se considera “tiempo efectivo de trabajo” el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de su finalización, descontando las pausas que se hayan realizado o registrado y aquéllas establecidas mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa. Los excesos que se produzcan respecto al tiempo establecido como jornada laboral no tendrán la consideración ni se computarán como tiempo efectivo de trabajo, salvo si están autorizados expresamente por la empresa¹³.

Por las peculiaridades de ciertos sectores, “sólo tendrá la consideración de tiempo de trabajo el empleado por los trabajadores para el cambio de ropa cuando resulte necesario por razones de higiene, seguridad o por sus especiales características, en cuyo caso se contabilizará el tiempo invertido al inicio y al final de la jornada”¹⁴. Tales peculiaridades sectoriales se reflejan también en el ámbito de la seguridad privada, en el cual, a la hora de delimitar la “hora de inicio de la jornada”, se establece que “se deberá registrar la hora concreta [en] que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo o, a disposición de la empresa, cuando por sus funciones o responsabilidades la persona trabajadora esté autorizada por la empresa para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física”. Salvo autorización expresa, la hora de inicio computará, a efectos de horas efectivas, siempre que la misma se encuentre dentro del rango de jornada y horarios que corresponde a la persona trabajadora. Respecto a la hora de finalización

¹¹ CC estatal para el sector de las agencias de viaje (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022). Art. 23.1.

¹² IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo 2. CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 6 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

¹³ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.1.5.

¹⁴ VIII CC nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2020). Apartado 4 del Acuerdo sobre registro de jornada y control horario.

de la jornada, se debe registrar la hora concreta en que ésta finalice encontrándose en su puesto de trabajo o “a disposición de la empresa”¹⁵.

Respecto a las interrupciones de jornada, en caso de que la empresa autorice (previa petición de la persona trabajadora) la salida fuera de la instalación, este tiempo no será considerado como jornada de trabajo¹⁶. Y cuando a la persona trabajadora se le encomiende la realización de gestiones fuera del centro, se llevará un control del tiempo de trabajo efectivo empleado en las mismas. Así, en el convenio sectorial de centros y servicios de atención a personas con discapacidad se establece que, si por motivos de organización, la persona trabajadora del centro educativo dispusiera de tiempo libre entre clases, estará a disposición del empresario. “No obstante, la empresa podrá acordar la ausencia del centro de trabajo, en cada ocasión o con carácter general, en cuyo caso no será considerado como tiempo de trabajo”. En parecidos términos, en el sector de centros de asistencia y educación infantil se establece que “las horas de mera presencia en el centro de trabajo, las interrupciones legales de jornada, los descansos y la permanencia voluntaria en el centro fuera de su cuadro horario y su jornada, no se considerarán tiempo de trabajo ni computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, salvo que el empresario encomiende o autorice actividad laboral a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia. Durante los citados períodos los trabajadores no tendrán obligación de permanecer en el centro de trabajo, lo que deberá comunicarse previamente a la dirección del centro”¹⁷.

Por el contrario, cuando la persona trabajadora asista a la “formación organizada por la empresa o aquellas otras que sin ser organizadas por la empresa sean propuestas por el trabajador y autorizadas por el empresario”, será considerado como tiempo de trabajo efectivo¹⁸. Cuando la empresa programe una actividad fuera del centro de trabajo de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora en

¹⁵ CC estatal de las empresas de seguridad para el año 2022 (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 52. CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

¹⁶ CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 6 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

¹⁷ XII CC de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil (BOE núm. 305, de 10 de diciembre de 2019). Apartado 4 del Acuerdo sobre control horario y registro de jornada.

¹⁸ IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo 2.

el centro, se contabilizará como jornada (lectiva y no lectiva, en el caso de centros educativos) la que tuviera ese día en su centro de trabajo¹⁹.

Si empresa y trabajador no hubiesen pactado la retribución o compensación para las horas trabajadas en días festivos o fiestas laborales y oficiales, la dirección de la empresa, atendiendo a razones organizativas y respetando en todo caso lo previsto en el art. 37.2 ET y normativa concordante de aplicación, podrá optar entre: “a) Retribuir las citadas horas según la normativa vigente. b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuido por cada jornada diaria completa de trabajo prestado en las circunstancias arriba descritas. Dicho descanso compensatorio deberá disfrutarse según el calendario que a tal efecto se determine por la empresa, y dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de prestación de servicios en días festivos o fiestas oficiales. El anterior sistema de compensación por descanso no será de aplicación ni podrá exigirse por aquellos empleados contratados exclusivamente para trabajar en días festivos o fiestas oficiales”²⁰.

3.3. Horario rígido y horario flexible

Aunque tampoco hay referencia normativa a estas modalidades, es posible su establecimiento considerando que el horario será rígido si las horas de entrada y salida vienen impuestas a la persona trabajadora, sin que pueda alterarlas. Por el contrario, el horario flexible consiste en permitir a un trabajador o grupo de estos elegir el momento de entrada y salida del trabajo, dentro de límites preestablecidos, respetando la duración de la jornada.

La fijación y modificación de los horarios flexibles se rige por las reglas generales expuestas, pero la introducción de un horario flexible, de voluntaria utilización por la persona trabajadora, normalmente no supondrá una modificación del horario ordinario establecido²¹.

En algunos convenios sectoriales, como por ejemplo el de los colegios mayores universitarios privados (y, en similares términos el de centros de

¹⁹ “En el caso de que el horario de la actividad tuviera un horario inferior al de la jornada establecida para ese día en el centro de trabajo, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera. Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas no lectivas, las realizadas por encima de la jornada que tuviera ese día. CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 6 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo y IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo 2.

²⁰ Art. 18 IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021).

²¹ STS de 17 de diciembre de 2004 (Rec. 42/2004).

asistencia y educación infantil) es posible encontrar ejemplos de flexibilidad horaria, directamente relacionados con la actividad realizada: “Cuando la empresa programe con los colegiales una actividad fuera del centro de un día de duración que coincida con el horario de entrada y salida de la persona trabajadora, se contabilizará como jornada la que tuviera ese día en el colegio mayor. En el caso de que la actividad tuviera una duración inferior al de la jornada establecida para ese día en el colegio mayor, sólo se contabilizará a estos efectos las horas empleadas en la salida, debiendo cumplir el resto de la jornada que tuviera. Si la salida implica que la persona trabajadora realiza una jornada superior a la que tuviera ese día, se contabilizarán además como horas de trabajo efectivo las realizadas por encima de la jornada que tuviera fijada para ese día”²². En otras ocasiones, la flexibilidad viene motivada por motivos de conciliación, como ocurre en el XX CC de la industria química. Así, “para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral y siempre que las condiciones organizativas del trabajo lo permitan, las empresas podrán establecer, o acordar con los representantes de las personas trabajadoras, la posibilidad individual de flexibilizar, sobre los horarios que rigen en el calendario de la empresa, las horas de entrada y salida, sin modificar la duración total del tiempo de trabajo y concretando los departamentos, secciones de aplicación y límites máximos de la misma en cada caso. En estos casos podrá establecerse un tiempo de coincidencia o determinadas horas del día en las que todas las personas trabajadoras de la empresa, o de algunos departamentos o secciones, deban coincidir”²³.

En cualquier caso, actualmente se facilita la utilización de horarios flexibles al poderse pactar la superación de la jornada diaria de 9 horas. Así, a nivel sectorial es posible establecer que “en el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución irregular de la jornada, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados en la Ley”. En el comercio minorista de droguerías y perfumerías, fuertemente feminizado, la norma convencional aplicable prevé que “la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellas personas trabajadoras que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia. El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras o con los

²² VIII CC nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2020). Apartado 9 del Acuerdo sobre registro de jornada y control horario.

²³ Art. 42.1 XXCC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

propios afectados/as. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible”²⁴.

4. EL REGISTRO DIARIO DE JORNADA

Tal y como señala la exposición de motivos del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, las reglas sobre limitación de la jornada laboral son uno de los elementos que están en el origen del Derecho del Trabajo. Estas reglas se configuran como un elemento de protección de las personas trabajadoras y se aglutinan en torno al establecimiento legal de una jornada máxima de trabajo y su indisponibilidad para las partes del contrato de trabajo, al ser normas de derecho necesario. El trabajo prestado durante un tiempo y el tiempo que dura la prestación de ese trabajo son elementos indisociables de la obligación del trabajador en el contrato de trabajo y la contraprestación empresarial —el salario— ha de ser siempre cuantitativamente proporcional a aquella.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar y afectar a su salud laboral. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada. En ocasiones, afecta también a la retribución del tiempo trabajado en exceso.

A pesar de que nuestro ordenamiento laboral, en línea con los ordenamientos europeos, se ha dotado de normas que permiten cierta flexibilidad horaria para adaptar las necesidades de la empresa a las de la producción y el mercado (distribución irregular de la jornada, jornada a turnos u horas extraordinarias), esta flexibilidad no se puede confundir con el incumplimiento de las normas sobre jornada máxima y horas extraordinarias. Al contrario, la flexibilidad horaria justifica el esfuerzo en el cumplimiento de estas normas, muy particularmente, aquellas sobre cumplimiento de límites de jornada y de registro de jornada diaria.

Aunque tradicionalmente el Tribunal Supremo venía declarando que no era necesario llevar un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios

²⁴ CC nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 32.

pactados, y que únicamente se debía llevar un registro de las horas extras realizadas²⁵, en instancias superiores el Tribunal de Justicia (TJUE) ha obligado en una sentencia publicada el 14 de mayo de 2019 a que los Estados miembros implanten un sistema de registro de jornada diario. De conformidad con el nuevo art. 34.9 ET²⁶, “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria...”. Aunque pudiera pensarse que la nueva regulación del registro de jornada iba a contener la descripción del medio técnico a utilizar por la empresa para acreditar la jornada de las personas trabajadoras, así como la salvaguardia y la protección de datos de carácter personal en él recogido, lo cierto es que la regulación legal no establece la forma de dicho registro, por lo cual las hojas firmadas por el responsable de la empresa y la persona trabajadora de forma rudimentaria y poco objetiva seguirán sirviendo. El texto legal alude a una mera “garantía” de existencia de registro, de cualquier forma, incluso por decisión unilateral empresarial, previa consulta a la representación legal.

Para evitar el fraude a la hora de confeccionar las hojas de acreditación de jornada que sustituyen al registro técnico, los Inspectores de trabajo suelen exigir la entrega de la hoja del mismo día de gira visita, sin que conste la hora de la salida de ese día, para que no esté autoconfeccionada al inicio del mes.

Tal sistema de registro, como ha precisado recientemente el Tribunal Supremo, debe ser “objetivo, fiable y accesible, no siendo ilegal por el hecho de que sea el propio trabajador el que haya de reflejar diariamente en la aplicación informática de la empresa las horas de inicio y finalización de la jornada de trabajo, las interrupciones y los períodos de descanso”²⁷. Esto es, goza de validez el registro autodeclarativo basado en datos declarados de forma unilateral por la persona trabajadora o, en otros términos, la exigencia de que el sistema sea objetivo y fiable

²⁵ SSTs de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016), 20 de abril de 2017 (Rec. 116/2016) y 20 de diciembre de 2017 (Rec. 20672016).

²⁶ Los sistemas de registro diario de jornada establecidos en las empresas con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, de 12 de marzo, y aquéllos otros implantados conforme a lo dispuesto en el art. 34.9 ET, en la redacción dada por dicho Real Decreto-ley “podrán seguir aplicándose introduciendo, en su caso, las modificaciones que fueran necesarias para su adecuación al citado Real Decreto Ley y lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo Sectorial”. CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.I.3.

²⁷ STS de 18 de enero de 2023 (Rec. 78/2021) admitiendo la validez del acuerdo sobre registro de jornada en el sector de Cajas de Ahorro, que prevé la elaboración de una Guía por parte de cada empresa. “Sea como fuere, a través de esa guía o de cualquier otro mecanismo, a las empresas les corresponde la obligación de garantizar que los trabajadores conozcan perfectamente el modo y manera en el que deben registrar cada uno de los periodos temporales de su jornada de trabajo”.

no se desvirtúa por el hecho de que sea el trabajador quien declare el tiempo efectivamente trabajado, debiendo presumir que los trabajadores registraran adecuadamente su jornada cuando la empresa ha dado instrucciones sobre qué tareas tienen la calificación de tiempo efectivo de trabajo o de descanso. *A priori*, el sistema no es menos fiable que el registro automático del inicio y fin de la jornada mediante el acceso al ordenador de la empresa. En todo caso, y al igual que sucede en cualquier sistema de control horario, “el trabajador debe disponer de las pautas necesarias para saber en cada momento cómo debe activar cada una de las funciones y opciones en la herramienta de registro de jornada”²⁸.

El sistema debe dejar margen para contemplar la bolsa horaria establecida en el convenio a disposición de la empresa, así como la distribución flexible del 10% de la jornada (art. 34 ET), con las condiciones que fije el convenio colectivo para ponerlo en práctica.

Según establece el precepto estatutario, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores²⁹ en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. Además, la empresa deberá conservar los registros a que se refiere el precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como recuerda la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su Criterio Técnico 101/2019, de 10 de junio³⁰, “no es admisible que, con la invocación de la flexibilidad horaria que brindan las normas laborales, puedan perjudicarse los derechos de las personas trabajadoras y se altere el equilibrio contractual mediante la prolongación indebida de la jornada laboral, mucho menos cuando estas prolongaciones se efectúan sin la necesaria y debida compensación en tiempo de descanso retribuido o en dinero”. Dicho Criterio Técnico recuerda también cómo una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la Inspección, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la tradicional ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por

²⁸ STS de 18 de enero de 2023 (Rec. 78/2021).

²⁹ IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo 2.

³⁰ ITSS: Criterio Técnico 101/2019, de 10 de junio. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf

parte del empleador de proceder al registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras³¹.

4.1. Ámbito de aplicación de la garantía registral

La negociación colectiva resulta ser un cauce sumamente apropiado para concretar los mecanismos de control (o “verificación”³²; “sistema de fichajes a la entrada y salida”³³; “sistemas de control de presencia”³⁴) a utilizar, adecuándolos a las concretas circunstancias y necesidades empresariales. Además, como ha entendido la jurisprudencia, cuando hay un acuerdo sobre registro de jornada a nivel sectorial, no hay obligación de negociar a nivel de empresa uno diferente, siempre y cuando se respeten las condiciones fijadas en el acuerdo sectorial³⁵, pues no se olvide que el art. 7.5 LISOS tipifica como infracción grave la transgresión de las normas sobre registro de jornada, imponiendo en su art. 40.1.b) una sanción que oscila entre los 751 y los 7500 €, dependiendo del número de personas trabajadoras afectadas. La propia empresa resulta responsable del incumplimiento si no acredita haber dado orden al trabajador de registrar su jornada (sin que conste la negativa del mismo y sin que haya sido sancionado por dicha omisión de registro)³⁶ estando este amparado por la garantía de indemnidad si la empresa le obligase a firmar cuadrantes falsos³⁷. Sensus contrario, el falseamiento de los partes de trabajo o el uso fraudulento de las tarjetas de identidad de las personas trabajadoras podrá justificar la procedencia del despido disciplinario³⁸.

³¹ Tal y como reconoció la SAN de 4 de diciembre de 2015 (Procedimiento 301/2015). ECLI:ES:AN:2015:4313, “El registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada”, precisando que la inexistencia del registro “coloca a las personas trabajadoras en situación de indefensión que no puede atemperarse porque las horas extraordinarias sean voluntarias, puesto que el único medio de acreditarlas es, precisamente, el control diario”. La precitada Sentencia de la Audiencia Nacional fue anulada por el Tribunal Supremo en su STS de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016), afirmando que *de lege ferenda* convendría “una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias...”.

³² En terminología del CC de Financiera El Corte Inglés EFC, S.A. (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021). Art. 25.

³³ En terminología del CC de Renault España S.A. (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021). Art. 17 o CC de Ceoli Centro Especial de Empleo, para los centros de trabajo de Toledo y Jaén (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

³⁴ CC de Adecco TT S.A., ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023). Art. 31.

³⁵ SAN de 31 de marzo de 2021 (Procedimiento 343/2020). ECLI:ES:AN:2021:1159.

³⁶ SJS Salamanca de 14 de abril de 2021 (Autos 819/2020).

³⁷ STSJ Murcia de 30 de abril de 2019 (Rec. 183/2019).

³⁸ SSTSJ Galicia de 12 de junio de 2019 (Rec. 16523/2019) o Madrid de 26 de julio de 2019 (Rec. 117/2019).

Algunos convenios aluden a la obligación empresarial de llevar un “registro efectivo y diario de las horas de cada persona trabajadora”, que se totalizará “cada mes entregando copia a la persona trabajadora y a los representantes legales de los trabajadores [también] mensualmente”, pero sin determinar el sistema específico que la empresa debe aportar para el mismo³⁹. En otros, el sistema proporciona “un registro acumulado de las horas semanales realizadas, descontando los tiempos de descanso o las ausencias justificadas”⁴⁰, debiendo la persona trabajadora responsabilizarse de cumplir con su jornada de trabajo. Otros no establecen un sistema específico de registro de jornada, si bien distinguen diferentes jornadas de trabajo para los distintos grupos profesionales (ventas, distribución, administración)⁴¹. Sin embargo, lo más frecuente, al menos a nivel sectorial, así como por parte de las grandes empresas, es que se proceda a regular detenidamente el modelo en cuestión, tal y como se analiza en el epígrafe siguiente.

El registro horario se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras, al margen de su jornada y grupo profesional, quedando excluidas del mismo las personas sin relación laboral⁴², por carecer de horario de trabajo en la empresa, sin perjuicio de que acudan a la misma para el cumplimiento de los servicios que tienen encomendados. Asimismo, quedan excluidas “las personas con contrato de alta dirección”⁴³ o “los socios trabajadores de cooperativas”⁴⁴ y para aquellas personas trabajadoras que por circunstancias de organización tengan establecida una hora de entrada o salida distinta a la general, “se podrá determinar de forma individualizada”⁴⁵. Las categorías funcionales directivas temporales serán consideradas a estos efectos como “mandos intermedios, cargos de confianza o con ejercicio de especiales responsabilidades”, en cuyo caso el control horario de este personal se hará en los términos establecidos en el acuerdo *ad hoc*, sin

³⁹ CC Illunion Outsourcing S.A. (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021).

⁴⁰ CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023). Art. 16.

⁴¹ CC de Bimbo Donuts Iberia S.A.U. (BOE núm. 31, de 6 de febrero de 2023).

⁴² Por ejemplo, autónomos o religiosos en el XII CC de ámbito estatal de centro de asistencia y educación infantil (BOE núm. 305, de 10 de diciembre de 2019). Apartado 1 del Acuerdo sobre control horario y registro de jornada.

⁴³ CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 1 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo. “*Alto Gobierno o Alto Consejo*”, que caracterizan cargos como el de Director/a General, Director/a Gerente de la Empresa, Subdirector/a General, Inspector/a General, Secretario/a General y otras de carácter similar establecidos en el CC sectorial estatal de Banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2020). Apartado 1 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo. Haciendo una remisión normativa CC de Fertiberia S.A. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Art. 18.1.

⁴⁴ CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 15 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

⁴⁵ IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021).

perjuicio de la acreditación de su tiempo de trabajo mediante el “pacto de disponibilidad horaria” inherente al cumplimiento de su cargo⁴⁶.

Algunos convenios son especialmente minuciosos a la hora de regular el ámbito de aplicación, contemplando las peculiaridades de quienes trabajan a tiempo parcial, han sido contratados a través de Empresas de Trabajo Temporal o pertenecen a empresas colaboradoras.

Para los primeros, según lo establecido en el art. 12.4 c) ET, la jornada del personal a tiempo parcial “se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregándole copia, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias. Los centros de trabajo dispondrán de un formulario a tal efecto donde se recogerán diariamente los horarios e incidencias”⁴⁷. De hecho, ante su incumplimiento, algún reciente pronunciamiento ha aplicado la “presunción de completud” (jornada completa) por cuanto entiende que la empresa, ante la ausencia de registros horarios, no puede acreditar que la persona trabajadora lo realizara a tiempo parcial⁴⁸.

En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponden a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de las personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que éstas prestan servicios en su ámbito, “deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo”⁴⁹, así como la que conserve los registros.

Por último, alguna empresa acuerda también registrar la jornada de “todo el personal de empresas colaboradoras”⁵⁰ que acceda a los centros de trabajo, facilitando el uso de los sistemas de registro de jornada establecidos en cada centro de trabajo, siendo obligación de la “empresa contratista” conservar y mantener la documentación de los registros diarios de la jornada. A título de ejemplo, en cuanto a las personas trabajadoras de empresas contratistas o subcontratistas que presten servicios en empresas afectadas por el convenio colectivo de la industria química, dado que el control de la actividad permanece en las primeras, se prevé que “éstas serán las

⁴⁶ CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 11 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

⁴⁷ CC de Fertiheria S.A. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Art. 18.

⁴⁸ STSJ de Galicia de 6 de febrero de 2023 (Rec. 1560/2022). De este modo, a los efectos que interesan en dicho procedimiento de despido, el cálculo del salario que se toma como base para el módulo indemnizatorio, se efectuará como si de jornada completa se tratara y no de tiempo parcial como efectivamente realizaba la persona trabajadora.

⁴⁹ CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023). Art. 24.

⁵⁰ CC de Fertiheria S.A. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Art. 18.

responsables del cumplimiento de las obligaciones relativas al registro de jornada de sus personas trabajadoras. No obstante, ambas empresas podrán acordar servirse de los sistemas de registro diario empleados en la empresa principal para sus personas trabajadoras. En todo caso será obligación de la empresa contratista o subcontratista conservar y mantener la documentación de los registros diarios realizados”⁵¹.

Con carácter general los convenios sectoriales inciden en que “todas las personas trabajadoras están obligadas a cumplimentar el registro diario de jornada implantado por la empresa. En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro, la empresa podrá requerirle a que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación”⁵². Tal es la razón de que los sistemas de registro diario de jornada implantados por las empresas (si bien también es posible su implantación a nivel de centro de trabajo)⁵³, teniendo en cuenta sus propias características, deban contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad, accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. Es habitual que los convenios contemplen el “correcto uso” de tales sistemas, de modo que todas las personas trabajadoras deberán marcar en la aplicación puesta a su disposición, las horas de inicio y de finalización de su jornada de trabajo, de conformidad con los principios de “diligencia debida y de buena fe”⁵⁴, exigiendo que cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera del puesto de trabajo deba “ser conocida y autorizada por la empresa”⁵⁵.

4.2. El objetivo del registro

El objetivo del registro, según establece algún convenio, es “garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras”⁵⁶. Si de pactos colectivos previos se desprende que la pausa por desayuno que no exceda de veinte minutos y los marcajes de entrada efectuados en los quince

⁵¹ Art. 42.3 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

⁵² CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.II.1.

⁵³ CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023). Art. 24.

⁵⁴ XII CC de la Organización Nacional de Ciegos y de su personal (ONCE) (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022). Art. 31.3.

⁵⁵ CC de Ceoli Centro Especial de Empleo, para los centros de trabajo de Toledo y Jaén (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

⁵⁶ IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo 2.

minutos posteriores a la hora de inicio de la jornada tienen la consideración de tiempo efectivo de trabajo, la implantación en la empresa de un registro horario que refleja el dato real del momento en que se produce el ingreso no impide considerar que el trabajador que ha fichado la entrada en los quince minutos posteriores a hora de entrada oficial ha sido puntual⁵⁷. Esto es, los beneficios en materia de jornada reconocidos a las personas trabajadoras no pueden verse afectados por la implantación sobrevenida de un sistema de registro de jornada que no los tiene en cuenta. El sistema de control horario refleja la exacta materialización de los períodos temporales trabajados y las incidencias o interrupciones internas en le decurso de la jornada; pero ello no impide, como ha señalado la Sala Cuarta del Tribunal Supremo⁵⁸, que pueda ser diseñado para incluir tanto el dato real (momento en que se ficha) cuanto el operativo a efectos de cómputo de la jornada (la hora de entrada oficial). Es decir, el registro puede estar preparado técnicamente para tener por realizada la entrada a la hora prevista de inicio cuando el marcaje tiene lugar en los primeros quince minutos. Y para el caso de que no fuera así, y solo se operara con el dato real de la hora de entrada, incluso entonces quedaría clara la constancia de que se cumple el tiempo de trabajo en los términos pactados, que a la postre es la finalidad última de la institución. No obstante, no puede concluirse de esta doctrina la consideración de que el tiempo dedicado a pausa por desayuno y los tiempos de cortesía en la hora de ingreso son tiempo efectivo de trabajo, siempre y bajo cualquier circunstancia (*ex lege*), pues solo será así cuando tal caracterización venga establecida en un convenio colectivo, un pacto o acuerdo colectivo de empresa, en el contrato de trabajo o como resultado de una concesión unilateral del empleador.

⁵⁷ STS CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El registro de jornada no es instrumento hábil para modificar condiciones laborales o desconocer derechos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2024, https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2024-00000002679, a propósito de una conocida entidad financiera (Caixa-bank, S.A.) en que existe un acuerdo colectivo, datado en 1991, que atribuye al tiempo de pausa por desayuno y a los primeros quince minutos de demora respecto de la hora oficial de entrada (tiempo de cortesía) la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos del cómputo de jornada.

⁵⁸ STS de 5 de marzo de 2024 (Rec. 143/2021). En parecidos términos, la SSTS de 7 de julio de 2021 (Rec. 179/2019) remite al cauce pertinente (modificación sustancial de condiciones de trabajo o desuelgue), la alteración de la distribución horaria y el cómputo del tiempo de trabajo, sin que la implantación del registro de jornada pueda servir a tal efecto y la STS de 19 de septiembre de 2023 (Rec. 260/2021) descarta que el sistema de registro de jornada pueda servir para introducir cambios en las condiciones de trabajo o desconocer cualesquiera derechos. Igualmente, la STS de 5 de abril de 2022 (Rec. 7/2020) valida el sistema de registro implantado (a través de acuerdo colectivo) solo tras comprobar que “no altera régimen horario alguno, ni modifica el convenio colectivo”. La STS de 22 de noviembre de 2023 (Rec. 113/2021) descarta que la fecha de publicación en la intranet de la herramienta informática multiplataforma sobre registro de jornada sea la que marca el inicio del plazo de caducidad para impugnar una modificación sustancial de condiciones de trabajo. “No solo porque el objeto de esa herramienta sea el más genérico de implantar el obligado sistema de registro de jornada de trabajo, sino porque con esa implementación no se incluye una específica y expresa decisión sobre la alteración de aquella condición de trabajo que es objeto del litigio”.

Procede insistir en la obligatoriedad que tiene la persona trabajadora de registrar su jornada, pudiendo incurrir en infracciones laborales graves en caso de incumplimiento o retraso en el ejercicio de la jornada. Así, sería factible descontar el salario correspondiente al retraso injustificado⁵⁹, por cuanto el carácter sinalagmático del contrato de trabajo implica que el derecho al salario se genera por la efectiva prestación de servicios.

Es más, como reconoce el convenio de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, la implantación de un sistema de registro diario de jornada “no supone alteración de la jornada, del horario de trabajo o de los descansos, pausas y otras interrupciones de trabajo de la plantilla de las empresas, que seguirán rigiéndose por las normas legales y convencionales aplicables, por los pactos colectivos o contractuales que afecten a cada persona trabajadora y por lo establecido en el calendario laboral que se publique cada año, así como por el sistema de turnos de trabajos”⁶⁰. El registro ha de ser “objetivo, fiable y accesible”, además de “plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar”⁶¹.

De hecho, las empresas son conscientes de que el sistema empleado para el control horario en todo momento debe respetar “el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los *derechos digitales reconocidos en la normativa vigente*”⁶², estableciendo a veces, como buena práctica, que partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras “prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual”⁶³. La capacidad de autogestión del tiempo de trabajo debe tenerse especialmente en cuenta en relación con aquellas personas trabajadoras que presten servicios total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa (personas trabajadoras a distancia, actividad comercial, mandos intermedios y puestos directivos, etc.).

⁵⁹ SAN de 20 de junio de 2019 (Procedimiento 115/2019) y STS de 27 de mayo de 2021 (Rec. 182/2019).

⁶⁰ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), art. 69.I.2.

⁶¹ CC estatal de las empresas de seguridad para el año 2022 (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 52.8.

⁶² Entre muchos, IX CC de Enseñanza y Formación no reglada. (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo 2. IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), art. 47.

⁶³ Art. 42.3 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

En aquellos centros de trabajo con jornada partida, en los que no sea necesario abandonar las instalaciones de la empresa para comer, o que, aunque se abandone, existan motivos que lo justifiquen razonadamente, el convenio prevé que “se descontará del tiempo total registrado, el tiempo establecido en el calendario laboral para dicha pausa”⁶⁴. También, “cuando una persona trabajadora abandone las instalaciones por cualquier motivo que no sea estrictamente laboral, se deberá registrar la salida y la entrada (si la hubiere), así como el motivo de la ausencia. Este tiempo no se considera jornada laboral efectiva, salvo los permisos regulados en el Convenio Colectivo, normativa laboral vigente o que esté debidamente autorizado por la persona responsable del área. Esto no aplicará para el personal que tenga que prolongar la jornada y no se le pueda suministrar la comida o cena y por este motivo deba abandonar las instalaciones”.

En definitiva, es la suma de tiempo de trabajo efectivo y tiempo de descanso lo que el Estatuto de los Trabajadores obliga a registrar, lo que permitirá un adecuado cálculo de las horas ordinarias y del tiempo extraordinario de trabajo, así como la conveniencia, especialmente en el caso de trabajo presencial, de hacer coincidir el tiempo de trabajo efectivo con el tiempo que se pasa en el centro de trabajo. Y ello porque la realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo a la vez que afecta a la retribución del tiempo trabajado en exceso.

La negociación colectiva sectorial suele tener en consideración tales circunstancias. Así, entre otros muchos ejemplos, en el sector de colegios mayores universitarios privados se contempla que “en los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo por curso académico pudiera superar la que le corresponde a la persona trabajadora conforme a su contrato de trabajo o en el convenio colectivo, en el caso de no estar establecido en aquél, se procederá a su compensación mediante retribución o, en su caso, mediante descansos durante los meses de junio y julio, previos a la finalización del citado curso”⁶⁵.

4.3. Modelos de registro: libertad de forma y digitalización creciente

La regulación en materia de registro de jornada se ciñe a los aspectos estrictamente laborales, pero no prohíbe el recurso a la tecnología para realizar el registro de jornada y tampoco dice nada respecto del sistema elegido y los derechos fundamentales de intimidad y protección de datos de los

⁶⁴ CC de Fertiberia S.A. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Art. 18.

⁶⁵ VIII Convenio Colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2020). Apartado 14 del Acuerdo sobre registro de jornada y control horario.

empleados. Tan sólo en la Guía del Ministerio de Trabajo y Economía Social se dice que en el supuesto de que el sistema de registro establecido requiera el acceso a dispositivos digitales o el uso de sistemas de videovigilancia o geolocalización, debe respetarse el derecho de protección de datos.

Como la norma no da indicación alguna sobre el modo concreto en que deba documentarse el registro de jornada, prima en la materia la libertad de forma, siempre que el concreto sistema utilizado cumpla con las exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad suficientes para poder computar la jornada realizada por cada persona trabajadora, siguiendo las exigencias de la jurisprudencia comunitaria *supra* mencionada⁶⁶. Por ello, parece que no sería suficientemente garantista que la empresa disponga de una “hoja de papel” en la cual las personas trabajadoras sólo firman cuando inician el servicio, pero sin que conste que esos datos registrados se conservan⁶⁷. Por el contrario, no hay reparo en que la persona trabajadora “colabore voluntariamente” con la introducción de la consiguiente contraseña⁶⁸ o en validar sistemas en que sea esta la que declare diariamente mediante una aplicación informática (y excepcionalmente mediante hojas escritas) el tiempo diario efectivamente trabajado.

La negociación colectiva ofrece muchas posibilidades a la hora de proceder a implantar tales modelos de registro. En ocasiones, las empresas dotan de una “tarjeta personal e intransferible” a cada persona trabajadora y habilitan los sistemas necesarios para que el registro se lleve a cabo, contemplando posibles olvidos. Así, el CC de la empresa Fertiberia, en su art. 18, establece que “aquellas personas que olviden la tarjeta, para registrar la jornada deberán hacerlo manualmente al inicio y fin de su jornada de trabajo, en el puesto de vigilancia u otro lugar que se establezca en el centro de trabajo. Este registro se enviará diariamente al Departamento de Recursos Humanos para su archivo y posterior puesta a disposición de las personas autorizadas que lo soliciten”⁶⁹. Es posible establecer también peculiaridades para “el personal que realiza su trabajo fuera del recinto del centro de trabajo donde está instalado el registro de jornada”, en cuyo caso se facilita un “sistema de registro manual (formulario en papel) o a través de aplicaciones informáticas”⁷⁰. Otras cláusulas convencionales disponen que será obligatorio que todo empleado realice el registro de su jornada, “siendo responsable de entrar en el Portal del Empleado” al iniciar la jornada para registrar la hora de inicio y al finalizar la misma, para registrar la hora en la que esta termina⁷¹.

⁶⁶ STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18.

⁶⁷ SAN de 15 de febrero de 2022 (Procedimiento 356/2021). ECLI:ES:AN:2022:477.

⁶⁸ SAN de 9 de febrero de 2022 (Procedimiento 330/2021). ECLI:ES:AN:2022:473.

⁶⁹ CC de Fertiberia S.A. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Art. 18.

⁷⁰ CC de Fertiberia S.A. (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Art. 18.

⁷¹ CC del Grupo Cetelem (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023). Art. 16.

Respecto de los concretos “modelos” de registro diario de jornada, teniendo en cuenta las particularidades propias de las empresas del sector de la seguridad privada, los sistemas a implantar por las empresas del sector distinguen entre “el personal operativo y el personal de estructura”⁷², asegurándose de que todas las aplicaciones y sistemas de registro de jornada resulten “accesibles” para las personas usuarias. En otras ocasiones, las empresas establecen un modelo de registro más diversificado y digitalizado, pudiendo realizarse “a través de una aplicación informática disponible en el ordenador, móvil, controles de presencia o Tablet”, siempre teniendo en cuenta que cualquier “incidencia” que afecte a la disponibilidad del dispositivo o de la aplicación deberá ser gestionada “mediante el correspondiente procedimiento que haga constar la incidencia y la aprobación por parte del/la jefe/a directo”⁷³.

En defecto de acuerdo en relación con el sistema de registro de jornada, es posible prever que el mismo será establecido por la dirección de la empresa, debiendo incluir, en todo caso, “el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio, en su caso, de la flexibilidad horaria existente. Garantizar su funcionamiento de modo fiable, invariable y no manipulable. Respetar los derechos a la intimidad, así como a la propia imagen. Permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral, así como en su caso, de la persona trabajadora con respeto a los límites legalmente establecidos. Respetar los mecanismos de distribución de jornada, horarios, descansos y otras pausas de trabajo existentes en la empresa”⁷⁴.

También resulta frecuente que se lleve a la negociación colectiva la exigencia de que “la implantación del sistema de registro de jornada deb[a] acompañarse de una guía de uso que la empresa facilitará a todas las personas trabajadoras. Las aplicaciones que, en su caso, se desarrollen por las empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias”⁷⁵. Es posible establecer particularidades en la forma de organizar y documentar el registro para colectivos determinados. Así, en el CC de la ONCE se establece que “los trabajadores en régimen de movilidad marcarán su jornada a través de una aplicación informática desarrollada por la empresa, incorporada a un dispositivo móvil que tendrán siempre en su poder”. Dicho “dispositivo móvil podrá ser particular del trabajador o proporcionado por la ONCE, a elección de la persona

⁷² CC estatal de las empresas de seguridad para el año 2022 (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 52.

⁷³ CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021). Ar. 12.2.

⁷⁴ Art. 42.3 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

⁷⁵ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.I.6.

trabajadora”⁷⁶. En concreto, esta organización prevé una triple posibilidad al respecto, estableciendo unas exhaustivas reglas de utilización de los dispositivos móviles que serán comunicadas a la plantilla y publicadas para general conocimiento. En primer lugar, “los trabajadores podrán optar por recibir un teléfono móvil corporativo con las características suficientes para permitir la instalación de la aplicación de registro horario corporativa, sin ningún coste para ellos y sin percibir ningún tipo de compensación económica por este concepto. Estos terminales son propiedad de la ONCE y estarán restringidos para su uso profesional. Los trabajadores tienen la obligación de limitar su uso exclusivamente para el desarrollo de la actividad propia de su puesto de trabajo. Además, la empresa podrá controlar y supervisar el uso efectivo de estos terminales móviles, en los términos previstos en la normativa interna que regula la utilización de los recursos informáticos corporativos”. En segundo lugar, “los usuarios que dispongan de un terminal con posibilidad de instalar dos tarjetas SIM, y quieran hacerlo, recibirán una tarjeta SIM de la ONCE con las mismas restricciones que en el caso anterior, sin coste para ellos y sin compensación económica”. Por último, “los trabajadores que lo deseen podrán utilizar su propio teléfono móvil particular, de forma voluntaria, recibiendo por ello una compensación económica por importe de 80 euros anuales”. Además de la aplicación de registro de jornada, “los trabajadores dispondrán en su terminal móvil de la app de Portalonce y de una app de mensajería instantánea. La puesta a disposición de estas aplicaciones en los teléfonos móviles particulares de los trabajadores se realiza para un uso exclusivo laboral, no destinado a mensajes de cualquier otra índole. En todos los usos ajenos a estas aplicaciones y a la actividad laboral y corporativa, regirán plenamente los derechos al secreto de las comunicaciones, a la intimidad y a la protección de los datos personales”⁷⁷.

4.4. El modelo de control basado en la huella dactilar y el tratamiento de datos biométricos

Los avances tecnológicos permiten el registro horario utilizando, por ejemplo, los datos biométricos de los empleados, que son datos especialmente protegidos. La identificación basada en huella dactilar es la más antigua de las técnicas biométricas, y ha sido utilizada en un gran número de aplicaciones debido a que se considera que las huellas dactilares son únicas e inalterables⁷⁸. Los métodos utilizados habitualmente para registrar a diario los horarios en los que los empleados acceden y abandonan sus respectivos puestos de trabajo suelen estar basados en el uso de un

⁷⁶ XII CC de la Organización Nacional de Ciegos y de su personal (ONCE). Art. 31.3.

⁷⁷ XII CC de la Organización Nacional de Ciegos y de su personal (ONCE). Art. 31.4.

⁷⁸ Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE): *Tecnologías biométricas aplicadas a la ciberseguridad. Una guía de aproximación para el empresario*. 2016, pág. 7.

PIN o una tarjeta personal. Sin embargo, uno de los principales inconvenientes que presentan estos métodos es la facilidad con la que se pueden cometer irregularidades, compartiendo, por ejemplo, con un compañero de trabajo el PIN o la tarjeta personal, ya que no se requiere ninguna verificación adicional. Es más, mediante el robo de credenciales o tarjetas identificativas, una persona puede acceder a zonas restringidas o realizar operaciones no permitidas, inculpando a terceros. Desde esta perspectiva, el uso de cualquier técnica biométrica supone una forma eficaz de mitigar este riesgo por la imposibilidad de compartir los rasgos biométricos entre empleados⁷⁹.

Contamos con algunas respuestas ofrecidas por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) respecto a la posibilidad de implantar un sistema para el control horario de las personas trabajadoras basado en la lectura de la huella digital, tanto antes del RGPD⁸⁰ como tras su aprobación⁸¹, según las cuales podría considerarse una medida de control amparada por los arts. 20 y 34.9 ET, por lo que no exigiría consentimiento del empleado. Para implantar esta medida debe aplicarse el principio de minimización; es decir, limitarse a los supuestos en que se considere realmente necesaria para que el control sea eficaz. La propia AEPD ha señalado en diversos informes que existen buenas prácticas que permiten el control a través de la huella digital sin que el sistema tenga que almacenar el dato biométrico (por ejemplo, por su incorporación a una tarjeta inteligente que se contrastase con la huella y se mantuviera siempre en poder de la persona trabajadora)⁸². Incluso algún pronunciamiento judicial determina que la empresa no precisa del acuerdo de la representación legal de los trabajadores para la implantación de un sistema de control de acceso biométrico a partir de la captación de determinados parámetros de la huella digital, al tratarse de una medida que se encuentra amparada por las facultades que le atribuye el art. 20.3 ET⁸³.

Recientemente la AEPD ha adaptado la “guía de protección de datos en las relaciones laborales” publicada en 2021 a las Directrices 5/2022 del Comité Europeo de Protección de Datos (CEPD) sobre el uso de reconocimiento facial, incluyendo, ahora, entre los datos de categorías especiales, los datos biométricos dirigidos a identificar de manera inequívoca a una

⁷⁹ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2023, pág. 36.

⁸⁰ Informe 0324/2009 de la AEPD.

⁸¹ Documento de trabajo de la AEPD de 2018.

⁸² Documento de trabajo de la AEPD de 2018. En la doctrina, MERCADER UGUINA, J.R.: “Datos biométricos en los centros de trabajo”, en AA.VV. (BAZ RODRÍGUEZ, J., Dir.): *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, Madrid (Wolters Kluwer), 2021, pág. 188.

⁸³ STSJ de Murcia de 5 de enero de 2010 (Rec. 1071/2009).

persona física, como pueden ser la voz, el reconocimiento facial o de iris y la huella dactilar, entre otros (RGPD, art.9.1). Por tanto, el tratamiento de estos datos está prohibido tanto a efectos de identificación como de autenticación o verificación de las personas. Únicamente puede excepcionarse esta prohibición cuando exista una norma de rango legal o convencional o exista consentimiento explícito del interesado.

Como ha señalado la doctrina, existe la posibilidad legal de que el convenio colectivo aplicable establezca garantías adicionales como, por ejemplo, el requisito del consentimiento del trabajador afectado. En el rastreo realizado, se ha podido encontrar un ejemplo en el art. 21 del CC de Syntax Logística⁸⁴, cuyo apartado 5 indica expresamente que “la empresa utilizará preferiblemente un sistema de registro en el que el trabajador, para registrar su jornada, se identifique mediante un código, clave o contraseña individual. La empresa también podrá utilizar un sistema de registro diario de la jornada en la que el trabajador se identifique con su huella dactilar, siempre y cuando en este caso el trabajador lo autorice expresamente”. No obstante, la mayor parte de las experiencias convencionales no exigen el consentimiento del trabajador⁸⁵. Entre otros, el art. 8.9 del CC de la industria química establece que “la implantación por parte de la empresa de tecnologías de la información para el control de la prestación laboral, tales como controles biométricos como la huella digital, la videovigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores) o los controles sobre la ubicación física de la persona trabajadora mediante geolocalización, se realizará respetando en todo momento las previsiones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos o normas que en el futuro puedan sustituir a las anteriores. Dichas medidas deberán ser proporcionales a la finalidad de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. Deberán por tanto respetar su dignidad y su derecho a la protección de datos y a su vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, no se requiere del consentimiento de la persona trabajadora. Deberá en todo caso cumplirse con los deberes de información previa a las personas trabajadoras

⁸⁴ BOE núm. 305, de 20 de diciembre de 2019, si bien debe precisarse que dicho convenio ha sido declarado nulo por razones vinculadas con la legitimación para negociar por la STS de 19 de febrero de 2020 (Rec. 169/2018).

⁸⁵ Entre otros, art. 23 del II CC de Trigatum Inversiones, SL. (BOE núm. 196, de 14 de agosto de 2018) o el art. 44 del CC de Agencia de Transportes Robles, S.A. (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2023).

afectadas que se establecen en la legislación vigente. Cuando este tipo de medidas tengan el carácter de colectivas o plurales deberá informarse previamente a su implantación a los representantes de las personas trabajadoras, indicando la finalidad que se persigue. Así mismo, cuando existan instalados sistemas de videovigilancia para el control periódico y regular de la prestación laboral, la empresa deberá informar a los representantes de las personas trabajadoras de los cambios de ubicación de las cámaras con una antelación mínima de 24 horas. Esta notificación podrá realizarse mediante correo electrónico”.

En definitiva, tras el cambio de criterio de la AEPD y algún dictamen de la Agencia Catalana de Protección de Datos⁸⁶, que cautelosamente considera que la inclusión de los datos biométricos (entre ellos, los de la huella dactilar) entre las categorías especiales de datos previstas por el RGPD no permite concluir de manera automática que la implantación de un sistema de control horario basado en la recogida de este tipo de datos pueda considerarse proporcionada y, por lo tanto, conforme con el principio de minimización, cabe considerar, con la mejor doctrina⁸⁷, que, con carácter general, el uso del dato biométrico para el control horario en la empresa no estaría justificado con la salvedad de los sistemas de reconocimiento que tienen su base en la seguridad de las instalaciones o un fin equiparable. El control horario se puede llevar a cabo con alternativas menos invasivas para la privacidad de las personas empleadas.

4.5. Características y funcionamiento del registro ante horarios flexibles, viajes de trabajo y personas itinerantes

A la hora de perfilar las características y el funcionamiento del registro diario de jornada, algunos convenios especifican detenidamente los datos objeto de registro. Es posible establecer que, como “hora de inicio de jornada”⁸⁸ se debe registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (art. 34.5 ET). Como “hora de finalización de jornada”, la persona trabajadora debe registrar la hora concreta en que finalice la prestación del servicio. Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral o por actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de

⁸⁶ Dictamen CNS 63/2018, de 14 de febrero de 2019.

⁸⁷ MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, cit., págs. 43-44.

⁸⁸ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.II.1.

jornada y horario, registrándose como incidencia el “viaje de trabajo”⁸⁹, sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora. Este mismo procedimiento de registro se aplicará a los viajes internacionales. “En el ámbito de cada empresa se establecerán los criterios que han de determinar y regular las características del sistema de registro de jornada en que la persona trabajadora deba realizar desplazamientos por razón de su actividad laboral o formativa”⁹⁰.

Los mecanismos o herramientas telemáticas de control de jornada se adaptan perfectamente a los horarios flexibles de ciertos profesionales, como los dedicados a la actividad comercial en la empresa Heineken, “de modo que las pausas y tiempos de trabajo no efectivo, podrán ser informados a elección de la persona, a inicio y final de cada uno de esos intervalos o a la finalización de la jornada para lo que la herramienta permitirá que el/la empleado/a registre los tiempos adicionales de trabajo o tiempos de trabajo no efectivo para que la información registrada recoja la jornada real efectiva. Los excesos de jornada, salvo lo especialmente regulado para el personal comercial, y la realización de horas extraordinarias solo serán admitidos si previamente han sido autorizadas por el/la jefe/a directo. Teniendo en cuenta que se encuentra implícita en la naturaleza de la actividad comercial la flexibilidad de jornada diaria y horario, el personal comercial podrá realizar ocasionalmente una jornada diaria superior a la ordinaria (exceso de jornada) que, en caso de que no pueda compensarlo dentro de la misma semana deberá fijarse de mutuo acuerdo entre empleado/a y jefe/a directo/a su disfrute en un plazo máximo de 4 meses”. Es más, cuando el personal comercial aproveche el tiempo de descanso de la comida “para realizar durante el almuerzo actividad comercial con clientes y distribuidores”, dicho período se podrá autorizar como tiempo efectivo de trabajo⁹¹. Con carácter exclusivo también para las personas que realizan actividad comercial en el exterior de forma habitual, alguna cláusula convencional, recogiendo doctrina jurisprudencial⁹², considera como tiempo de trabajo efectivo

⁸⁹ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.II.1. En similares términos, el XII CC de la Organización Nacional de Ciegos y de su personal (ONCE). Art. 31.6, establece que cuando un trabajador no vendedor deba efectuar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo por razón de su actividad laboral, durante toda la jornada, se considerarán cumplidas las horas de trabajo habituales, registrándose ese día la incidencia “viaje de trabajo”. En este caso se contabilizarán como trabajo efectivo las horas que el convenio colectivo estipula como jornada laboral.

⁹⁰ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.II.1.

⁹¹ CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021). Ar. 12.3.

⁹² SAN de 23 de enero de 2023 (Procedimiento 333/2022), ECLI:ES:AN:2023:133. Un comentario a la misma puede verse en mi estudio MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La consideración de los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el del cliente como tiempo de trabajo. A propósito de la SAN de 23 de enero de 2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 262, 2023. No obstante, dicho criterio ha sido modificado por la STS de 27 de noviembre de 2024 (rec. 881/2023), considerando que la solución depende de las circunstancias concurrentes.

“el desplazamiento que realicen directamente desde su domicilio a su primer cliente y desde el último cliente a su domicilio”. Lógicamente, los desplazamientos que estos colectivos realicen entre el domicilio y el centro de trabajo y en sentido contrario no podrán tener la consideración de tiempo de trabajo; ni el cambio de domicilio de una persona, si supone un mayor tiempo de desplazamiento a su zona de trabajo “podrá tener la consideración de mayor tiempo de trabajo”. Las tareas administrativas, formación o de gestión que los comerciales puedan realizar desde su domicilio (bien preparando reuniones, la agenda o tramitando documentación, etc.) se considerará tiempo efectivo de trabajo siempre que quede acreditada dicha actividad y cuando un empleado deba realizar “desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo y durante toda la jornada” por razón de su actividad laboral o formación, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas habituales, registrándose la incidencia como “viaje de trabajo”⁹³, respetándose en todo caso los descansos legales establecidos entre la llegada a su domicilio y el inicio de jornada al día siguiente, no alterando el horario de finalización de la misma.

Entre las cláusulas convencionales más exhaustivas, destaca aquella que prevé que “los acuerdos de implementación del registro de jornada podrán establecer, sin perjuicio de la jornada anual máxima aplicable a la empresa o grupo de empresas, normas para los siguientes colectivos especiales cuya ordenación de jornada diaria sea de imposible determinación: personas trabajadoras cuya prestación implique viajes al extranjero y personas trabajadoras itinerantes cuya jornada diaria comienza en su domicilio de forma habitual”⁹⁴.

4.5. Accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada

Por último, conviene mencionar que la práctica totalidad de los convenios analizados regulan la accesibilidad, información y seguimiento del registro de jornada. Con carácter general se contempla la accesibilidad a la información registrada por parte de la persona trabajadora para consultar sus propios datos y también por parte de la representación legal de las personas trabajadoras⁹⁵, siendo la empresa la que facilite copia de tales registros de jornada, de acuerdo con lo establecido en la legislación⁹⁶. O se

⁹³ CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021). Art. 12.3.

⁹⁴ Art. 42.3 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

⁹⁵ La “empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores, mediante soporte informático, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación”. CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021). Art. 12.4.

⁹⁶ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.III. Trimestralmente en el CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

contempla que se deben permitir las oportunas comprobaciones por parte de la autoridad laboral⁹⁷.

Ciertamente, el sistema de registro proporciona “una mayor y mejor información que podrá ser usada por la Compañía y, por supuesto, individualmente por cada empleado/a para mejorar su propia organización”. Los tiempos y momentos que se registren como tiempo efectivo de trabajo, podrán ser analizados por la Dirección de la empresa “para mejorar la seguridad, la organización del trabajo y para el control de jornada de sus equipos. Esta información se verificará respetando escrupulosamente la normativa vigente, con la información de la que la Dirección de la Empresa disponga a través de las herramientas y dispositivos que facilite a los empleados, incluida la geolocalización (geolocalización que solo podrá ser revisada para los periodos informados como de tiempo efectivo de trabajo)”. Como buena práctica cabe destacar aquellas cláusulas convencionales que reconocen “depositar una gran confianza en los empleados de la Compañía al permitir el ajuste de los tiempos realizados fuera de sus instalaciones”, manteniendo la flexibilidad en la organización de las jornadas, pero informando de que la dirección de la empresa puede disponer de los sistemas necesarios para llevar a cabo un cruce de información y comprobar o “confirmar, que los registros informados como tiempo de trabajo efectivamente lo son”, sin que los dispositivos telemáticos instalados en los vehículos sean utilizados para estos fines. En relación con los dispositivos de geolocalización, el CC de la empresa Heineken establece que ésta realizará “los esfuerzos necesarios para automatizar, dentro de las posibilidades técnicas que existan, la deshabilitación de los sistemas de ubicación de los dispositivos en periodos informados como de no actividad profesional” y en todo caso, lo que si se garantiza es que los sistemas posibilitan que los empleados puedan “desconectar durante los periodos informados como tiempo personal los sistemas de ubicación de los dispositivos”. Los datos recabados del sistema de geolocalización solo podrán ser conservados el tiempo que recoja la legislación vigente en cada momento.

En relación con el seguimiento, algunos convenios acuerdan constituir una “Comisión de Seguimiento”, formada por 5 miembros designados por el Comité Intercentros y una representación de la Dirección de la Empresa⁹⁸ encargada de analizar y velar por el cumplimiento de lo acordado en materia de registro, si bien no resulta extraño atribuir dichas funciones a la “Comisión paritaria”, siendo esta la encargada de hacer un seguimiento del buen funcionamiento del registro de jornada⁹⁹.

⁹⁷ CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023). Art. 24.

⁹⁸ CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021). Art. 12.4.

⁹⁹ CC de Adecco TT S.A., ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023). Art. 31.

5. LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y LA PRUEBA DE SU REALIZACIÓN

Sin un sistema de registro no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas extraordinarias realizadas por las personas trabajadoras ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse extraordinarias, resultando extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el art. 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88. Es más, la calificación de horas extraordinarias presupone que se conozca, y por lo tanto que se haya computado de antemano, la duración de la jornada laboral efectiva de cada persona trabajadora afectada¹⁰⁰.

A nivel sectorial resulta frecuente establecer que las horas extraordinarias, entendidas como todas aquéllas que excedan del cómputo de la jornada diaria o semanal, se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas. “La compensación por descanso, o la retribución de horas extraordinarias, si la persona trabajadora optase por dicha modalidad, será la que esté establecida en la empresa o la que pueda pactarse en el seno de la misma”¹⁰¹. No obstante, ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, es relativamente frecuente que se acuerde la supresión¹⁰² o la reducción de las horas extraordinarias habituales. Así, a título de ejemplo, en el sector de mataderos de aves y conejos, se aborda su reducción del siguiente modo: “cuando por causas de fuerza mayor no pueda terminarse la producción prevista en el horario normal y dado el carácter perecedero de la materia prima y del producto en curso de fabricación, se prolongará la jornada de trabajo hasta acabar con la citada producción, en cuyo supuesto el exceso de las mismas se abonará como horas extraordinarias, no computándose la prolongación de jornada a efectos del máximo de las horas extraordinarias autorizadas anualmente”¹⁰³. En otros casos se considera que la realización de horas extraordinarias constituye “una práctica desaconsejable, salvo en supuestos excepcionales en que pueda ser necesario por razones justificadas de organización empresarial. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria anual de trabajo,

¹⁰⁰ STJUE de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18.

¹⁰¹ Art. 45 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

¹⁰² El CC de Nippon Gases España S.L.U. (BOE núm. 207, de 29 de agosto de 2022), pese a no establecer ningún sistema específico de registro de jornada en el capítulo dedicado a la jornada de trabajo, en el apartado dedicado a las horas extraordinarias, las partes acuerdan la supresión de las denominadas habituales.

¹⁰³ CC del sector de mataderos de aves y conejos (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 16.

debiendo contar para su realización con la autorización expresa de la Empresa. Todo ello, sin perjuicio de que los excesos que se produzcan sobre la jornada ordinaria de cada persona sean compensados en los términos que se establezcan. En cualquier caso, la realización de horas extraordinarias tiene carácter voluntario para la persona trabajadora”¹⁰⁴.

Resulta especialmente exhaustiva alguna cláusula convencional a la hora de establecer su ejecución, precisando que “cuando la persona trabajadora, habiendo cumplido su horario de trabajo, necesite prolongar el mismo para la atención de necesidades laborales inaplazables, deberá solicitar autorización y recibir, previamente a su realización, autorización expresa (salvo causa de fuerza mayor) de su superior jerárquico, para la realización de dicha prolongación, sin que, por lo tanto, el mero exceso unilateral de la jornada por parte de la persona trabajadora deba considerarse como jornada extraordinaria. Dicha autorización expresa deberá ser concedida por escrito por parte del superior jerárquico. De igual forma, en caso de que el superior jerárquico solicite a la persona trabajadora la realización de horas extraordinarias, deberá solicitar por escrito la ejecución de estas de forma previa (salvo causa de fuerza mayor), motivando las razones acerca de la necesidad de su realización. Para el caso de que, previa autorización del superior jerárquico, la persona trabajadora requiriese prolongar su jornada, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria se compensarán o retribuirán, según esté previsto en el marco laboral de referencia o en la legislación vigente”¹⁰⁵. El propio Tribunal Supremo¹⁰⁶ legitima el sistema de registro que rechaza la prolongación de jornada porque las horas extras ya solo eran posibles, con anterioridad, si estaban previamente autorizadas.

A efectos retributivos, las horas de trabajo que superen la jornada ordinaria anual o de ciclos inferiores, en casos de modalidades o duraciones contractuales inferiores a la anterior, tendrán la consideración de extraordinarias, siendo el convenio el que precisa su monetización. En el sector de las agencias de viajes, “las horas extraordinarias y por fuerza mayor serán retribuidas con un incremento del 80 % sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. Las realizadas en días festivos se incrementarán en un 100 % sobre la misma base. De común acuerdo con los trabajadores/as afectados o los/as representantes de los trabajadores/as, se podrán compensar por tiempos equivalentes de descanso incrementados en los

¹⁰⁴ CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

¹⁰⁵ Anexo XII del II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019).

¹⁰⁶ STS de 22 de febrero de 2023 (Rec. 34/2020).

respectivos porcentajes antes citados”¹⁰⁷. O se opta por incrementar “el salario base en 1,75, computándose en el salario hora todos los conceptos salariales”¹⁰⁸ o “al 150% sobre el valor del precio/hora del salario base del grupo profesional correspondiente más el complemento *ad personam* derivado del ejercicio de la clasificación profesional si lo hubiere”¹⁰⁹. Con todo, el incremento retributivo pactado oscila considerablemente de unos sectores a otros, considerando en ocasiones que tales horas extras se compensarán en metálico o descanso equivalente “con un recargo del 30% sobre el precio de la hora ordinaria, realizándose de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes”¹¹⁰. Alguna norma convencional considera como horas extraordinarias “tanto las efectuadas en períodos punta de producción, como las de mantenimiento y seguridad, las necesarias para la preparación y lanzamiento de nuevos productos, realización de inventarios y las producidas por averías”¹¹¹ no estableciendo especificación alguna sobre su abono y remitiendo, por tanto, a la regulación legal. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria, “según el nivel funcional de la persona trabajadora, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento personal, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada”¹¹².

Cuando se opta por el mecanismo compensatorio, este se concreta en algunas empresas en “1,25 horas de descanso, en el caso de horas extras realizadas de lunes a sábado, o a 1,50 horas de descanso si fueron realizadas en domingo o festivos”¹¹³, disfrutando el tiempo de descanso a elección de la persona trabajadora; o se compensan con tiempo de descanso en la proporción de “una hora por una hora y media (previa acumulación en días enteros de jornada) o a razón de 14,20 euros la hora extra”¹¹⁴. O se prevé la compensación por tiempo de descanso equivalente “durante los seis meses siguientes a su realización”¹¹⁵. En otras ocasiones, las cláusulas convencionales distinguen, a través de fórmulas alambicadas “horas extraordinarias con descanso, o sin descanso compensatorio y según se trate

¹⁰⁷ CC estatal para el sector de las agencias de viaje (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022). Art. 26.

¹⁰⁸ “Salario convenio, complemento convenio, prorrata de pagas extraordinarias incluida la de beneficios, antigüedad, nocturnidad y turnicidad”. CC de Nippon Gases España S.L.U. (BOE núm. 207, de 29 de agosto de 2022).

¹⁰⁹ CC de Bureau Veritas Iberia S.L. U (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

¹¹⁰ En terminología del CC de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021). Art. 25.

¹¹¹ CC de Renault España S.A. (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021). Art. 17.

¹¹² CC Illunion Outsourcing S.A. (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021).

¹¹³ CC de Ceoli Centro Especial de Empleo, para los centros de trabajo de Toledo y Jaén (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

¹¹⁴ CC de Bimbo Donuts Iberia S.A.U. (BOE núm. 31, de 6 de febrero de 2023).

¹¹⁵ CC de Bureau Veritas Iberia S.L. U (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

de horas extraordinarias realizadas en día laborable o día no laborable”¹¹⁶, si bien tampoco faltan ejemplos de cláusulas negociales que atribuyen a la empresa “la elección entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente”, y si opta por retribuir las, “independientemente de que sean o no festivas”¹¹⁷.

En cuanto a la prueba de su realización, los Tribunales consideran que la llevanza de un sistema de registro horario constituye una obligación legalmente establecida para el empleador y su incumplimiento no puede redundar en beneficio de la empresa, dejando sin prueba al trabajador. En otros términos, es la empresa la obligada a acreditar que la jornada de la persona trabajadora (teletrabajadora en este caso) no excede de la ordinaria cuando existe una reclamación en este sentido y no aporta el registro diario de jornada. Y es que, como se anticipó, la llevanza de este registro tiene carácter preceptivo tras la modificación legislativa del ET introducida en 2019 y ratificada por Real Decreto-ley 8/2021 de 13 de marzo, que modula dicha obligación.

Cuando en vía judicial se reclama la retribución de las horas extraordinarias y no se aporta prueba documental surge el interrogante de dirimir a quien corresponde la carga de la prueba¹¹⁸. Y ello porque la instauración de la obligación patronal de garantizar la llevanza de un registro diario de

¹¹⁶ CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021). Art. 10: “El importe económico de las horas extraordinarias con descanso o sin descanso compensatorio, según elección del/la trabajador/a, se determina en el artículo 36.3, con base en los siguientes criterios: a) Días laborables: El/la trabajador/a podrá optar por la retribución de las horas extraordinarias sin descanso o con descanso compensatorio a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora realizada, acordándose con la Empresa la fecha de disfrute. En este último supuesto, las horas que hayan sido compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización no computarán a efectos del tope con carácter anual establecido en el primer párrafo del presente artículo. Sin descanso compensatorio: 80% del valor hora de la retribución del festivo sin descanso. Con descanso compensatorio: reducción del 33% del 80% del valor hora de la retribución del festivo con descanso. b) Días no laborables: Las horas extraordinarias que se realicen por prolongación de la jornada diaria coincidente en sábado, domingo, festivo o día de descanso se regirá por lo previsto, en cuanto al régimen económico, a la regulación de los trabajos en sábados, domingos y festivos, percibiéndose por cada hora 1/8 del importe del festivo con descanso (equivalente al tiempo trabajado) o sin descanso compensatorio. Cuando se asista al trabajo en estos días sin prolongación de la jornada diaria y se trabaje por tiempo inferior o igual a 4 horas, se percibirá el 50% de las compensaciones económicas recogidas en la regulación de los trabajos en sábados, domingos y festivos y, si el tiempo trabajado fuera superior a 4 horas, se percibirán las compensaciones económicas en su totalidad. La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o Delegado/a de personal de cada centro sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada empleado/a y trimestralmente se comunicará su distribución por departamentos, así como su compensación, en su caso”.

¹¹⁷ CC de Adecco TT S.A., ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023). Art. 31.

¹¹⁸ Voto particular a la STS de 23 de marzo de 2017 (Rec. 81/2016), considerando, en el conocido caso Bankia, que no es necesario llevar un registro de la jornada diaria de toda la plantilla para comprobar el cumplimiento de la jornada laboral y horarios pactados, sino que únicamente se debe llevar registro de las horas extras realizadas.

jornada de trabajo de cada persona trabajadora ha supuesto un giro copernicano en cuanto a la carga de la prueba de la realización de horas extraordinarias cuando la empresa incumple tal obligación. En los casos recientes que han llegado a los Tribunales, dándose por supuesta la vigencia de la relación laboral entre las partes, corresponde a la empresa aportar a las actuaciones el registro diario de la jornada laboral de la persona trabajadora a los efectos de acreditar la realización de las horas extraordinarias postuladas; “llevanza de registro horario que constituye una obligación legalmente establecida para el empleador”¹¹⁹. Por lo cual, como han declarado los Tribunales, no puede redundar en beneficio de la empresa (dejando sin prueba al trabajador) el incumplimiento de esta obligación¹²⁰. Es más, si la empresa no lleva registro de jornada (ni ordinaria, ni extraordinaria) la prueba testifical es válida y eficaz para justificar el exceso de jornada¹²¹.

6. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

La regulación del tiempo de trabajo constituye una cuestión conflictiva y de difícil garantía no solo a nivel internacional sino también en el marco jurídico interno, en tanto constituye el centro del conflicto entre los intereses empresariales y las necesidades de las personas trabajadoras. La parte empresarial intentará alargar la duración de la jornada de trabajo, de modo que la persona trabajadora pueda desempeñar un mayor número de tareas, reportando, al menos teóricamente, una mayor rentabilidad. Por el contrario, la persona trabajadora exige que se garanticen sus derechos (arts. 4 y 34 y ss. ET), lo cual implica también que se delimite la duración de su jornada laboral, estableciendo los mecanismos pertinentes para evitar abusos y proteger, entre otros, el derecho al descanso y a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Existe una relación indisociable entre revolución tecnológica y norma laboral, y ya nadie cuestiona aspectos como que la digitalización de la economía proporciona grandes oportunidades y flexibilidad a las relaciones laborales. Por ello es imprescindible realizar una labor de humanización de la tecnología para que sea esta la que se ponga a disposición del individuo

¹¹⁹ En el caso, el trabajador reclama 1.250 horas extraordinarias, acordando el Juzgado de instancia la aportación de prueba documental por la empresa, hecho que no se produjo. Ante la inexistencia de soporte probatorio que permita acreditarlas, el Juzgado falló a favor de la empresa. Sin embargo, el TSJ estima que no atender a dicho requerimiento niega este medio probatorio al trabajador y lo que procede es la inversión de la carga de la prueba, debiendo ser ella quien tiene que acreditar que la jornada no excede de la ordinaria. STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2023 (Rec. 6558/2022).

¹²⁰ Ante la incomparecencia del empleador al acto del juicio y resultando incontestadas las horas extraordinarias que se postulan en la demanda, se reconoce la realización de 1.250 horas extraordinarias y se condena al empleador al pago de la cantidad de 15.212,50 € más el 10% de interés por mora. STSJ de Cataluña de 11 de abril de 2023 (Rec. 6558/2022).

¹²¹ STSJ de Castilla-La Mancha de 3 de octubre de 2019 (Rec. 1103/2018).

y no al revés. Para ello, paralelamente a los esfuerzos inversores que se han realizado ya, y que deberán seguir implementándose para garantizar la conexión digital en cualquier ámbito territorial, resulta imprescindible detectar y prevenir los riesgos emergentes que genera la hiperconectividad (fundamentalmente tecnoestrés o fatiga informática), y evitar sus efectos perniciosos sobre la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, pues solo así será posible ofrecer una respuesta adecuada a los retos a los que se enfrenta la sociedad del siglo XXI.

La gestión preventiva integral tiene que ser el instrumento o mecanismo necesario para hacer frente a un uso inadecuado y perjudicial de las TIC que a veces genera prolongaciones inadmisibles de la jornada de trabajo, fatiga informática, invasiones en la vida privada, acosos digitales, adicciones y, en consecuencia, garantizar un ambiente de trabajo sano y seguro que redundará indiscutiblemente en una mayor productividad. Y en esta labor, la negociación colectiva tendrá que desplegar todo su potencial, no solo en las grandes corporaciones sino también en la pequeña y mediana empresa, para disponer de un adecuado marco que garantice la utilización segura de la tecnología, sin dar opción a presunciones de cumplimiento de la obligación de efectuar la evaluación de tales riesgos emergentes y estableciendo objetivos y eficientes sistemas de registro de jornada, cada vez más digitalizados.

La realización de un tiempo de trabajo superior a la jornada laboral legal o convencionalmente establecida incide de manera sustancial en la precarización del mercado de trabajo, al afectar a dos elementos esenciales de la relación laboral, el tiempo de trabajo, con relevante influencia en la vida personal de la persona trabajadora al dificultar la conciliación familiar y afectar a su salud laboral. Y también incide en las cotizaciones de Seguridad Social, mermadas al no cotizarse por el salario que correspondería a la jornada realizada. En ocasiones, afecta también a la retribución del tiempo trabajado en exceso.

Una de las circunstancias que han incidido en los problemas del control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como en las dificultades de reclamación por parte de las personas trabajadoras afectadas por esa extralimitación horaria y que, a la postre, ha facilitado la realización de jornadas superiores a las legalmente establecidas o convencionalmente pactadas, ha sido la tradicional ausencia en el Estatuto de los Trabajadores de una obligación clara por parte del empleador de proceder al registro de la jornada que realizan las personas trabajadoras.

Con carácter general los convenios sectoriales inciden en que “todas las personas trabajadoras están obligadas a cumplimentar el registro diario de jornada implantado por la empresa. En el supuesto de que la persona trabajadora no cumpliera con la obligación de registro, la empresa podrá

requerirle a que lo haga, advirtiéndole del carácter de deber laboral de dicha obligación”. Tal es la razón de que los sistemas de registro diario de jornada implantados por las empresas (si bien también es posible su implantación a nivel de centro de trabajo), teniendo en cuenta sus propias características, deban contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad, accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. Es habitual que los convenios contemplen el “correcto uso” de tales sistemas, de modo que todos los trabajadores deberán marcar en la aplicación puesta a su disposición, las horas de inicio y de finalización de su jornada de trabajo, de conformidad con los principios de “diligencia debida y de buena fe”, exigiendo que cualquier alteración que obligue a computar el comienzo o el final de la jornada fuera del puesto de trabajo deba “ser conocida y autorizada por la empresa”.

El análisis convencional realizado refleja ricos matices en su implementación, si bien, cualquier sistema de registro ha de ser “objetivo, fiable y accesible”, además de “plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar”. No obstante, como la norma de momento no da indicación alguna sobre el modo concreto en que deba documentarse el registro de jornada, prima en la materia la libertad de forma, siempre que el concreto sistema utilizado cumpla con unas mínimas exigencias de objetividad, fiabilidad y accesibilidad para poder computar la jornada realizada por cada persona trabajadora.

Parece que no sería suficientemente garantista que la empresa disponga de una “*hoja de papel*” en la cual las personas trabajadoras sólo firman cuando inician el servicio, pero sin que conste que esos datos registrados se conservan; por el contrario, no hay reparo en que la persona trabajadora “colabore voluntariamente” con la introducción de la consiguiente contraseña o en validar sistemas en que sea la persona trabajadora la que declare diariamente mediante una aplicación informática disponible en el ordenador, móvil, tarjeta personal o intransferible, o Tablet sus tiempos de presencia (y, si se pacta, las interrupciones), siempre teniendo en cuenta que cualquier “incidencia” que afecte a la disponibilidad del dispositivo debe ser gestionada mediante el correspondiente procedimiento. Tras el cambio de criterio de la AEPD y algún dictamen de la Agencia Catalana de Protección de Datos, que cautelosamente considera que la inclusión de los datos biométricos (entre ellos, los de la huella dactilar) entre las categorías especiales de datos previstas por el RGPD no permite concluir de manera automática que la implantación de un sistema de control horario basado en la recogida de este tipo de datos pueda considerarse proporcionada y, por lo tanto, conforme con el principio de minimización, cabe considerar que, con carácter general, el uso del dato biométrico para el control horario en la empresa no estaría justificado con la salvedad de los sistemas de reconocimiento que tienen su base en la seguridad de las instalaciones o un

fin equiparable. El control horario se puede llevar a cabo con alternativas menos invasivas para la privacidad de las personas empleadas.

La modificación legislativa consistente en la institución de la obligación patronal de llevanza de un registro diario de jornada de trabajo de cada persona trabajadora ha supuesto un giro copernicano en cuanto a la carga de la prueba de la realización de horas extraordinarias cuando el empresario incumple tal obligación. Dándose por supuesta la vigencia de la relación laboral entre las partes, corresponde a la empresa aportar a las actuaciones administrativas y procesales el registro diario de la jornada laboral de la persona trabajadora a los efectos de acreditar la realización de las horas extraordinarias postuladas, por lo cual, como han declarado los Tribunales, no puede redundar en beneficio de la empresa (dejando sin prueba al trabajador) el incumplimiento de esta obligación, siendo válida y eficaz la prueba testifical para justificar el exceso de jornada.

Partiendo de un principio de confianza y compromiso, muchas personas trabajadoras *“prestan servicios bajo distintas fórmulas de flexibilidad, así como con capacidad de auto organización del tiempo de trabajo, implicando esto último la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras en cómputo semanal, mensual o anual”*. Art. 42.3 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

En relación con los dispositivos de geolocalización, se considera una buena práctica realizar *“los esfuerzos necesarios para automatizar, dentro de las posibilidades técnicas que existan, la deshabilitación de los sistemas de ubicación de los dispositivos en periodos informados como de no actividad profesional”* y en todo caso, lo que si se garantiza es que los sistemas posibilitan que los empleados puedan *“desconectar durante los periodos informados como tiempo personal los sistemas de ubicación de los dispositivos”*. CC de Heineken España S.A. (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

7. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILERA IZQUIERDO, R.: “Incumplimiento de la obligación de registro de jornada y carga de la prueba de las horas extraordinarias realizadas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 268/2023. BIB/2023/2654
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “El registro de jornada no es instrumento hábil para modificar condiciones laborales o desconocer derechos”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2024. https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=A-NU-L-2024-00000002679

- CUADROS GARRIDO, M^a.E.: “Un análisis de urgencia de la biometría utilizada para el registro de la jornada, resultado: categoría de datos de alto riesgo”, *Revista Justicia & Trabajo*, núm. 3, 2023.
- ESCAJEDO SAN EPIFANIO, L.: *Reconocimiento e identificación de las personas mediante biometrias estáticas y dinámicas*. Tesis doctoral. Universidad de Alicante, 2015.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J.R.: “El registro de la jornada ordinaria de trabajo: pronunciamientos judiciales y criterios de actuación de la Inspección de Trabajo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 8/2016. BIB\2016\80202.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C.: “Registro de la jornada diaria en la jurisprudencia actual”, *Aranzadi digital*, núm. 1, 2017. BIB\2017\2238.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “Registro y control de la jornada de trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 192/2016. BIB\2016\85595.
- MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: “La consideración de los desplazamientos desde el domicilio de la persona trabajadora hasta el del cliente como tiempo de trabajo. A propósito de la SAN de 23 de enero de 2023”, *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 262, 2023.
- MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R. y GONZÁLEZ VIDALES, C.: “Sobre el deber de diligencia y la acreditación del bajo rendimiento”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R., Dirs.): *Relecturas de la obra del profesor Germán Barreiro González. Un recuerdo de sus discípulos. In Memoriam*, Valencia (Tiran lo Blanch), 2024.
- MERCADER UGUINA, J.R.: “Datos biométricos en los centros de trabajo”, en AA.VV. (BAZ RODRÍGUEZ, J., Dir.): *Los nuevos derechos digitales laborales de las personas trabajadoras en España. Vigilancia tecnificada, teletrabajo, inteligencia artificial, Big Data*, Madrid (Wolters Kluwer), 2021.
- MERINO, J.: “La obligación de registro de jornada en las empresas españolas, ¿hacia un cambio legislativo?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 931/2017. BIB\2018\9857.
- MUÑOZ RUIZ, A.B.: *Biometría y sistemas automatizados de reconocimiento de emociones: implicaciones jurídico-laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2023.
- POZO MOREIRA, J.: <http://javierpozo.blogcanalprofesional.es/el-registro-de-jornada-laboral-a-partir-de-mayo-sin-necesidad-de-maquina-de-fichaje-y-como-cada-empresa-quiera/Home> [Perfil]RSS marzo 13, 2019.
- PRECIADO DOMÈNECH, C.H.: “El registro de la jornada ordinaria en la nueva doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista de Información Laboral*, núm. 7/2017. BIB\2017\12614.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El registro empresarial de la jornada efectiva”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6, 2017. BIB\2017\2115.

Capítulo VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DIGITALIZACIÓN: LOS RIESGOS DE LA TECNOLOGÍA

DR. JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Sumario

1. Introducción. 2. Prevención de Riesgos Laborales y riesgos tecnológico en la negociación colectiva. 2.1. Participación de los trabajadores. 2.2. Formación e información. 2.3. Vigilancia de la salud. 2.4. Desconexión digital. 2.5. Otras previsiones. **3. Conclusiones y buenas prácticas. 4. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN

El sistema productivo está transformándose desde hace mucho tiempo merced a esa cuarta revolución industrial y la industria 4.0 o industria inteligente, que implica la incorporación de las nuevas tecnologías a la considerada tradicional, permitiendo que dispositivos y sistemas colaboren entre ellos y con otros para crear una industria inteligente.

La influencia que todos los cambios y avances han tenido, están teniendo y tendrán en un futuro en materia preventiva es amplia y fuerte. A la vista de lo ya experimentado y todo lo que ya es presente en el actual mundo del trabajo, pretender conjeturar o avanzar mínimamente lo que aún está por llegar resulta prácticamente imposible si se atiende a cuestiones como las nuevas formas de trabajo con el avance de la externalización y el teletrabajo, la digitalización, los riesgos psicosociales emergentes, el tecnoestrés, el creciente envejecimiento, la nanotecnología, la robótica, la dificultad de la desconexión tecnológica y su influencia en el ser humano y un largo etcétera.

En este sentido, la gestión de la Prevención no puede quedar en ningún caso aislada del resto de la cultura de la empresa, debiendo cumplirse estrictamente la obligación de integración a todos los niveles como requisito básico para su efectividad real, de forma tal que deben ser desarrolladas nuevas formas, instrumentos y herramientas de gestión de aquella que contemplen los nuevos retos de las empresas. La seguridad y la salud laborales están obligadas a evolucionar al ritmo del progreso tecnológico e incorporar todas las innovaciones que permitan su mejora. Se debe prestar atención a las nuevas tecnologías, riesgos emergentes y el proceso de revolución digital, adaptándose y evolucionando al ritmo del progreso tecnológico e incorporando todas las innovaciones que permitan su mejor gestión.

2. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y RIESGOS TECNOLÓGICO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Son numerosos los convenios que prevén medidas e incluyen cuestiones relativas a la Prevención de Riesgos Laborales frente a los riesgos tecnológicos y digitales. La remisión a la normativa general se produce al señalar

cómo “en esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre) y sus normas de desarrollo”, aun cuando matizando que “especialmente en lo que se refiere a usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD)”¹, en tanto “las partes se comprometen a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las contenidas en...: b) El Real Decreto 488/97, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen PVDs, y R.D. 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo; c) La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo...; e) El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad”².

En algún supuesto la negociación, junto con la normativa anterior, se remite a las recomendaciones contenidas en: “– La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; – La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo; El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad”³.

Frente a la evaluación de riesgos en este ámbito, no faltan normas en torno a la materia de ergonomía y psicología aplicada, en la cual “serán de aplicación las normas y disposiciones sobre evaluación de riesgos psicosociales que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad a limitaciones de aireación, etc”⁴.

Otras previsiones siguen un similar camino, ya que, “a la hora de realizar la evaluación de riesgos, pondrá especial atención en aquellos de carácter ergonómico y postural, así como el trabajo con video-terminales y pantallas

¹ Artículo 29 Convenio colectivo de Recauchutados Córdoba, SA (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Artículo 106 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); Artículo 79.2 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

² Artículo 36 Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020).

³ Artículo 45 III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020)

⁴ Artículo 76 II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

de visualización... Igualmente, se evitarán al máximo los riesgos psíquicos y organizacionales. A tal efecto el Departamento de Recursos Humanos velará para que no se produzcan dilatadas jornadas de trabajo o de presencia del personal en las instalaciones”⁵.

No faltan convenios que regulan específicamente la evaluación y control de Riesgos Psicosociales, directamente entroncados con las nuevas tecnologías en numerosos casos, de forma tal que “periódicamente se llevarán a cabo evaluaciones de los riesgos psicosociales con el objetivo de alcanzar un entorno adecuado para los/as Trabajadores/as. A tal efecto se establece con carácter general una periodicidad de 5 años, sin perjuicio de que puedan llevarse a cabo en un plazo distinto en función de las necesidades de cada momento. Si el plazo de tiempo propuesto fuera superior a 5 años se requerirá su aprobación por una mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, 2/3 de la parte social. [Así,] las Empresas se comprometen a utilizar los métodos de evaluación más adecuados en función del tipo de riesgo psicosocial que se quiera evaluar, haciendo el seguimiento conveniente conforme a los resultados obtenidos, de los que se derivarán las correspondientes medidas preventivas y/o oportunidades de mejora. La metodología será la misma para todas las Empresas, salvo en aquellas actuaciones puntuales que hagan conveniente un tratamiento específico más acorde al objeto establecido. En cualquier caso, para la determinación de la metodología a utilizar se requerirá la aprobación por una mayoría de los miembros del Comité de Seguridad y Salud y, en todo caso, 2/3 de la parte social”⁶.

Cuando la evaluación “exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en: a) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo”⁷.

Destacar la existencia de convenios en los cuales se regula el desarrollo de una Prevención específica “en lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, las empresas, oído el Comité de Seguridad y Salud o la representación legal de las personas trabajadoras que desempeñen tales funciones, observarán aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud de la persona

⁵ Artículo 69 IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020).

⁶ Artículo 40 III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2021)

⁷ Artículo 32 III Convenio colectivo estatal del personal de estructura del Grupo Mercantil ISS (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021).

trabajadora, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud de la persona trabajadora, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, etc.”, de forma tal que desde las empresas “se prestará especial atención para garantizar que de la utilización de los equipos que incluyen pantallas de visualización por las personas trabajadoras no se deriven riesgos para la seguridad y salud de los mismos”⁸.

2.1. Participación de los trabajadores

En ocasiones se hace referencia a las competencias y facultades del comité de seguridad y salud en este ámbito, al destacar entre estas la participación “en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva”⁹.

Entre las funciones que se les pueden dar estos órganos cabe señalar cómo “el Comité de seguridad y salud laboral, como órgano paritario entre la Empresa y los/las trabajadores/as, velará, con las facultades que le otorga la normativa vigente, por el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud Laboral y particularmente sobre los riesgos que puedan existir en el trabajo con video terminales”¹⁰.

En alguna entidad pública pueden encontrarse previsiones como la que establece que “el CGSSL entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de riesgos laborales y salud laboral en la Empresa y específicamente en las siguientes cuestiones: d) El estudio previo del impacto en salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías”¹¹.

⁸ Artículo 79.2 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

⁹ Artículo 40 Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (BOE núm. 183, de 3 de julio de 2020).

¹⁰ Artículo 46 XI Convenio colectivo La Vanguardia Ediciones, SL (BOE núm. 110, de 8 de mayo de 2021).

¹¹ Artículo 92.6.4.d) III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

Ciertas normas, sin mencionar la materia preventiva, que se debe entender incluida “las personas trabajadoras tienen derecho a “recibir una formación teórica y práctica suficiente y adecuada tanto en el momento de su contratación como periódicamente, cuando se produzcan cambios en las funciones, se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”¹².

Respecto a la información y participación, pueden encontrarse previsiones convencionales destacando a los delegados de Prevención, pues la empresa mantendrá los medios adecuados para que “sean puntualmente informados acerca de los programas anuales destinados a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informados, los Delegados de Prevención podrán emitir sus opiniones, dictámenes, conclusiones o sugerencias, en los términos establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales... Del mismo modo, los citados Delegados de Prevención deberán ser informados de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo, que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores”¹³.

2.2. Formación e información

En materia de formación e información algún convenio señala que los trabajadores “tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo”¹⁴.

Asimismo, en determinados sectores “serán prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan a los trabajadores acomodarse a los cambios organizativos inherentes a las nuevas tecnologías”¹⁵.

En materia de formación algún convenio establece que se garantizará “cualquiera que sea la modalidad o duración de su contrato, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia de seguridad y

¹² Artículo 63 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

¹³ Artículo 59 Convenio colectivo del Grupo Nortegás (Nortegás Energía Distribución, SAU, NED España Distribución Gas, SAU, NED GLP Suministro, SAU, y Nortegás Energía Grupo, SLU) (BOE núm. 189, de 10 de julio de 2020).

¹⁴ Artículo 76 II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

¹⁵ Artículo 70 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

salud y, en particular en forma de informaciones e instrucciones tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambio en los equipos de trabajo. Dicha formación deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos y repetirse periódicamente”¹⁶.

En este sentido, para algunas empresas “la formación es un valor estratégico que facilita tanto a las personas trabajadoras como a las Empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución. Por ello, todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las Empresas pongan a su disposición”¹⁷.

Otros consideran que dicha formación “constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la Empresa garantizará que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías”¹⁸.

Así, no faltan convenios que “consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional”¹⁹... [En tal sentido] la Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo, como en el de las especialidades conexas. Para ello, se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen, tanto interna como externamente, a tales fines”²⁰. Esta formación “respetará el principio de igualdad de oportunidades, la diversidad y estará alineada con la estrategia de Iberdrola

¹⁶ Artículo 72 Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

¹⁷ Artículo 74 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

¹⁸ Artículo 65 Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020).

¹⁹ Artículo 32 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021).

²⁰ Artículo 11 III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE núm. 307, de 23 de noviembre de 2020).

Grupo, impulsando: e) La digitalización y una cultura de aprendizaje ali-neada con los retos actuales y futuros”²¹.

Los hay que señalan que “con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación continua en las empresas regidas por este convenio, las partes consideran que la misma debe orientarse a...: c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo”²².

Ahora bien, y por lo que aquí interesa, en este campo cabe destacar pre-visiones señalando que “se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservan-do su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la Salud”²³.

2.3. Vigilancia de la salud

En materia de vigilancia de la salud es habitual establecer previsiones, especialmente en materia de pantallas de visualización, fijando obliga-ciones frente “a los/las usuarios/as de pantallas de visualización de datos (PVD), se les realizará una tonometría ocular cada 2 años, según recomen-dación del (INSST). No PVD si PDV y habla de forma continuada no de forma discontinua (NTP 174)”²⁴, llevando a cabo la empresa “revisiones médicas específicas para aquel personal que preste servicios frente a un ordenador”²⁵.

En algunos ámbitos, se aplicarán los protocolos para los reconocimientos médicos “derivados de considerarse usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad, con especial valoración de los riesgos que puedan

²¹ Artículo 32 VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021), el cual destaca cómo “para cada persona trabajadora, ocupación y poli-función o funciones asociadas, se estudiarán sus necesidades de formación a través de la detección de necesidades de formación anual y en cualquier momento, en caso de cambio de ocupación, y/o cambio tecnológico relevante. Adecuándose en cada momento a las necesida-des tecnológicas, digitales y de habilidades necesarias para el correcto desarrollo de su puesto de trabajo”.

²² Artículo 55 III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y anima-ción sociocultural (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021).

²³ Artículo 70 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

²⁴ Anexo 13 Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

²⁵ Anexo III VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresa-rial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021).

afectar a trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y personas especialmente sensibles a determinados riesgos (Cuestionario de función visual; reconocimiento oftalmológico; cuestionario de síntomas osteomusculares; examen del sistema osteomuscular; cuestionario de características de la tarea; cuestionario de la valoración de la carga mental)”²⁶.

Igualmente, no faltan previsiones respecto a que “los reconocimientos médicos obligatorios se realizarán durante la jornada de trabajo y serán los siguientes”: a) Cuando la persona empleada esté, o sea destinada a un puesto de trabajo en donde tengan que utilizar, en la mayor parte de su jornada laboral, pantallas informáticas, pasará una revisión oftalmológica en/a través de los Servicios Médicos del Centro... Esta revisión se realizará anualmente o, antes, a petición de la persona interesada... Si los Servicios Médicos detectaran en estas revisiones alguna anomalía de visión propondrán a la Dirección las medidas que al respecto se estimen oportunas”²⁷.

También “se hará especial hincapié en la prevención y vigilancia de la salud de los riesgos derivados de las herramientas habituales de uso en la profesión bancaria, como pueden ser las pantallas de ordenador o similares incluyendo la verificación de los requisitos de diseño y acondicionamiento ergonómico del puesto de trabajo”²⁸.

En esta línea, en algunos casos se establece una pauta temporal, pues “la empresa garantizará la realización de al menos un reconocimiento médico anual, siendo éste realizado en óptimas condiciones e incluyendo el mismo la realización de una revisión oftalmológica y audiométrica, a aquellas personas trabajadoras que lo deseen y que habitualmente trabajen con pantallas de vídeo y/o equipos de sonido. El Comité de Seguridad y Salud Laboral establecerá la necesidad de realizar reconocimientos médicos periódicos y específicos al personal que por su actividad se considere necesario”²⁹. En otros convenios se establece que a estos trabajadores “se les realizará una tonometría ocular cada 3 años, según recomendación del INSHT”³⁰.

²⁶ Artículo 39 Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020).

²⁷ Cláusula IX.8 II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020).

²⁸ Artículo 61.6 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

²⁹ Artículo 68 IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020).

³⁰ Anexo 15 Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE núm. 299, de 13 de noviembre de 2020).

La importancia que a la salud visual se pueda conceder en algunas empresas se plasma en la previsión de ayudas en este campo, pues “con el fin de preservar la visión de las personas trabajadoras de redacción que ejercen su labor (gráfica y/o literaria) diariamente con pantallas de ordenador, tabletas, teléfonos móviles y otros soportes digitales en que se requiere una concentración máxima y continuada, y diligente en su atención y concentración, y puedan sufrir pérdida de visión por su tarea habitual y continuada o por un percance accidental en su quehacer laboral diario o necesiten, siempre por prescripción facultativa aportada documentalmente, el cambio de lentes, lentillas, e incluso una corrección visual por medio de una intervención quirúrgica, recibirán una subvención anual máxima de 350,00 euros por año y trabajador”³¹.

De especial interés e importancia en el ámbito de la vigilancia de la salud resultan previsiones relativas a la realización de estudios previos por parte de los Servicios médicos, los cuales “deben conocerse los riesgos de las nuevas tecnologías y llevar a cabo investigaciones y estudios epidemiológicos, continuando con esa larga tradición que tiene la Medicina del Trabajo como fuente de conocimientos, a fin de establecer conexiones etiológicas”³².

2.4. Desconexión digital

En el ámbito de las nuevas tecnologías, la desconexión resulta actualmente otro punto de especial interés e importancia, y es que el trabajo desde casa podría dar lugar a una situación de presunción de disponibilidad constante, lo cual es perjudicial tanto para el bienestar de la persona como para su rendimiento profesional³³.

Los anclajes de la cuarta revolución industrial han venido a redimensionar, en su conjunto, los procesos de automatización y digitalización, profundizando en las consecuencias del cambio tecnológico, y haciendo aún más complejas sus dimensiones hasta llegar a la esfera laboral y preventiva. En este sentido, el derecho a la desconexión se erige como una réplica “frente

³¹ Artículo 23 Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022), el cual señala que “en el momento en que Empresa y la Representación de las personas trabajadoras consensuen un listado de centros colaboradores, será preceptivo acudir a los mismos para tener derecho a esta subvención. En todos los casos, será imprescindible para tener acceso a la subvención, la prescripción facultativa nominal del trabajador/a tanto en lo que respecta a la pérdida de visión como a las posibles intervenciones correctoras de la visión”.

³² Cláusula IX.7 II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020).

³³ Artículo 34 Convenio colectivo de la Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024).

a la dilución de los códigos de espacio y tiempo antes descrita. Y en este sentido, los ordenamientos dan carta de naturaleza a un ‘nuevo derecho’ para garantizar las condiciones de descanso y el aislamiento de los trabajadores, pero también para preservar los derechos de conciliación de la vida personal y familiar en planos paralelos de protección”³⁴.

Algunos convenios señalan la desconexión como un derecho del trabajador³⁵, por lo que no obliga, lo que puede generar problemas de ansiedad u otros, al determinar “que la desconexión digital es un derecho para las

³⁴ ALEMÁN Páez, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail n° 2016-1088”, *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 30, 2017, pág. 12 y ss.

³⁵ Artículo 19 Convenio colectivo de la empresa PMG Asturias Powder Metal, SAU (BOPA núm. 60, de 25 de marzo de 2024); artículo 60 Convenio colectivo del sector montajes y empresas auxiliares del Principado de Asturias (BOPA núm. 52, de 16 de marzo de 2022); artículo 58 Convenio colectivo para la industria del metal del Principado de Asturias (BOPA núm. 52, de 16 de marzo de 2022); artículo 21 Convenio colectivo de la empresa Real Grupo de Cultura Covadonga (BOPA núm. 165, de 26 de agosto de 2022); artículo 55 Convenio colectivo de la empresa Fundación sanatorio Adaro (BOPA núm. 195, de 10 de octubre de 2022); artículo 64 Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados de la comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022); artículo 32 Convenio colectivo de la empresa Fundación Laliga (BOCM núm. 279, de 23 de noviembre de 2019); disposición adicional III Convenio colectivo del sector de comercio de óptica al detalle y talleres anejos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 173, de 22 de julio de 2023); artículo 17 Convenio colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, SA (IFEMA) (BOCM núm. 146, de 21 de junio de 2023); artículo 87 Convenio colectivo del sector comercio vario (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023); disposición adicional 6 Convenio colectivo de la empresa Valeo España, SAU (factoría de Fuenlabrada) (BOCM núm. 73, de 27 de marzo de 2023); anexo VII Convenio colectivo de la empresa Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023); artículo 41 Convenio colectivo del sector de abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria (BOC núm. 208, de 30 de octubre de 2023); artículo 128 Convenio colectivo de la empresa Fundacio Teatre Principal de Palma (BOIB núm. 171, de 19 de diciembre de 2023); artículo 9.1 Convenio colectivo de Turismo y Montaña (DOGC núm. 9023, de 19 de octubre de 2023); artículo 9 Convenio colectivo de comercio minorista de carnicería-charcutería de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9726, de 16 de noviembre de 2023); artículo 30 Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOGC núm. 9030, de 30 de octubre de 2023); artículo 43 Convenio colectivo de la empresa Froxa, SA (BOC núm. 219, de 15 de noviembre de 2023); artículo 64 V Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (DOGC núm. 9082, de 18 de enero de 2024); artículo 35 II Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado laboral de la Universidad de Zaragoza (BOA núm. 25, de 5 de febrero de 2024); artículo 30 Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC núm. 9150, de 25 de abril de 2024); artículo 81 Convenio colectivo de trabajo para el sector de las empresas organizadoras del juego del bingo de Catalunya (DOGC núm. 9158, de 8 de mayo de 2024); artículo 48 VIII Convenio colectivo para el personal de CCOO de Extremadura (DOE núm. 11, de 16 de enero de 2024); artículo 34 Convenio colectivo de ámbito de la comunidad autónoma de Galicia para peluquerías de señoras, caballeros, unisex y salones de belleza (DOG núm. 62, de 27 de marzo de 2024); artículo 27 Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9867, de 10 de junio de 2024); artículo 47 Convenio colectivo de trabajo de peluquerías, centros de estética y belleza de Cataluña (DOGC núm. 9200, de 9 de julio de 2024); artículo 38 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Casals Ventilación Ind., SL (DOGC núm. 9203, de 12 de julio de 2024).

personas trabajadoras y no una obligación para la empresa, pudiendo escoger hacer uso o no. Este derecho se vería excepcionado para aquellas personas que ocupan puestos directivos con un cargo de responsabilidad en la empresa, cuyas funciones exigen plena disponibilidad, siendo estos puestos los que se recogen a continuación: Comité de Dirección, Directores de Negocio y Gerentes”³⁶.

Algunas entidades han aprobado una Política de Desconexión Digital previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras aun cuando sus contenidos no forman parte del convenio colectivo, simplemente se mencionan señalando que se “aplica a todos los puestos de trabajo, tanto presenciales como a distancia, si bien se hace más necesario aún en los supuestos de realización parcial del trabajo a distancia, precisamente por el uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”, destacando el hecho de que tal política de desconexión digital será publicada en la intranet para el general conocimiento de toda la plantilla³⁷. Otras prevén su negociación³⁸ o habilitan a la Comisión Paritaria “para que, en su caso, elabore y consensue propuestas de base que permitan profundizar y desarrollar los puntos relativos a esta disciplina para la próxima negociación colectiva”³⁹.

En cualquier caso, tal y como ha señalado algún pronunciamiento, en tanto la normativa de aplicación resalta el derecho a la desconexión fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido para quienes teletrabajan “y los límites de este derecho no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores”⁴⁰.

Aun cuando algunos convenios reconocen el derecho “de las personas trabajadoras a no atender los dispositivos digitales puestos a su disposición para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo dedicado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones

³⁶ Art. 65 Convenio colectivo de CTC Externalización, SLU (BOE núm. 73, de 18 de marzo), el cual señala estas cuestiones “sin perjuicio de lo anterior, a pesar de que la empresa se esfuerza en promover una cultura que disminuya las conexiones voluntarias realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria, éstas no serán consideradas contrarias al derecho a la desconexión o imputables a la empresa”.

Señalándolo también como un derecho del trabajador, Convenio colectivo de la empresa Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023).

³⁷ Art. 16 Convenio colectivo del Banco de España para los años 2021 y 2022 (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); artículo 48 Convenio colectivo de la empresa Edscha Santander, SA (BOC núm. 91, de 13 de mayo de 2024).

³⁸ Convenio colectivo del Grupo Aramón (BOA núm. 234, de 5 de diciembre de 2023).

³⁹ Artículo 22 Convenio colectivo de la empresa Establecimientos sanitarios hospitalización consulta y asistencia de Baleares (BOIB núm. 69, de 25 de mayo de 2024).

⁴⁰ SAN 22 marzo 2022 (AS 742).

de jornada”, establecen una excepción cuando se den “causas de urgencia justificada”, considerando como tales los supuestos en los cuales se produzcan “circunstancias que puedan poner en riesgo a las personas o un potencial perjuicio para la empresa, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas”⁴¹ o “los supuestos de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, la coordinación de actuaciones de urgencia y las actuaciones de los trabajadores en trabajos de retén o de guardia”⁴².

Los tribunales han recordado que el derecho a la desconexión digital implica tanto el derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones durante sus periodos de descanso o vacaciones como el deber de la empresa de abstenerse de ponerse en contacto con ellos, habida cuenta de que “no solo se trata de una facultad del trabajador de no responder a las comunicaciones laborales fuera del tiempo de trabajo, es un deber empresarial de garantizar esta desconexión”, señalando la conveniencia de prohibir “determinadas actividades para garantizar que ningún empleado sea molestado en su tiempo de descanso, tales como las siguientes:

- El envío de correos electrónicos y la realización de llamadas fuera del horario laboral fijado.
- La organización de reuniones en periodos de descanso (comidas, pausas de café, etc.).
- La realización de contactos no necesarios o urgentes con otros compañeros en fines de semana o festivos.
- El contacto a través de teléfonos privados de los empleados, aunque hayan dado su consentimiento para ello, salvo en situaciones urgentes o de emergencia.

⁴¹ Eso sí, “con el fin de garantizar el derecho a la desconexión digital de las personas, las empresas estarán obligadas, previa consulta a la representación de las personas trabajadoras, a la implantación de las acciones necesarias para alcanzar dicho derecho, art. 4.4 Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); artículo 64 Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados de la comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022); artículo 41 III convenio colectivo del sector de grúas móviles autopropulsadas de la comunidad de Castilla y León (BOCyL 136, de 17 de julio de 2023); art. 20 Convenio colectivo de la empresa Real Club de la Puerta de Hierro (BOCM núm. 179, de 29 de julio de 2023); artículo 34 Convenio colectivo de la empresa Miele, SAU (BOCM núm. 241, de 10 de octubre de 2023).

⁴² Artículo 55 Convenio colectivo de la empresa Fundación sanatorio Adaro (BOPA núm. 195, de 10 de octubre de 2022); disposición adicional primera Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Somiedo (BOPA núm. 52, de 16 de marzo de 2023); artículo 48 Convenio colectivo de la empresa Aira, SCG (DOG núm. 228, de 30 de noviembre de 2023); artículo 29 Convenio colectivo del sector de contratos públicos de servicios deportivos (BOC núm. 64, de 3 de abril de 2024).

También se deben recoger de forma expresa las excepciones en las que no se aplicarían las prohibiciones referidas (por ejemplo, contacto con personal de guardia, localización de personal implicado en la gestión de una brecha de seguridad con carácter urgente, etc.)⁴³.

En cualquier caso, no faltan cláusulas que señalan cómo, a pesar de todas estas previsiones, “el empleado tendrá la facultad de atender o no, cualquier tipo de comunicación sin perjuicio o sanción para el mismo”⁴⁴, aunque no toda acción de la empresa puede significar la ruptura de este derecho debiendo demostrarse por parte del trabajador que estas rupturas se producen “fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido”⁴⁵.

Es más, en algún supuesto, los tribunales no han apreciado “vulneración alguna de ese derecho, en primer lugar porque de la prueba documental se desprende que los correos electrónicos de carácter profesional recibidos por la actora fuera de la jornada laboral no fueron tan abundantes como trata de hacerse creer, sino que más bien tuvieron carácter anecdótico, en segundo lugar en ellos tampoco se intimaba a la recurrente a dar respuesta con carácter inmediato o urgente, en tercer lugar la recurrente no tenía obligación alguna de atenderlos o acceder a ellos, y de hecho en muchos casos no lo hizo, en cuarto lugar no cabe olvidar que las comunicaciones establecidas eran entre personas en las que existe una cierta flexibilidad horaria, siendo de destacar que una de las denunciadas es titular de un órgano directivo de la Administración General del Estado, en quinto lugar el derecho a la desconexión digital le faculta a la demandante a no acceder a los dispositivos profesionales una vez concluida la jornada laboral y nadie le ha exigido la atención inmediata, y en sexto lugar, tal como se desprende de los mensajes aportados, los intercambios de correos electrónicos y whatsapp entre la recurrente y las denunciadas tenían en muchas ocasiones carácter personal (es decir, no tenían relación con el trabajo), y los que no lo tenían respondían a una iniciativa por parte de la recurrente que

⁴³ Aunque el derecho a la desconexión se remite por el citado artículo a la negociación colectiva en cuanto a sus modalidades. STSJ Galicia 4 marzo 2024 (JUR 120416).

⁴⁴ Artículo 46 Convenio colectivo de Distribuidora Farmacéutica de Castilla, Navarra y La Rioja, SA (Difcanarsa) (BOCYL núm. 245, de 26 de diciembre de 2023); artículo 87 Convenio colectivo del sector comercio vario (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023),

⁴⁵ STSJ Cataluña 5 mayo 2023 (AS 692), señalando cómo “no aparece los tiempos de los correos electrónicos que permitan situarlos «fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido», el trabajador no transmitió ningún problema relacionado con los clientes o con dificultades en el trabajo, y en relación al proceso de incapacidad temporal causado por el trabajador éste se reconoce como derivado de «enfermedad común», no constando la existencia de una acción empresarial que pudiera tomarse como acoso: improcedencia de indemnización vinculada a dicha violación”, ello en un supuesto en el cual “la empresa dispone de un plan de prevención de fecha 4 de marzo de 2020 (folios 992 a 1000). Dispone también de una evaluación de riesgos laborales de 21 de abril de 2020, con referencia a determinados factores psicosociales, actualizada en fecha 10 de mayo de 2021 (folios 1002 a 1058). No dispone de protocolo de desconexión digital”.

no suponían en absoluto injerencia en su descanso, permiso o vacación ni intromisión en su intimidad personal y familiar⁴⁶.

Resulta evidente cómo, en este ámbito, la jurisprudencia ha sido, es y seguirá siendo fundamental en la construcción de un marco jurídico adecuado alrededor de todas estas cuestiones⁴⁷. En este sentido, no faltan pronunciamientos que han señalado cómo la sobrecarga digital puede ser un factor de riesgo psicosocial y que deben evaluarse y aplicarse medidas protectoras, debiendo la sobreexposición digital que genera la organización contemporánea del trabajo en la persona del trabajador ser proporcionada así como lo menos invasiva posible para su vida, tanto dentro de la jornada laboral como, de forma más intensa aún, fuera de la misma⁴⁸.

Pocas son las normas surgidas de la negociación que establecen este derecho a la desconexión como una parte de las obligaciones preventivas, pero resulta posible destacar cómo en ocasiones “se establece la necesidad de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras mediante el cumplimiento minucioso en lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además de una conveniente organización y utilización de los recursos tecnológicos para la prestación del trabajo que garantice el derecho al descanso y a la conciliación de la vida familiar y laboral. En este sentido la norma prevé que las empresas elaboren “protocolos, instrucciones, guías y un plan acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC que evite el riesgo de fatiga informática, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria”⁴⁹, remitiéndose a dicho protocolo ya elaborado por la empresa algunos convenios⁵⁰. En este sentido, algunas empresas señalan la necesidad de adoptar “las medidas oportunas durante la vigencia del convenio e integrará dentro de su plan

⁴⁶ STSJ, Cont.Advo, Galicia 20 marzo 2024 (JUR 134887).

⁴⁷ Al respecto, PURCALLA BONILLA, M. A.: “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019, págs. 74-77.

⁴⁸ En tal sentido, STSJ Asturias 27 diciembre 2017 (AS 3058), que establece, respecto al control vía GPS, cómo únicamente debe atenderse durante la jornada, obligando a la empresa a poner en marcha procedimientos que permitan desactivarlo, vulnerando toda extralimitación en el uso de este dispositivo, por una parte, el derecho a la intimidad, pero también, por otra, el derecho a la integridad (identidad) psicosocial.

⁴⁹ Artículo 18.7 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022). En términos similares, art. 57 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

⁵⁰ Artículo 8.bis convenio colectivo de la empresa Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, SAU (BOCM núm. 17, de 20 de enero de 2024).

de formación sesiones de sensibilización sobre el uso racional de los dispositivos digitales”⁵¹.

Se trata, entre otras cuestiones, de “mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras”⁵², previendo para ello la “implantación de procedimientos internos que faciliten este derecho”⁵³.

Para conseguir el objetivo de la conciliación resulta imprescindible el “uso racional de las TIC (Tecnologías de información y Comunicación) fuera de la jornada laboral, así como del impulso de programas de hábitos saludables y prevención de la hiperconectividad”⁵⁴.

En este sentido, una cuestión fundamental y uno de los principales problemas lo constituye la gestión del tiempo de trabajo, en tanto los límites entre la vida laboral y profesional se difuminan al estar en uso permanente de los mismos dispositivos en las actividades de trabajo y ocio (ordenadores, tabletas, teléfonos móviles...). Resulta fundamental en este ámbito el estricto cumplimiento de dos previsiones legales: de un lado, el artículo 34.9 ET respecto a la cuantificación de la dedicación, que establece cómo “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo”; de otro, lo previsto en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de acuerdo con el cual “los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”. En este sentido, el artículo 14 LTD establece que “el sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada”.

⁵¹ Artículo 24 Convenio colectivo de la empresa Estrella de Levante, Fábrica de Cerveza, SA (BORM núm. 87, de 16 de abril de 2024).

⁵² Anexo 4 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020); artículo 17 Convenio colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, SA (IFEMA) (BOCM núm. 146, de 21 de junio de 2023); artículo 48 Convenio colectivo de la empresa Aira, SCG (DOG núm. 228, de 30 de noviembre de 2023).

⁵³ Artículo 12 Convenio colectivo del sector establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consultas y laboratorios de análisis clínicos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 279, de 23 de noviembre de 2023).

⁵⁴ IV Convenio colectivo de la empresa 3M España, SL (BOCM núm. 143, de 17 de junio de 2023).

En definitiva, un aspecto básico es el control horario y la garantía real de una desconexión digital a día de hoy difícil de crear, pues no se trata de confundir flexibilidad con intensidad y descontrol horario. Resulta necesario, por tanto, que las nuevas fórmulas laborales y las amplias posibilidades de conectividad continua a través de los nuevos medios digitales vayan acompañada de las debidas garantías de descanso, evitando tiempos de exposición ilimitados, aprovechando para ello las múltiples posibilidades que también ofrecen las nuevas tecnologías y las fórmulas de trabajo más centradas en el rendimiento unido a la relevancia de la conectividad constante. Se debe hacer especial énfasis en la imperiosa necesidad de respetar los momentos de asueto y descanso, impidiendo el desbordamiento del propio concepto de tiempo de trabajo y evitando una plena disponibilidad y excesiva dependencia del trabajador⁵⁵.

Una interesante medida con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral sea efectivo es aquella que señala cómo “la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción”⁵⁶.

Lo cierto es que, en el contexto de la Prevención de Riesgos Laborales, la desconexión digital ayuda a mitigar el riesgo de sufrir enfermedades profesionales o accidentes laborales consecuencia de la sobreexposición tecnológica y de la conectividad permanente que favorece el uso de dispositivos electrónicos, especialmente en la modalidad de teletrabajo, donde es más fácil que las líneas entre vida laboral y vida personal se desdibujen. , ya que al adoptar medidas que garanticen este derecho, se reduce el riesgo de que los empleados sufran estrés, ansiedad, síndrome del trabajador quemado y otros impactos negativos en su salud.

2.5. Otras previsiones

En ocasiones se destaca cómo, “en lo que se refiere a las nuevas tecnologías informáticas, y de conformidad con la normativa oficial sobre la materia, las empresas, oído el comité de seguridad y salud o la representación legal de los trabajadores que desempeñen tales funciones, observarán

⁵⁵ SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 171.

⁵⁶ Art. 53.4 VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); artículo 30 IV Convenio colectivo de eventos, servicios y producciones culturales de Galicia (DOG núm. 227, de 29 de noviembre de 2023); artículo 34 Convenio colectivo de la Fundación de Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria (BOC núm. 110, de 7 de junio de 2024); artículo 19 Convenio colectivo de la empresa Club Atlético Osasuna (BON núm. 220, de 24 de octubre de 2023).

aquellas medidas preventivas necesarias para que las condiciones y medios de trabajo no alteren la salud del personal, facilitando las medidas ergonómicas suficientes para que las condiciones de trabajo del personal que de forma preferente maneje aparatos informáticos, no incida especialmente por este motivo en la salud del personal, tales como: luminosidad ambiental, eliminación de reflejos luminosos, mobiliario anatómico y funcional, ruidos, etc.”⁵⁷.

Respecto a estas video terminales se pueden encontrar previsiones respecto a la sustitución de actividades o, en su defecto, al descanso de su uso, como aquellas en las que “la Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con video terminales esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el video terminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el video terminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho video terminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables”⁵⁸.

En otros se matiza que, “además de los descansos señalados en este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, disfrutará de ocho pausas de cinco minutos cada una de ellas, en jornadas de trabajo de 8 horas. Para jornadas inferiores a ocho horas, se tendrá derecho a tantas pausas de forma proporcional a la parte de la jornada reducida. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí”⁵⁹.

En este sentido, el trabajo “en terminales de ordenador conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual quienes presten su servicio en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente

⁵⁷ Artículo 55 Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

⁵⁸ Artículo 61 Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

⁵⁹ Artículo 37 Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020), que establece que “corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución... En el Área de prestaciones de la División de Contact Center, el tiempo mínimo entre llamada será de 7 segundos”.

a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo laboral. Igualmente, disfrutarán de una pausa mínima de 10 minutos por cada dos horas de trabajo continuado en pantallas en el caso en que por razones organizativas deba permanecer más de ese tiempo trabajando en pantallas”⁶⁰.

De tal forma, “todos aquellos trabajadores que utilicen de modo continuado pantallas de ordenador, tendrán derecho a un descanso de 5 minutos por cada hora de trabajo efectivo, que nunca serán compensables económicamente ni acumulables. [En este sentido y] a tales efectos y teniendo en cuenta la organización del trabajo, los superiores funcionales distribuirán la forma en que hayan de disfrutarse estos descansos, para asegurar la continuidad de la operación”⁶¹.

Algún convenio señala cómo “el trabajo con terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales”. En tal sentido, quienes presten servicios “en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo”. Además, se establecen medidas de vigilancia de la salud, pues las personas que presten servicios en este tipo de puestos pasarán “una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeña (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa”⁶².

De evidente interés, aun cuando no incluyan previsiones específicamente preventivas, resultan las estipulaciones sobre la implantación de nuevas tecnologías, pues el Comité de Empresa “será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo”, lo que debería incluir las cuestiones relativas a la Seguridad y Salud en el Trabajo, en tanto en cuanto “la Dirección se compromete a mantener con dicho Comité un sistema de seguimiento permanente hasta la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en los sectores afectados”, promoviendo, como consecuencia de las renovaciones tecnológicas “las acciones

⁶⁰ Artículo 49 Convenio colectivo de Uniprex, SAU (BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 2021).

⁶¹ Artículo 51 XI Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GmbH, sucursal en España (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

⁶² Artículo 15.4 Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022).

necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado”⁶³.

En ocasiones se prevé un período de formación o adaptación técnica no inferior a un mes y que las modificaciones sean comunicadas “con carácter previo a los Representantes de los Trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo”⁶⁴, aspectos éstos sobre los que “deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función... [implicando la introducción de nuevas tecnologías], si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales”⁶⁵.

En esta línea, “toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las personas trabajadoras afectadas”⁶⁶.

A veces en materias como coordinación de actividades empresariales se pueden encontrar previsiones estableciendo que “en toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones”⁶⁷.

Una forma poco recogida en los convenios en relación con las nuevas tecnologías y la digitalización la constituye la posibilidad de la aparición de casos de ciberacoso, estableciendo una “tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral»

⁶³ Artículo 33 Resolución de 13 de febrero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Diario ABC, SL (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

⁶⁴ Artículo 11 Convenio colectivo de CEPL Iberia, SL (BOE núm. 223, de 19 de agosto de 2020). “Las personas trabajadoras destinadas al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la Empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes. Del régimen de dicha formación: trabajadores afectados, características, duración, horario y presupuestos a ella dedicados, se dará información a los Representantes de los Trabajadores”.

⁶⁵ Artículo 10 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

⁶⁶ Artículo 76 II Convenio colectivo del Grupo ASV Servicios Funerarios (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

⁶⁷ Artículo 43 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021).

en sus diferentes manifestaciones”⁶⁸, de forma tal que “se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral, como complemento necesario al «Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo»”⁶⁹.

Así, algún convenio ha establecido la definición del ciberacoso laboral como “todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica)”, al tiempo que se ha establecido la delimitación de posibles conductas que se entienden como constitutivas de ciberacoso laboral, en tanto en cuanto todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso “se pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de la empresa”, de forma tal que, a modo de “catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o

⁶⁸ Anexo V.2.18 II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), el cual destaca cómo “es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras”.

⁶⁹ Anexo V.2.18 II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), el cual destaca cómo “es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras”.

comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador”⁷⁰.

Algunos convenios colectivos incluyen entre su clausulado lo que se consideran buenas prácticas en este campo, pudiendo destacar algunas como las siguientes:

- Para una mejor gestión del tiempo de trabajo:
- “Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos;
- Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia;
- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información”⁷¹.

⁷⁰ Anexo V.2.18 II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), de acuerdo con el cual, “en los supuestos de ciberacoso se aplicará el procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral previsto en el II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas (Anexo VII). Asimismo, le resulta de aplicación lo establecido en el artículo 168 del II Convenio Colectivo de Empresas Vinculadas en cuanto en el mismo se regula de manera específica la utilización de dispositivos digitales corporativos, software y aplicativos, correo electrónico, sistema de mensajería y herramientas sociales y colaborativas, acceso a internet”.

⁷¹ Art. 53.4 VIII Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), que señala que “como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo”.

- Para un uso “más eficiente y racional del tiempo de trabajo, se deberán programar las reuniones de trabajo, presenciales o telemáticas, de tal forma que su finalización no sea posterior a la de finalización de la jornada laboral”⁷².
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior;
- Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”⁷³.

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- Los convenios abordan desde distintas perspectivas la cuestión de las nuevas tecnologías, digitalización y Prevención de Riesgos Laborales.
- Sin embargo, no son demasiado numerosas las cláusulas convencionales sobre la materia de manera específica.
- Generalmente, las normas se centran en su mayoría en la cuestión relativas a los riesgos generados por el uso continuado de pantallas de visualización en el trabajo.
- Como norma general, se reconoce en la mayor parte de los convenios el derecho a la desconexión digital. Ahora bien, rara vez se especifica nada respecto a la parte preventiva que comporta este tipo de medidas. Básicamente se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por las empresas para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Sin embargo, son escasos los convenios que lo abordan también desde un necesario punto de vista prevencionista.

⁷² Disposición final primera Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021).

⁷³ Artículo 106 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020).

Por cuanto hace a las buenas prácticas, cabe destacar las siguientes:

- En el caso del teletrabajo, limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora.
- Realizar las comunicaciones sobre asuntos profesionales dentro de la jornada de trabajo. Salvo que se den las situaciones de urgencia, la no realización de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos;
- Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado esas tareas.
- Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.
- Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral.

4. BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN PÁEZ, F.: “El derecho de desconexión digital. Una aproximación conceptual, crítica y contextualizadora al hilo de la Loi Travail nº 2016-1088”, *Trabajo y Derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 30, 2017.
- MIÑARRO YANINI, M.: “El sistema de Prevención de Riesgos Laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): *Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo digital*, Pamplona (Aranzadi), 2020.
- PURCALLA BONILLA, M. A.: “Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión de los empleados: notas a propósito de la Ley 3/2018, de 5 de diciembre”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 218, 2019.
- QUÍEZ MORENO, J. M^a.: “La necesaria evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas para una correcta política empresarial y eficacia real de la desconexión digital”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): *Vigilancia y*

control en el Derecho del Trabajo digital, Pamplona (Aranzadi), 2020.

SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, vol. 7, núm. 2, 2019.

VALLECILLO Gámez, M^a. R.: “El derecho a la desconexión: ¿‘Novedad digital’ o esnobismo del ‘viejo’ derecho al descanso?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 408, 2017.

— “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 8, núm. 1, 2020.

Capítulo IX

DERECHOS COLECTIVOS EN ENTORNOS DIGITALES

DR. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

*Profesor Titular de Universidad Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

- 1. Derechos de información y consulta con los representantes de los trabajadores en relación con los procesos de digitalización empresariales.**
- 2. Utilización por parte de las representaciones legales y sindicales de las herramientas tecnológicas para realizar su labor representativa.**
- 3. Herramientas tecnológicas y elecciones sindicales.**
- 4. Conclusiones y buenas prácticas.**

1. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA CON LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN EMPRESARIALES

Uno de los contenidos que los convenios colectivos a nivel supraempresarial suelen recoger en relación con el ejercicio de los derechos colectivos en el marco de los entornos digitales consiste en reconocer a la representación legal de los trabajadores, ya sea unitaria, ya sea sindical, facultades de información vinculadas a la implantación de nuevas tecnologías y/o herramientas sindicales dentro de la empresa.

De esta manera, las diferentes cláusulas, todas ellas heterogéneas y que afectan a materias diversas, pueden ser resumidas de la siguiente manera:

1. Obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre la instauración de registros diarios de jornada a través de soportes digitales¹ o, una vez implementados los mismos, informar a través de una hoja de cálculo del contenido del registro de la jornada de los empleados²; en ese caso, los representantes deberán guardar la oportuna reserva y proteger los datos consultados de conformidad con lo establecido en la normativa de protección de datos personales³.
2. Deber de poner en conocimiento de la representación legal el “uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos

¹ Considerando I Acuerdo sobre registro diario de la jornada del CC del sector de la banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2020) y artículo 20 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

² Artículo 107.VI CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 29.IV.2 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y artículo 20.10 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³ Artículo 51.h) CC estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”⁴, incluida la elaboración de perfiles⁵, quedando referida dicha información como mínimo a “los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados”⁶.

3. Necesidad de poner en conocimiento de los representantes legales los cambios tecnológicos que vayan a producirse en el seno de las unidades productivas⁷, cuando dichas transformaciones resulten relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o causar modificaciones sustanciales en las condiciones laborales⁸, incluso en aquellos casos en los cuales no pudieran suponer una modificación sustancial en las condiciones laborales pero sí traer aparejadas cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo⁹. En algunos casos, no solamente se establece la obligación de informar sobre los procesos de transformación y automatización si no que, a partir de la información facilitada, las partes se comprometen a iniciar un proceso de diálogo tendente a “analizar las consecuencias en el empleo del proyecto empresarial y las medidas que estimen necesarias para alcanzar los objetivos de evitar, minimizar o solidarizar las consecuencias sobre el empleo y las condiciones laborales del personal afectado”¹⁰.
4. Obligación de informar a los representantes de los trabajadores del tratamiento por parte de la empresa de las imágenes

⁴ Artículo 14 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). En términos similares, artículo 94.14 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

⁵ Artículo 31 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

⁶ Artículo 80 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y artículo 35.5 CC para los establecimientos financieros de créditos (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

⁷ Artículo 13 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

⁸ Artículo 79 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 11 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) y artículo 68 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁹ Artículo 117 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Con una redacción del mismo espíritu, artículo 11 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023).

¹⁰ Disposición adicional segunda V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022) y artículo 42 VII CC de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

obtenidas mediante cámaras o videocámaras para el ejercicio de funciones de dirección, organización y control de las personas trabajadoras, así como de los sistemas de geolocalización utilizados, en su caso, por la unidad productiva y que puedan generar datos, informando también del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión¹¹.

En cuanto a los mecanismos para transmitir la información referenciada, no faltan cláusulas de convenios que indican que los datos se harán llegar a los representantes de los trabajadores a través de un medio informático respetuoso con cuantas previsiones recoge la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales y el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, al contener en su seno algunos datos de carácter personal de los empleados¹² o, sin descartar la comunicación en papel, conceder preferencia al uso de medios telemáticos¹³.

Por otra parte, y en un paso más avanzado, se establece la necesidad de consultar o dar audiencia previa a los representantes de los trabajadores para la implementación de medidas vinculadas a procesos de digitalización en el ámbito del entorno productivo.

En este sentido, pueden ser destacadas las siguientes cláusulas en las cuales se da participación a los representantes de los trabajadores en el seno de estos procedimientos:

1. Otorgar ciertas competencias a la comisión paritarias sectorial en esta materia, pudiendo señalar como ejemplos más relevantes los siguientes:
 - realizar por sí misma, o a través de entidades especializadas al respecto, un análisis de naturaleza prospectiva en relación con itinerarios formativos por ocupaciones o necesidades de aprendizaje, en particular como consecuencia de modificaciones derivadas de la digitalización¹⁴;

¹¹ Artículo 13 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). En igual sentido, artículo 7.bis CC de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹² Artículo 66 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y artículo 65 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

¹³ Artículo 67.3 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

¹⁴ Artículo 24.2.a) CC estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

- elaborar un modelo general en el que se incluya la política empresarial sobre el ejercicio del derecho a la desconexión¹⁵;
 - elaborar y proponer acciones formativas y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos de carácter personal y derechos digitales, así como, establecer cualquier garantía adicional relativa a estas materias y asumir labores de fiscalización del cumplimiento de lo pactado en relación con la protección de datos e impulso de cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados¹⁶;
 - estudiar los temas relativos a las innovaciones tecnológicas atendiendo a ciertos principios que, tratando de respetar la capacidad organizativa empresarial, ya se marcan por los propios firmantes del convenio como “impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria, asegurar “condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene”, garantizar el “reciclaje de aquellos trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas”, fomentar “la concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo” o dar una “información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida”¹⁷.
2. Dar participación a la representación legal de los trabajadores en los procedimientos de elaboración de protocolos, cuando la empresa carezca de los mismos, cuyo contenido versará sobre la fijación de criterios de utilización de los dispositivos digitales, garantizando en dichos documentos los derechos constitucionales y legales de los empleados, en particular aquellos desarrollados en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos

¹⁵ Artículo 103.6 y disposición transitoria quinta CC estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020)

¹⁶ Artículos 18.14 y 15 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

¹⁷ Artículo 58 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

Digitales¹⁸, para lo cual se aconseja la elaboración de una normativa interna sobre el uso y acceso a los sistemas, la utilización del correo electrónico de la empresa, la instalación de programas o el almacenamiento de la información¹⁹ o, en exclusiva, sobre el ejercicio del derecho a la desconexión digital²⁰.

¹⁸ Artículo 35.2 CC para los establecimientos financieros de créditos (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023), artículo 12 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), artículo 62 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022) y artículo 73 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

Con un alcance más general, al referirse a la protección de datos en el seno de la empresa, artículo 46 CC del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 262, de 13 de noviembre de 2020), artículo 64 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 78, de 28 de abril de 2021) y artículo 40 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021), o a la desconexión digital, artículo 47 CC para el sector del comercio de la ganadería de Palencia (BOP de Palencia núm. 63, 23 de mayo de 2023) y artículo 34 CC de la industria de la madera para Palencia y provincia (BOP de Palencia núm. 91, de 31 de julio de 2023).

¹⁹ Artículo 119 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

²⁰ Anexo X.2 CC del sector de las industrias de la alimentación de Granada (BOP de Granada núm. 172, de 15 de octubre de 2020), artículo 56 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021), artículo 19 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022), artículo 28.bis VII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas conveniencia (BOE núm. 48, de 25 de febrero de 2022), disposición complementaria quinta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022), artículo 24.3 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 28.3 III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) y artículo 41 III CC del sector de grúas móviles autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 136, de 17 de julio de 2023) o artículo 47 CC del sector de comercio de alimentación (BOCM núm. 252, de 22 de octubre de 2021), artículo 88 IV CC de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC núm. 8709, de 14 de julio de 2022), artículo 92 CC provincial para la industria siderometalúrgica de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 146, de 3 de agosto de 2022), artículo 45 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), artículo 62 CC para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona, de 13 de enero de 2023), artículo 39 CC del sector comercio del metal de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona de 20 de enero de 2023), disposición adicional octava CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023), artículo 48 III CC de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC núm. 8869, de 7 de marzo de 2023), artículo 63 CC del sector pompas fúnebres y de servicios funerarios de Sevilla y provincia (BOP de Sevilla núm. 74, de 31 de marzo de 2023), artículo 87 CC del sector comercio vario (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023), artículo 40 CC del sector del comercio de la piel de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 15 de junio de 2023) y artículo 80 CC de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2023).

Finalmente, alguna norma paccionada de carácter supraempresarial permite crear comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas²¹, comités paritarios sectoriales de formación destinados a adecuar los conocimientos de los empleados a las nuevas tecnologías²² o recomienda a aquellas empresas que vayan a negociar un convenio propio la creación de una comisión para la protección de los derechos digitales, de naturaleza paritaria, pues su composición ha de estar formada por representantes nombrados a partes iguales por la parte empresarial y la social, cuyas competencias serán específicas y vinculadas a las materias relacionadas con la salvaguardia de los derechos digitales en la esfera laboral, negociar los criterios de utilización de los dispositivos tecnológicos durante la vigencia del convenio, establecer garantías relativas a los derechos y libertades vinculados al tratamiento de datos de las personas trabajadoras y regular las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital²³.

2. UTILIZACIÓN POR PARTE DE LAS REPRESENTACIONES LEGALES Y SINDICALES DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS PARA REALIZAR SU LABOR REPRESENTATIVA

Las nuevas formas de relacionarse entre los ciudadanos que han proporcionado las tecnologías de la información y la comunicación también han tenido su traslación en el seno de las relaciones laborales y han sido incorporadas por los interlocutores sociales en el marco de las normas paccionadas, de manera que un número nada desdeñable de convenios colectivos de ámbito supraempresarial en el territorio español ya recogen previsiones sobre el uso entre los diferentes sujetos presentes en el ámbito de las relaciones laborales de herramientas tecnológicas a fin de que los representantes legales de los trabajadores puedan utilizar las mismas para desempeñar su papel en defensa de los intereses de los empleados.

Sobre la premisa anterior, es una práctica habitual en los convenios colectivos consultados la regulación del uso del correo electrónico por parte de los representantes legales de los trabajadores para poder realizar su actividad representativa entre la plantilla de empleados, la utilización de tablones de anuncios virtuales creados en el seno de la empresa y que se encuentran a disposición de aquellos, permitir que a través de la intranet corporativa de la empresa dichos representantes puedan ejercitar su labor

²¹ Artículo 58 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

²² Artículo 77 XXIII CC de contratas ferroviarias (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022).

²³ Artículo 123 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

al respecto o colgar en los portales o carpetas de los empleados comunicaciones e informaciones de contenido sindical.

De esta manera, y al centrarse el presente epígrafe en el análisis de convenios de ámbito sectorial superior al empresarial, muchos de ellos prevén determinadas actuaciones que deben ser puestas en práctica en el seno de las empresas a nivel inferior con el fin de garantizar el acceso a las herramientas digitales presentes en la unidad productiva en aras a permitir a los representantes ejercer sus funciones²⁴.

En efecto, se establece un cierto reparto de tareas entre el nivel sectorial y la empresa, de manera que el primero contempla la posibilidad y habilita para establecer y negociar las condiciones del uso de las herramientas tecnológicas en el seno de las relaciones colectivas de trabajo mientras que para el marco empresarial queda el desarrollo más acabado, siendo a este nivel donde tengan que concretarse con mayor detalle la vinculación entre los derechos colectivos y las nuevas tecnologías.

De atender a las cláusulas más relevantes, estos serían los ejemplos más señeros que pueden ser evidenciados a partir de los convenios analizados:

1. Utilización del correo electrónico, de manera que en aquellas empresas cuyos sistemas operativos lo permitan y donde constituyan el medio habitual de trabajo y comunicación en su seno, las organizaciones sindicales con presencia en los órganos de participación unitaria así como los representantes unitarios podrán acceder a la utilización de correo electrónico con el fin de transmitir

²⁴ Es lo que ocurre, por ejemplo, en el caso del artículo 101 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020) a partir del cual “las partes acuerdan que mientras no exista una regulación expresa, de carácter general, que afecte al uso y utilización de medios tecnológicos (internet, Intranet y correo electrónico), las Cajas de Ahorro sometidas al ámbito funcional de este Convenio Colectivo abrirán procesos de negociación con la RLT, tendentes al establecimiento de las medidas que permitan el uso por los sindicatos de estos medios, sin que ello afecte al proceso normal de actividad y producción” o permitiendo que mediante pacto expreso empresa y representantes acuerden el uso de instrumentos telemáticos en sus comunicaciones con la plantilla de personas trabajadoras, artículo 85 III CC marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021).

Otro ejemplo es el del Capítulo XV del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020 (DOGC núm. 7702, de 7 de septiembre de 2018) de conformidad con el cual “las organizaciones signatarias del AIC, conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la vida laboral y personal, conscientes además, de las posibles distorsiones que el desarrollo de las comunicaciones provoca en el tiempo de trabajo y los usos sociales del tiempo, y de los riesgos para la salud de las personas y la obligación de prevenirlos, orientamos a que la negociación colectiva valore esta nueva realidad [...] En el ámbito de la empresa, y de forma negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá elaborar un protocolo que formalice este nuevo aspecto”.

información de carácter sindical y laboral²⁵, respetando, eso sí y en todo caso, la normativa sobre protección de datos de carácter personal. La forma en que dicha comunicación va a ejecutarse en la práctica debe ser concretada en el ámbito de cada empresa, debiendo cuidar siempre porque no vayan a verse alterados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en ella, tratando de no perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, ni perjudicar el uso específico empresarial que presenta la comunicación electrónica (de manera que estos envíos se conforman como prudentes y no masivos tratando de evitar bloqueos en los servidores empresariales²⁶), ni tampoco suponer mayores costes o gravámenes para la empresa²⁷.

A este respecto, con el fin de facilitar la difusión de información y comunicaciones a través de la intranet, ciertas normas paccionadas obligan a las empresas a facilitar una cuenta específica de correo corporativo, así como una lista de distribución de los empleados²⁸, a cada una de las secciones sindicales constituidas en la empresa de conformidad con la LOLS así como a los sindicatos más representativos a nivel sectorial, siempre y cuando ambas organizaciones lo soliciten²⁹. Por otra parte, la utilización de dicha cuenta no podrá ser empleada de forma abusiva e indebida, como por ejemplo para realizar envíos de comunicaciones masivas o spam, o para usos particulares ajenos a la actividad sindical³⁰.

2. Permiso para utilizar la intranet propia de la empresa, los canales corporativos electrónicos³¹ o la creación de espacios virtuales, de forma tal que algunos convenios entran a detallar un poco más

²⁵ Artículo 60 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

²⁶ Artículo 44 VII CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023).

²⁷ Artículo 74.bis.1 CC estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el período 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020) y artículo 86.1 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). En términos similares, artículo 89.1 CC estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

²⁸ Artículo 46 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

²⁹ Artículo 62 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020) y artículo 65.2 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021). En igual sentido, CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021).

³⁰ Artículo 100 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

³¹ Artículo 67 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

cuál es el procedimiento para permitir a los representantes desempeñar su labor colectiva. Así, la empresa debe asumir el compromiso de proporcionar a cada una de las organizaciones sindicales con presencia en los diferentes comités de empresa de un sitio virtual en el cual puedan difundir de forma periódica comunicaciones dirigidas a su afiliación y a las personas empleadas en general³², apareciendo conformados como instrumentos independientes de gestión documental, de acceso público para la plantilla y de consulta exclusiva para el personal con posibilidad de aviso dentro del propio portal sindical, siendo responsabilidad de los administradores designados por cada organización obrera el mantenimiento de las publicaciones, quedando el acceso restringido para estos últimos a fin de realizar las correspondientes actualizaciones³³, y debiendo coordinarse con el administrador del sistema en cuestiones de carácter técnico, de seguridad, operativa, normas y procedimiento a fin de facilitar el criterio de unidad en la gestión de la intranet³⁴. Estos portales virtuales habrán de figurar en lugares fácilmente accesibles para todas las personas con independencia de su nivel o categoría profesional³⁵.

Por otro lado, si en alguna de las empresas afectadas por el convenio sectorial existiera un portal o carpeta para empleados dicha herramienta puede ser utilizada también como vía de información en el marco de sus competencias, siendo a nivel de la empresa donde habrá que proceder a determinarse la forma concreta en que dicho tablón debe ser utilizado, sin alterar la marcha del proceso productivo, ni interrumpir de manera importante la operatividad de dicho tablón, ni suponer un mayor coste o gravamen para la empresa³⁶.

3. Generación, en la medida de lo posible, de un tablón virtual de comunicación entre representantes y representados, siendo en el marco empresarial donde “se concretará la operativa utilizable,

³² Artículo 64 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³³ Artículo 62 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020).

³⁴ Artículo 64 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³⁵ Artículo 65.1 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

³⁶ Artículo 74.bis.1 CC estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020) y artículo 86.1 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). En términos parecidos, artículo 89.2 CC estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

velando, siempre, porque no se vean afectados los procesos ordinarios de comunicación y de trabajo existentes en la empresa” y donde “se determinará si con las fórmulas de comunicación adoptadas queda cumplida la puesta a disposición del preceptivo tablón de anuncios”³⁷.

Como consecuencia de la implementación de estos tabloneros virtuales, el convenio aboga por la supresión del tablón de anuncios físico³⁸, a excepción de cuantos centros de trabajo no tengan acceso a intranet en cuyo caso se mantendrán, y, en una política vinculada también con la sostenibilidad medio ambiental, la utilización de estas herramientas digitales por parte de los representantes de los trabajadores implicará el compromiso de las mismas de reducir el volumen de comunicaciones remitidas a través de medios tradicionales como pueden ser fotocopias, notas en soporte papel, teléfono, etcétera³⁹.

En otro orden de cosas, y en relación con el contenido de dichas comunicaciones, con independencia de la herramienta a través de la que se transmita la información, las comunicaciones solamente pueden versar sobre cuestiones estrictamente laborales y relacionadas directamente con el ejercicio de las funciones propias de la representación legal de los trabajadores sin poder ser utilizados para otros fines distintos, estando sujeto a los mismos controles técnicos y cumplimiento de salvaguardias legales previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales⁴⁰, en particular los derechos reconocidos en el artículo 4.2.e) ET vinculado fundamentalmente al respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores⁴¹.

Por tal motivo, algún convenio establece la necesidad de “garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, [acceso indebido], almacenamiento de men-

³⁷ Artículo 89.3 CC estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020). Recogiendo un contenido similar, artículo 74.bis.2 CC estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020), artículo 60 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) y artículo 86.2 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

³⁸ Artículo 64 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³⁹ Artículo 62 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020) y artículo 65.3 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

⁴⁰ Disposición adicional tercera CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020) y artículo 65.3 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

⁴¹ Artículo 62 CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE núm. 11, de 13 de enero de 2020).

sajes o similar, de los contactos establecidos entre la RLT y la persona trabajadora”⁴².

Esta labor representativa efectuada a través de herramientas digitales no podría llevarse a la práctica si la representación de los trabajadores no tuviera a su disposición medios facilitados por la empresa para poder desempeñarla, de ahí que algunos convenios hagan referencia a los instrumentos que tendrán a su alcance los delegados ya sea de forma genérica con una referencia a los medios informáticos necesarios para desempeñar sus quehaceres en esta materia⁴³, ya sea enumerando con más detalle las herramientas tales como ordenadores portátiles con conexión a la intranet y a internet, impresoras y teléfonos móviles⁴⁴.

En este sentido, alguna norma paccionada habilita, incluso, a los representantes a poder utilizar los canales telemáticos propiedad de la empresa (incluyendo videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) cuando estos medios resulten necesarios para atender necesidades de comunicación personal e individualizada de la persona empleada, con independencia de que realice trabajo presencial o a distancia⁴⁵.

En estrecha conexión con dichos medios puestos a disposición de las representaciones obreras, se establece la posibilidad de que las reuniones de determinadas comisiones paritarias puedan ser, además de presenciales, de naturaleza telemática a través de video reuniones⁴⁶, en cuyo caso las actas de las sesiones habrán de ser recogidas en un documento capaz de garantizar su integridad e inalterabilidad y deberán ser firmadas electrónicamente por cada uno de los miembros presentes en dicha sesión⁴⁷.

Para que dichas reuniones puedan ser realizadas de manera efectiva y eficaz, la empresa deberá poner a disposición de los representantes las herramientas tecnológicas necesarias para el mantenimiento de videoconferencias u otros

⁴² Artículo 65.2 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021). En términos similares, artículo 64 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁴³ Artículo 43 CC estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE núm. 195, de 17 de julio de 2020).

⁴⁴ Anexo 1 CC para el sector de harinas panificables y sémolas (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020). En términos parecidos, artículo 58 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) y artículo 58.3 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

⁴⁵ Artículo 65.2 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y artículo 64 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁴⁶ Artículo 15.2 CC estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021).

⁴⁷ Artículos 77 y 103 CC estatal de centros y servicios veterinarios (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020).

métodos alternativos de reunión⁴⁸ y, en algunas ocasiones, se permite que las propuestas de acuerdo y la documentación necesaria para conformar su voluntad puedan ser reenviadas mediante correo electrónico, instrumento que se puede utilizar igualmente para proceder a contestar a los diferentes planteamientos presentados⁴⁹.

3. HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y ELECCIONES SINDICALES

Solamente de manera muy excepcional, los convenios colectivos consultados hacen referencia a la utilización de herramientas tecnológicas en la celebración de las elecciones a representantes unitarios en el seno de las unidades productivas.

Unos para regular los censos electorales informatizados, de manera que los datos de los trabajadores se remitirán en formato electrónico a las mesas electorales con todos los datos necesarios para identificar a las personas trabajadoras, de forma tal que, una vez finalizado el proceso electoral, los componentes de la mesa lo devolverán a la empresa⁵⁰.

Otros prevén estudiar la posibilidad de considerar el uso del voto electrónico en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores como medida para favorecer la participación generalizada de los mismos en el proceso electoral⁵¹.

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

A partir del estudio de las cláusulas de los convenios estudiados procede coleccionar cómo los convenios colectivos con previsiones relacionadas con los derechos colectivos de los trabajadores suelen reconocer derechos de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores, de manera que estos tengan comunicación y acceso a la documentación necesaria para conocer de la implementación de procesos de digitalización en el seno de la empresa. En este sentido, las comisiones paritarias de las normas paccionadas vienen asumiendo un papel protagonista en esta materia siéndoles reconocidas competencias para elaborar estudios sobre

⁴⁸ Artículo 60 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

⁴⁹ Artículo 111 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

⁵⁰ Artículo 75 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁵¹ Artículo 68 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

las repercusiones que las innovaciones tecnológicas pueden tener en el normal desenvolvimiento de las condiciones laborales y, en particular, en el volumen de los puestos de trabajo dentro de las unidades productivas.

Por otra parte, muchos de los convenios supraempresariales establecen previsiones genéricas cuya puesta en práctica necesita de una adaptación en el seno de las empresas a nivel inferior para que los representantes legales puedan llevar a efecto sus funciones representativas.

Así, es ya bastante habitual poner a disposición de la representación legal el correo electrónico corporativo de la empresa con el fin de que estos hagan llegar a los trabajadores información de carácter sindical y laboral.

Asimismo, y allí donde existe, utilizar la intranet propia de la empresa, los canales corporativos o crear espacios virtuales para estos representantes, conformándose como ejemplo señero los tableros virtuales que, en la medida en que se vayan instaurando en la empresa, sustituirán a los tableros físicos, salvo supuestos excepcionales en los cuales el espacio físico no pueda ser sustituido por no poder implementar los canales virtuales.

En fin, dicha labor quedaría incompleta si no se pusieran a disposición de los representantes los medios necesarios para llevarla a cabo, como son ordenadores portátiles, impresoras y teléfonos móviles con conexión a intranet y a internet, así como la utilización de los canales y programas telemáticos que sean de uso habitual en la empresa como pudieran ser videoconferencias.

Como sugerencias de buenas prácticas para los negociadores futuros cabe señalar las dos siguientes:

- Participación de los representantes legales de los trabajadores en los procedimientos de elaboración de protocolos, cuyo contenido versará sobre la fijación de criterios de utilización de los dispositivos digitales, garantizando las prerrogativas constitucionales y legales, en particular las reconocidas en la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales, de manera que la normativa interna sobre el uso y acceso a aquellos se realice de manera consensuada.
- Generación de tableros virtuales de comunicación específicos que puedan ser utilizados por los representantes de los trabajadores para comunicarse con estos últimos en los cuales sea garantizada la confidencialidad de dichas transmisiones y puesta a disposición de la representación legal de las herramientas tecnológicas necesarias para desempeñar dicha labor.

Capítulo X

**BRECHAS DIGITALES Y CÓMO CERRARLAS
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

DRA. BEATRIZ AGRA VIFORCOS

*TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

1. Introducción. 2. Las brechas digitales en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. 3. La negociación colectiva frente a las brechas digitales. 4. La formación como cauce para salvar la brecha digital. 5. Conclusiones y buenas prácticas. 6. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La brecha digital (entendiendo por tal la existencia de personas, hogares, empresas o zonas geográficas en inferioridad de condiciones que el resto en relación con la utilización de tecnologías de la información y la comunicación) opera en diferentes niveles: en el acceso (a nivel logístico, por falta de infraestructuras, pero también por problemas de poder adquisitivo o por situaciones de diversidad funcional), en el uso (debido a las circunstancias que conducen a alguien a no servirse de la tecnología —falta de competencias digitales, temor a problemas de seguridad, etc.—) o en el aprovechamiento (merced a la incapacidad para lograr de la tecnología el máximo rendimiento que permite).

Por cuanto hace a las dificultades que en el ámbito laboral presentan algunos colectivos —en todas o alguna de las esferas indicadas—, desde distintos foros, incluido el sindical, se viene afirmando desde hace algún tiempo que, sin perjuicio de las actuaciones a desarrollar en otros ámbitos (sobre todo por la administración educativa, pero también para dotar de infraestructuras adecuadas a las zonas más remotas y con poca o nula cobertura), los convenios colectivos también deben contribuir a salvar una brecha digital que perjudica en superior medida a los trabajadores de mayor edad (en los tres niveles apuntados), a las mujeres (sobre todo en el tercero) y a quienes presentan alguna discapacidad. Se trata de ofrecer respuestas para evitar que sean los más perjudicados por los cambios implementados en las empresas en su proceso de digitalización.

2. LAS BRECHAS DIGITALES EN EL V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La preocupación de los agentes sociales por la brecha digital es algo innegable. De hecho, la cuestión se ha incorporado al V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025, suscrito el 10 de mayo de 2023, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y, de otra, por las Confederaciones

Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT)¹.

Como señala su Preámbulo, los firmantes apuestan “decididamente por el funcionamiento ágil de los mecanismos participativos para afrontar los importantes desafíos que suponen las grandes transformaciones tecnológica, digital y ecológica y las consecuencias disruptivas que tienen en el seno de las empresas y su actividad y, con ello, en el empleo y sus condiciones. Ello debe permitir la transición justa a una realidad que aún no está escrita, a través de la anticipación, la formación continua y la recualificación, y abordar las diferentes brechas para que nadie quede descolgado”.

El compromiso con la igualdad, y la voluntad de que nadie quede rezagado en la transición se hace patente en un Capítulo V dedicado a “formación y cualificación profesional”, cuyas primeras palabras sirven para que las organizaciones firmantes reconozcan como “fundamental la adaptación permanente de las plantillas a las nuevas realidades a las que se enfrenta el mundo del trabajo, tanto en los procesos productivos como organizativos. Para ello son imprescindibles los planes de formación permanente que, con las necesarias actualizaciones, capaciten a las trabajadoras y trabajadores para responder a esas nuevas realidades, marcadas, entre otras, por la transición digital y ecológica y el envejecimiento de la población trabajadora”. Sentado esto, encomiendan a la negociación colectiva “potenciar la formación a lo largo de la vida laboral como elemento estratégico para la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y de la competitividad de las empresas”, adoptando medidas dirigidas, junto a más objetivos, a “garantizar la igualdad de acceso de las personas trabajadoras a la formación”, pero también a “fortalecer la formación destinada a facilitar la transición digital y ecológica de las empresas y de las personas trabajadoras” y a “fomentar la formación dual en las empresas, adaptada a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras”.

Posteriormente, en su Capítulo XVI (“Transición tecnológica, digital y ecológica”) aboga por que los convenios obren en un doble sentido: de un lado, “se impulsará desde la negociación colectiva una política de igualdad de oportunidades para asegurar que la tecnología digital resulte beneficiosa para todas las personas trabajadoras, superando la brecha por edad”; de otro, “se fomentarán medidas de acción positiva para evitar la brecha digital entre mujeres y hombres, particularmente en competencias avanzadas, garantizando los procesos de formación necesarios para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo como consecuencia de las

¹ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023).

transformaciones digitales de la empresa, con los criterios que las normas laborales establecen”.

Por cuanto hace a la discapacidad, la cuestión se acomete de forma indirecta en el Capítulo XII, donde, sin mención específica a la brecha digital, sí se prevé “incluir en los convenios colectivos disposiciones que contribuyan a la efectiva aplicación de cuestiones como las adaptaciones de puestos de trabajo, ajustes razonables, accesibilidad universal”, etc. También, “abordar desde la negociación colectiva la problemática de la discapacidad sobrevenida, con el objetivo de establecer las medidas necesarias para mantener el empleo”, con alusión expresa, de nuevo, a la adaptación del puesto.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FRENTE A LAS BRECHAS DIGITALES

El repaso de la negociación colectiva muestra como las referencias a posibles brechas digitales resultan prácticamente anecdóticas, limitándose, de un lado, a genéricas declaraciones en las que se habilita el establecimiento de una comisión de trabajo paritaria destinada a analizar “el impacto de la digitalización en la empresa”, con funciones para “integrar la noción de género en todas las iniciativas digitales, como motor para la igualdad y luchar contra la importante brecha de género”²; se contempla el compromiso empresarial de “formar a su personal en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad”, debiendo los trabajadores “participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente”³; se vincula la formación con diversos fines, entre los cuales se cita el de “acercar y hacer partícipes a las personas trabajadoras de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas”⁴ o, sin hablar expresamente de brecha, pero con análoga intención, se establece como prioridad de las acciones formativas en el marco de los procesos de innovación tecnológica las “destinadas a los colectivos con especiales carencias formativas, así como las dirigidas a conseguir la reducción o eliminación de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres”⁵.

² Art. 8 CC de la industria agroalimentaria (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022), el cual, sin alusión específica a la brecha digital por edad, sí la reconoce cuando también atribuye a aquella comisión la labor de “garantizar un relevo generacional”.

³ Art. 80.4 CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) o, en términos casi idénticos, art. 35.4 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

⁴ Art. 28.1.f) CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁵ Art. 39 CC para el sector de industrias siderometalúrgicas (BOP de Palencia núm. 94, de 7 de agosto de 2023).

De otro, a puntuales alusiones más concretas, como aquella en cuya virtud al “objetivo de reducir la brecha digital de género [...] la empresa diversificará los canales disponibles para la publicación de vacantes, y siempre teniendo en cuenta la adecuación del medio a la posición a seleccionar, se optará por aquellos canales que potencien la recepción de candidaturas del sexo menos representado”⁶ o aquella otra de conformidad con la cual, “con el fin de combatir la brecha digital es importante priorizar la Formación en competencias digitales, fundamentalmente para las personas trabajadoras no cualificadas, mayores de 45 años fundamentalmente”⁷; también, aunque sea de forma indirecta, la cláusula en cuya virtud “en las acciones formativas de las empresas a su personal [...] se podrán establecer ventajas a favor de las personas trabajadoras del sexo menos representado en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional”⁸.

A ello procedería añadir cuantas previsiones, limitándose a reproducir extremos ya contemplados en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), tratan de salvar posibles obstáculos que la situación de discapacidad puede presentar para el desarrollo del teletrabajo, con medidas orientadas en el doble sentido ya adelantado por el legislador en los arts. 11.1 y 22 LTD: primero, se establece que “las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo”, añadiendo que, “en el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa”⁹. Segundo, se reconoce que “la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias

⁶ Art. 9 III CC de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022) o art. 18 CC de Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

⁷ Art. 7.8 CC de la empresa Sociedad cooperativa andaluza olivarera Nuestra Señora de Guadalupe (BOP de Córdoba núm. 74, de 17 de abril de 2024).

⁸ Art. 53.4 CC de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector metal (BOP de Valladolid núm. 184, de 26 de septiembre de 2023). O aquella otra que contempla “la inclusión en los planes de formación de las actividades de capacitación para superar la brecha de género”, art. 25 CC de la Empresa de Servicios Municipales de Manacor, SA (BOIB núm. 146, de 26 de octubre de 2023).

⁹ Art. 53.4 CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021). En análogo sentido, art. 19.7 III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

personales, como la concurrencia de una discapacidad”¹⁰ o, de forma más exacta, “la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”¹¹.

4. LA FORMACIÓN COMO CAUCE PARA SALVAR LA BRECHA DIGITAL

Al margen de las disposiciones *supra* indicadas, la atención de los negociadores se centra fundamentalmente en la formación y en la actualización de competencias digitales de los trabajadores (sobre todo de cara a afrontar cambios en los puestos de trabajo), entendiendo por tal “un derecho de las personas trabajadoras para adaptarse a la transformación y reconversión digital, que comprende el conjunto de conocimientos y habilidades que permiten un uso seguro y eficiente de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral”¹².

Algo que, sin duda, resultará especialmente relevante para cuantos parten de una situación deficitaria en relación con aquellas, tal y como ya se ha podido observar en algunas de las muestras citadas en el apartado anterior.

Los convenios explicitan en ocasiones “la necesidad de implementar medidas formativas al objeto de afrontar los retos que la evolución de la actividad productiva, la digitalización y los cambios tecnológicos conllevan”¹³, no en vano “la rápida evolución tecnológica exige actualizar permanentemente las capacidades y habilidades del personal, a todos los niveles, como garantía de la competitividad de la empresa y consecuentemente de su futuro”¹⁴.

¹⁰ Art. 53.6 CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021) o art. 53 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 47, de 7 de marzo de 2024).

¹¹ Cláusula octava CC del sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023). Asimismo, art. 82.b) CC de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (DOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2023).

¹² Art. 48 CC de Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

¹³ Disposición adicional primera CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023). Se trata de “afrontar los retos tecnológicos [...] como medida de mejora de la productividad” [art. 26 CC de la empresa Robert Bosch España Fábrica Madrid SAU (BOCM núm. 11, de 13 de enero de 2024)], de “fortalecer las capacidades de las personas trabajadoras mediante la mejora de programas de formación profesional inicial y continua para la era digital” [art. 8 CC de la industria agroalimentaria (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022)] o de responder a “las nuevas necesidades formativas motivadas por los avances tecnológicos y la digitalización”, disposición declarativa CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP de Huesca núm. 11, de 16 de enero de 2024) o disposición declarativa CC del sector de industria, tecnología y servicios del sector del metal (BOP de Zaragoza núm. 293, de 23 de diciembre de 2023).

¹⁴ Art. 18 CC de Saint-Gobain PAM España, SA (BOE núm. 203, de 24 de agosto de 2022) o con un sentido análogo, art. 34 VIII CC de Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE núm. 47, de 22 de febrero de 2024) o cláusula final, B, CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP de Huesca núm. 11, de 16 de enero de 2024).

No se trata, empero, solo de mejorar la competitividad de las empresas, por la vía de incrementar la “la adaptabilidad del personal a los cambios [...] motivados [...] por procesos de innovación tecnológica”¹⁵, sino también la “empleabilidad de los trabajadores”, para lo cual resulta imprescindible “impulsar iniciativas que favorezcan la profesionalización y mejora permanente de la formación” a fin de, entre otros objetivos, “adaptarse a los cambios motivados [...] por procesos de innovación tecnológica”¹⁶. Se trata, pues, de conseguir el desarrollo “personal y profesional de las personas trabajadoras, una mayor eficacia económica que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización

¹⁵ Art. 33 CC de la empresa Comar Inversiones Capital, SAU, centro de trabajo de Gran Vía (BOCM núm. 94, de 20 de abril de 2024).

¹⁶ Art. 30.3.c) CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024); art. 26.1.d) CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) o art. 28.1.j) CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023). Objetivo asumido también, en diferentes términos, por art. 13.1.h) VII CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023); art. 26 CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2022); art. 15.1.c) CC de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023); art. 17.c) CC sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023); art. 58 CC de Uniprex, SAU (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 24 CC de Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023); anexo VI CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 37 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 30 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023); art. 42 CC de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); art. 16 del CC de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 113.a) VII CC de industrias de ferralla (BOE núm. 41, de 16 de febrero de 2024); art. 53 V CC marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (BOGC núm. 9082, de 18 de enero de 2024); art. 44 CC para oficinas de farmacia de Cataluña de Girona, Lleida y Tarragona (DOGC núm. 9015, de 6 de octubre de 2023); art. 56 CC del sector de ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 76, de 30 de marzo de 2024); art. 17 CC para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Salamanca núm. 221, de 17 de noviembre de 2023); art. 15 III CC de Volkswagen Group España Distribución (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 15 III de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); art. 55 CC de la empresa Sociedad pública de Infraestructuras y Medio Ambiente de Castilla y León, SA (BOCyL núm. 30, de 12 de febrero de 2024); art. 17 CC de la empresa Colegio de ingenieros técnicos de obras públicas e ingenieros civiles (BOCM núm. 142, de 15 de junio de 2024) o art. 27 CC de la empresa Inter Malta SA (BOP de Sevilla núm. 111, de 10 de junio de 2024); art. 12 CC de la empresa Los alcores de Carmona SL (BOP de Sevilla núm. 239, de 16 de octubre de 2023); art. 53 III CC de Signify Manufacturing Spain SLU (BOP de Valladolid núm. 198, de 17 de octubre de 2023); art. 54 CC para la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA (BOP de Álava núm. 18, de 12 de febrero de 2024) o art. 31 CC de SNA Europe Industries Iberia, SA (planta Soraluze) (BOP de Gipuzcoa núm. 101, de 27 de mayo de 2024).

del trabajo”¹⁷. Finalidad patente cuando “la empresa se compromete, y el personal acepta, una acción apropiada de reconversión de las personas trabajadoras que las adapte, aplicando las técnicas sociológicas y de formación adecuadas, a las nuevas necesidades productivas, de forma que nadie quede desfasado por el progreso técnico, alejando, además, el riesgo de un posible desempleo tecnológico”¹⁸.

Recuérdese, por tanto, que esta formación en nuevas tecnologías es “un objetivo compartido por empresas y personas trabajadoras”¹⁹; una “herramienta estratégica básica dentro de la política de recursos humanos, orientada a mejorar la eficacia y eficiencia de la empresa, así como a potenciar el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as y su capacidad para asumir nuevas responsabilidades, garantizando la permanente adecuación profesional de los/as trabajadores/as a las necesidades de la empresa y el entorno y a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos”²⁰.

En definitiva, y como valor estratégico²¹, la formación “facilita tanto a las personas trabajadoras como a las empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías, así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución. Por ello, todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los

¹⁷ Art. 85 CC de Resonac Graphite Spain SAU (BOP de A Coruña núm. 77, de 19 de abril de 2024). A través del “derecho a una adecuada formación profesional, que se oriente prioritariamente a [...] conservar y perfeccionar los conocimientos” se logrará “facilitar la promoción interna favoreciendo la mejora de la productividad en la empresa y promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica”, art. 27 CC de la empresa Aperitivos matarile SA (BOP de Sevilla núm. 265, de 16 de noviembre de 2023).

¹⁸ Anexo 1.3.1 CC de la empresa Robert Bosch España Fábrica Madrid SAU (BOCM núm. 11, de 13 de enero de 2024).

¹⁹ Art. 26 CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2022).

²⁰ Art. 23.1 CC de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020). “Se considera la formación como un elemento fundamental para el mantenimiento de la competitividad de la empresa, y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras. Todo esto permitirá una rápida adaptación a nuevos métodos, tecnologías y a la adaptación a las nuevas formas del mercado”, CC de Teleinformática y Comunicaciones, SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

²¹ Art. 74 CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); art. 23.1 CC de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); anexo VI CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 37 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 30 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023); art. 24 CC de Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023); art. 42 CC de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) o art. 16 CC de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las empresas pongan a su disposición”²².

Con esta meta en el horizonte, algunos convenios avanzan acciones como las siguientes: constitución de un Comité Paritario Sectorial de Formación “que tendrá por objeto participar en la elaboración de planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de las personas trabajadoras a las nuevas tecnologías, a los cambios en la organización del trabajo y a facilitar la formación y el desarrollo profesional”²³; implantación de un Observatorio de desarrollo y evolución del sector “como foro estable de diálogo social y concertación colectiva sobre materias de interés común” y desde el cual las partes “realizarán los correspondientes análisis conjuntos de la realidad sectorial, de [...] competencias digitales y empleabilidad de las plantillas en los nuevos puestos que puedan crearse”²⁴; atribución a la comisión paritaria del deber de estudiar los temas relativos a “innovaciones tecnológicas” sobre la base de, entre otros principios, el “reciclaje de aquellos trabajadores/as afectados” por las mismas²⁵; constitución (por parte de dicha comisión o quien ella determine) de “una comisión de digitalización a los efectos de conocer el mapa de digitalización de las empresas [...], el desarrollo de planes concretos y la afección a largo plazo en el empleo, y especialmente en las necesidades de formación”²⁶; posibilidad de que los sindicatos firmantes propongan la inclusión en los planes de formación de “acciones formativas encaminadas a la adaptación formativa de los trabajadores y trabajadoras en un proceso de transición justa hacia la digitalización”²⁷; elaboración de un “un plan sectorial de formación plurianual” en el que

²² Art. 74 CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021). Como señala el art. 39 CC para el sector de industrias siderometalúrgicas (BOP de Palencia núm. 94, de 7 de agosto de 2023), la “renovación de la cualificación de los trabajadores” obra “en beneficio de ellos mismos y de la mayor competitividad de las empresas”, por ende, “con el fin de conseguir el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo, se promoverá el máximo aprovechamiento y desarrollo del Acuerdo Nacional de Formación Continua en todo el ámbito sectorial”.

²³ Art. 90 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

²⁴ Disposición transitoria quinta CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

²⁵ Y teniendo en cuenta, entre otros factores, que “la implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores/as”, art. 59 CC del sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

²⁶ Art. 27.B. 12 CC del sector de industria, tecnología y servicios del sector del metal (BOP de Zaragoza núm. 293, de 23 de diciembre de 2023).

²⁷ Art. 61 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (BOP de Huesca núm. 11, de 16 de enero de 2024); completado con un art. 63 en cuya virtud se considera a los representantes legales de los trabajadores y a los delegados sindicales “participes en las acciones formativas relativas a [...] procesos de digitalización vinculados a la empresa, en marcha y planificados”.

“se incorporarán las acciones necesarias para garantizar la adecuación profesional del personal a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo producidos como consecuencia de la implantación en el sector de las nuevas tecnologías”²⁸; reconocimiento de la necesidad de que la digitalización se afronte a través de la formación y consiguiente voluntad de “abordar la creación de un plan de bases que defina las necesidades formativas del sector con especial incidencia en las pymes, para, en su caso, ser posteriormente desarrollado e implementado a través de los planes de formación de las empresas”²⁹; potenciación de la formación continuada para afrontar la evolución de las tecnologías “procediendo a establecer [...] los adecuados planes de reciclaje y desarrollo para mejorar la cualificación técnica del personal”³⁰; optimización de “las cualificaciones de las plantillas a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los acuerdos sobre ayudas/bonificaciones existentes para la formación, en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa y la adaptación a los cambios motivados por el proceso de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo”³¹; desarrollo, según las necesidades organizativas de la dirección, de “la política de formación adecuada al objeto de que todo el personal pueda tener acceso, en régimen de igualdad de oportunidades, a unos mejores conocimientos profesionales y mejora del nivel de digitalización”³²; elaboración de “estudios de carácter prospectivo respecto de itinerarios formativos por ocupaciones, las necesidades formativas, especialmente por los cambios derivados por la digitalización y de los procesos de transformación ecológica”³³ o, “desde el convencimiento de la importancia de acometer la necesaria anticipación al cambio en el sector, [compromiso de] analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del convenio [...] que

²⁸ Función atribuida a la Comisión de Formación Sectorial en el art. 54.2 V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

²⁹ Plan que será elaborado por el Comité Paritario Sectorial de formación y aprobado por las direcciones de las organizaciones firmantes del convenio, según determina la Disposición adicional primera CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

³⁰ “Como medida imprescindible para asegurar la competitividad y el empleo”, art. 26 III CC de Eltec It Services, SLU (BOE núm. 59, 7 de marzo de 2024).

³¹ Art. 34 CC de la empresa Fábrica de municiones de Granada, SLU (BOP de Granada núm. 42, de 1 de marzo de 2024) o art. 32 CC de la empresa Nammo Palencia, SL (BOP de Palencia núm. 84, de 14 de julio de 2023).

³² Art. 39 V CC de la empresa Compañía Cervecera Damm SL, El Prat de Llobregat (BOP de Barcelona, de 29 de abril de 2023).

³³ Habrá de hacerlo la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación Profesional para el Empleo, “por sí, o por medio de entidades especializadas”, según establecen el art. 27.5.d) CC marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2022) o el art. 33.4.d) VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería —ALEH VI— (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023). O la Comisión paritaria sectorial de formación o estructura paritaria sectorial, conforme dispone el art. 30.2.a CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras que faciliten la adaptación a las nuevas tecnologías y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios de la vigilancia, creando a tales efectos una Comisión específica que deberá constituirse en un plazo no superior a tres meses tras la publicación del Convenio Colectivo”³⁴.

Aparte de la llamada a proyectos o estudios de materialización futura, los negociadores (en particular en el ámbito empresarial) contemplan la introducción de la cuestión tecnológica en los planes —por lo general, anuales— de formación³⁵. Existen, además, algunas previsiones concretas en relación con la cualificación digital de la plantilla; no solo por la extendida costumbre de prever una instrucción específica de cara a concienciar sobre la trascendencia de la desconexión digital (conforme exige la LTD), o en relación con el tema de protección de datos (para el cumplimiento de cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales), sino también por cuanto hace al adiestramiento preciso para el cumplimiento de las obligaciones laborales de cada puesto. Así, hay textos que en el catálogo de materias formativas incluyen expresamente, y según el nivel, informática básica (manejo de herramientas internas, ofimática, GDS —*Global Distribution System*— básico), informática II (GDS e informática aplicada al turismo) e informática III (aplicaciones avanzadas)³⁶; otros, con inferior nivel de detalle determinan que aquel plan ha de “cubrir, al menos, [...] informática y sistemas de la información”³⁷ o que “la empresa promocionará de manera regular cursos de informática”³⁸.

Mención particular merecen aquellos textos en los cuales, una vez las partes reconocen que “la formación en capacidades tecnológicas es una

³⁴ Además, “con el objetivo de dotar a la Empresa de unos medios humanos mejor capacitados para hacer frente a los cambios esperados, potenciando con dicho fin aquellas competencias profesionales que permitan que su trabajo se desarrolle de forma más eficiente, en la medida que las necesidades de la empresa y la normativa laboral y administrativa aplicable así lo permitan, las empresas harán sus mejores esfuerzos para favorecer el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, primando de esta manera y en la medida de la posible su promoción”, art. 37 CC estatal de empresas de seguridad (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

³⁵ Entre otras, art. 48 CC de Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023); art. 18 CC de Saint-Gobain PAM España, SA (BOE núm. 203, de 24 de agosto de 2022); art. 24 CC de Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023); art. 29 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); anexo VI CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 37 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023) o art. 30 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023).

³⁶ Art. 11.8 CC del sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

³⁷ Art. 50 CC del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

³⁸ Art. 42.5 CC de Renault España, SA (BOE núm. 221, de 15 de septiembre de 2021).

palanca estratégica indispensable para poder afrontar los retos derivados de la revolución digital actual”, la empleadora oferta instrucción bajo una doble modalidad: de una parte, “planes de *upskilling*, entendidos como acciones formativas para mejorar las habilidades de las personas trabajadoras en su rol actual”; de otra, “planes de *reskilling*, entendidos como acciones formativas que les permitan desempeñar un puesto diferente”. Pero no solo, pues en el contexto de digitalización aludido, se resalta el deber de la entidad “y de las personas responsables de las distintas unidades organizativas que la integran, de velar de forma constante por las necesidades formativas de las personas trabajadoras y apoyarlas a la hora de la elaboración proactiva de su plan de formación y desarrollo”³⁹.

Como opción presente en algunos convenios, cabe citar, asimismo, una regulación específica para los supuestos de introducción de modificaciones tecnológicas en la empresa; situación a la que, por regla general, responden mediante un doble tipo de medidas:

Por una parte, los convenios contemplan el deber de informar a los representantes del personal. Por ejemplo, cuando el texto determina que “debe informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de las personas trabajadoras o secciones sindicales”⁴⁰; que “la empresa informará a lo representación legal de los trabajadores en los casos en que vayan a realizar modificaciones en los métodos de trabajo con motivo de la transformación digital, que pudiera tener efecto en el empleo”⁴¹; que “en los procesos de transformación digital, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando estos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales”⁴²; que “la empresa comunicará al Comité Intercentros, todo cambio tecnológico que lleve aparejadas necesidades de reciclaje, reordenación profesional, formación, etc. [...] con objeto de diseñar planes específicos formativos”⁴³; que “las empresas informarán a la representación de las personas trabajadoras con antelación de al menos

³⁹ Art. 15 CC de Fundación Telefónica (BOE núm. 181, de 31 de julio de 2023) o art. 13 CC de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

⁴⁰ Art. 13 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

⁴¹ Art. 55 CC de la empresa Cruz Roja Española (BOP de Ourense núm. 263, de 16 de noviembre de 2023).

⁴² Art. 11 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) o art. 12 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁴³ Art. 23 CC del Grupo Cofely (BOE núm. 289, de 3 de diciembre de 2021).

un mes a la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero que pudieran tener algún efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo”⁴⁴; que, “cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores/as una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se informará previamente al comité de empresa”⁴⁵; que “cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a la representación legal de las personas trabajadoras”⁴⁶ o que, “cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras una modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a dos meses, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a la representación de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo”⁴⁷.

Alguna empresa contempla un doble procedimiento: de un lado, el ordinario, en cuya virtud “el comité de empresa será informado con la debida antelación por la dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo”; de otro, el aplicable cuando aquel plan vaya a dar lugar a modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, en cuyo caso lo pondrá en conocimiento del comité intercentros, con la mayor antelación posible y siempre antes de un mes, negociando con aquel un acuerdo y comprometiéndose “a mantener con dicho comité un sistema de seguimiento permanente hasta la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en los sectores afectados”⁴⁸.

⁴⁴ “La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada”, art. 27 CC de comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9867, de 10 de junio de 2024). En sentido análogo, aunque con una genérica mención a “la debida antelación” (y no a un mes, como el anteriormente citado), el art. 34 CC de la Fundación de Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria (BOC núm. 110, de 7 de junio de 2024).

⁴⁵ Art. 16 CC de la empresa Verinsur (BOP de Cádiz núm. 102, 29 de mayo de 2024).

⁴⁶ Art. 73 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) o art. 85 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023).

⁴⁷ Art. 11 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023). Referencia a dos meses de formación o adaptación que se reduce a uno en el art. 11 CC de CEPL Iberia, SL (BOE núm. 223, de 19 de agosto de 2020) o en el art. 70 CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (DIGC núm. 9109, de 26 de febrero de 2024). Con un tenor análogo, pero sin previsión de duración mínima para la formación, art. 58 CC de la empresa Sociedad pública de Infraestructuras y Medio Ambiente de Castilla y León, SA (BOCyL núm. 30, de 12 de febrero de 2024).

⁴⁸ Art. 33 VII CC de Diario ABC, SL (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

Por otra, se recoge el deber de formar al trabajador para afrontar aquellas modificaciones (como por otra parte exige el art. 52.b del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores —ET—), considerando como formación necesaria “aquella que se deriva de la implantación de nuevos sistemas informáticos y tecnologías”⁴⁹. A este respecto, los convenios establecen que “la dirección de la empresa ofrecerá a las personas trabajadoras que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses” (formación que se ha de impartir “en horas de trabajo o en su defecto [ser] compensadas con descanso”)⁵⁰; que “las personas trabajadoras destinadas al puesto de trabajo modificado recibirán la formación necesaria para el desarrollo de sus funciones, bien directamente de la empresa o bien a través de planes de formación concertados con el Servicio Público de Empleo Estatal u otros Organismos competentes” (con el añadido de la obligación de proporcionar información a los representantes de los trabajadores del régimen de dicha formación —es decir, “las personas trabajadoras afectadas, características, duración, horario y presupuestos a ellas dedicados”—)⁵¹; que “las empresas que inicien dichos procesos formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital”⁵²; que “la empresa organizará por propia iniciativa o a propuesta de los trabajadores, los cursos de formación que estime necesarios para el reciclaje y perfeccionamiento de sus trabajadores, y cursos para facilitar la adaptación de sus propios trabajadores a los cambios ocupacionales originados por la introducción de nuevas tecnologías”⁵³; que “la dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación”⁵⁴; que, “cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que conlleven para los trabajadores/as una

⁴⁹ Art. 3.2 CC de Compañía Asturiana de Bebidas Gaseosas, SLU (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

⁵⁰ Art. 13 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

⁵¹ Art. 11 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023), art. 11 CC de CEPL Iberia, SL (BOE núm. 223, de 19 de agosto de 2020) o con un literal muy próximo, art. 58 CC de la empresa Sociedad pública de Infraestructuras y Medio Ambiente de Castilla y León, SA (BOCyL núm. 30, de 12 de febrero de 2024).

⁵² Art. 11 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) o art. 12 CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023). En términos análogos, art. 70 CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (DIGC núm. 9109, de 26 de febrero de 2024).

⁵³ Art. 54 CC de Radio Popular, SA (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

⁵⁴ Art. 22 CC para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Segovia núm. 26, de 28 de febrero de 2024).

modificación sustancial de las condiciones de trabajo [...] se formará al personal en el uso de esa nueva tecnología”⁵⁵; que “la empresa facilitará a las personas trabajadoras la formación mínima necesaria para la adaptación a las nuevas medidas o métodos de trabajo que se implanten” como consecuencia de la implantación de acciones de mejora tecnológica⁵⁶ o que el Ayuntamiento “se compromete a [la] realización de cursos de capacitación profesional o de reciclaje para la adaptación a nuevos puestos de trabajo o a innovación técnicas y tecnológicas que se introduzcan en el que viniere desempeñando”⁵⁷.

Lo enfoca como deber del trabajador el convenio de conformidad con el cual “cuando se declare la necesidad de reconversión profesional, originada por motivos tecnológicos [...] el personal afectado tendrá la obligación de asistir a todos los cursos que con este fin se convoquen”⁵⁸; asimismo, cuanto se establece dicha obligatoriedad respecto a “la realización de cursos de formación profesional que tengan por objetivo [...] la implantación de innovaciones tecnológicas”⁵⁹.

Procede recordar en este punto la eventual operatividad de la extinción del contrato por aplicación del mentado art. 52.b) ET (“falta de adaptación del trabajador a las modificaciones operadas en su puesto de trabajo”), lo que no impide otras alternativas menos penosas, tal y como establecen los negociadores cuando determinan que “el empresario podrá, de modo voluntario y si las circunstancias estructurales de la empresa lo permiten, ofrecer al trabajador/a un nuevo puesto de trabajo más acorde con sus conocimientos, previa comunicación en ese sentido al comité de empresa o delegados de personal”⁶⁰. Por otra parte, excluye la operatividad de la extinción por ineptitud sobrevenida del art. 52.a) ET el convenio en cuya virtud esta no podrá ser alegada para tal resolución “salvo que el trabajador se haya negado expresamente a recibir los cursos de formación continua que la dirección le hubiera planteado” ante “la introducción de nuevas tecnologías”⁶¹.

Para el concreto caso del teletrabajo, en fin, el punto de partida debe ser el art. 9.2 LTD, en cuya virtud “la empresa deberá garantizar a las personas

⁵⁵ Art. 16 CC de la empresa Verinsur SA (BOP de Cádiz núm. 102, de 29 de mayo de 2024).

⁵⁶ Art. 34 CC de la Fundación de Servicios Empresariales CEOE-CEPYME Cantabria (BOC núm. 110, de 7 de junio de 2024).

⁵⁷ Art. 53 CC del Ayuntamiento de Palencia (personal laboral) (BOP de Palencia núm. 60, de 19 de mayo de 2023).

⁵⁸ Art. 33 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

⁵⁹ Art. 26 CC de la empresa Aguas de Lorca, SA (BORM núm. 257, de 7 de noviembre de 2023).

⁶⁰ Art. 15 CC de Clear Channel España, SLU (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

⁶¹ Art. 7 IX CC del grupo Unide (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas”.

Los convenios se refieren a esta cuestión, bien reproduciendo el literal de la ley⁶², bien estableciendo que “la empresa impartirá a la persona trabajadora formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo”⁶³; que aquella “proporcionará la formación adecuada para el correcto uso de los equipos” y “para la mejora de la prestación del servicio o de su capacitación tecnológica”⁶⁴; que a los teletrabajadores “se les facilitará el acceso a formación específica sobre trabajo a distancia y el uso de herramientas tecnológicas adecuadas a su labor”⁶⁵, o, en fin, que “la persona trabajadora, si fuera ello preciso, con carácter previo al desarrollo del trabajo a distancia, recibirá información y/o formación adecuada sobre [...] el conocimiento y uso de las herramientas disponibles”⁶⁶.

Ocasionalmente se concreta la necesidad de instrucción específica sobre tecnologías de la información y comunicación y manejo de herramientas informáticas⁶⁷; sobre “adecuada utilización de los sistemas sí como la asistencia técnica que pueda requerir”⁶⁸ o sobre “competencias digitales”⁶⁹; también en algún caso los negociadores ponen especial énfasis “en el correo electrónico, en los entornos de trabajo ‘Corporativos’ y en las cuestiones psicosociales precisas para la correcta adecuación al nuevo entorno laboral”⁷⁰. Previsión esta última que, sin duda, enlaza con la formación específicamente preventiva presente en buena parte de los convenios que se ocupan del trabajo a distancia.

⁶² Anexo 5, punto 2.11, III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁶³ Art. 18.5.D) CC del sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) o con un sentido similar, art. 46 CC de la empresa Avanza Zaragoza, SAU (BOP de Zaragoza núm. 84, de 15 de abril de 2023).

⁶⁴ Art. 7 XVII CC de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023).

⁶⁵ Art. 24 CC de Cruz Roja Española en Cantabria (BOC núm. 76, de 20 de abril de 2023).

⁶⁶ Disposición complementaria sexta.10 CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

⁶⁷ Anexo 12, punto 11, II CC para el personal de la empresa GPEX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

⁶⁸ Art. 16.11 CC del Consorcio del Besòs (BOP de Barcelona de 30 de mayo de 2023).

⁶⁹ Art. 102 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU —Medio Propio— (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023).

⁷⁰ Anexo 2 CC de Teleinformática y Comunicaciones, SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024) o anexo 5 III CC de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

Unos pocos convenios plantean la cuestión formativa desde el punto de vista de los requisitos de acceso al teletrabajo, estableciendo que “para poder acceder a esta modalidad de teletrabajo, la persona trabajadora debe reunir los siguientes requisitos: [...] c) Tener los conocimientos informáticos, telemáticos, teóricos y prácticos, suficientes que requiera el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo en la modalidad de teletrabajo”. Con todo, y a fin de acatar el mandato legal, esta previsión se completa con la imposición a la empresa del deber de proporcionar, a su cargo, la formación específica para que el trabajador se pueda postular al trabajo a distancia⁷¹.

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

A la vista del análisis efectuado, cabe extraer las siguientes conclusiones:

- Sin perjuicio de las actuaciones a desarrollar desde otras esferas, los convenios también pueden contribuir a salvar una brecha digital que perjudica en superior medida a los trabajadores de mayor edad, a las mujeres y a las personas con diversidad funcional.
- El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2023-2025 no solo realiza declaraciones genéricas en relación con la brecha digital por razón de edad y género, sino que para la superación de esta última exige garantizar los procesos de formación necesarios para la adecuada adaptación del personal a las transformaciones digitales de los puestos. En cuanto hace a los trabajadores con discapacidad, y por cuanto aquí importa, centra su atención en la recomendación de que los convenios prevean ajustes razonables de los puestos para garantizar la accesibilidad universal.
- Las referencias a la brecha digital en la negociación colectiva sectorial son anecdóticas, limitándose a un puñado de declaraciones genéricas, junto a unas pocas algo más concretas o —sin mención expresa a aquella— a reiterar las previsiones incorporadas a la LTD para salvar posibles obstáculos que la situación de discapacidad pueda presentar para el desarrollo del teletrabajo.
- Al margen de las disposiciones *supra* señaladas, la atención de los negociadores se centra, sobre todo, en la formación y en la actualización de las competencias digitales de los trabajadores; en

⁷¹ Art. 27.5.1 CC del personal laboral del Instituto Catalán de las Empresas Culturales (BOP de Barcelona de 2 de febrero de 2023).

particular, en el caso de transformación de los puestos de trabajo para la introducción de nuevas tecnologías.

- Los convenios colectivos que se ocupan de las competencias digitales ponen en valor la formación de los trabajadores como elemento positivo tanto para estos, como para las empresas, dado el vigente contexto de disrupción tecnológica. Por tal motivo, suelen contemplar la elaboración de planes formativos para adecuar los conocimientos del personal o prevén estudios prospectivos sobre las necesidades reales en la materia. En algunas ocasiones se contemplan posibles ventajas en favor del sexo menos representado en el ámbito al que vayan dirigidas las acciones formativas.
- En algunos convenios la formación en capacidades tecnológicas se articula a través de un doble canal, con planes destinados a mejorar las habilidades en el rol actual del trabajador, junto a otros orientados al posible desempeño de puestos diferentes.
- Resulta muy poco común que los convenios sectoriales especifiquen los contenidos de la formación digital que recibirán los trabajadores. Más habituales (aunque tampoco es una opción demasiado extendida) son las que ofrecen una regulación específica para los supuestos de introducción de modificaciones tecnológicas en la empresa, situación a la que, por regla general, responden mediante un doble tipo de medidas: de un lado, el deber de informar a los representantes del personal; de otro, el de formar al trabajador para afrontar tales transformaciones.
- Para el concreto caso del teletrabajo, los convenios se limitan a insistir en cuanto ya reclama la LTD; a saber, la obligación empresarial de adiestrar al trabajador para facilitar la adaptación a esta modalidad de trabajo.

Por cuanto hace a las buenas prácticas, merecen ser destacadas las siguientes:

- El reconocimiento expreso de la necesidad de adoptar medidas para erradicar la brecha digital.
- El recordatorio de los deberes que la LTD impone respecto a los teletrabajadores con discapacidad.
- La puesta en valor de la formación digital en un contexto de cambio, destacando sus beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores.
- La inclusión de contenidos digitales en los planes de formación.

- La previsión de estudios prospectivos de las necesidades formativas para diseñar itinerarios por ocupaciones que tengan en cuenta en especial los cambios derivados de la digitalización.
- La inclusión de la materia informática como contenido de la formación, con distinto grado de dificultad según el nivel formativo de que se trate.
- La regulación específica de los supuestos de introducción de modificaciones tecnológicas en la empresa.
- El establecimiento de un deber de informar a los representantes del personal sobre las transformaciones tecnológicas o digitales que puedan afectar al empleo o a las condiciones de trabajo o que traigan aparejado un período de formación para los trabajadores.
- El reconocimiento expreso del deber empresarial de formar al trabajador (dentro de la jornada o compensando con descansos el tiempo empleado) para que pueda afrontar las transformaciones digitales/tecnológicas que afecten a su puesto, exigiendo, asimismo, informar a los representantes del personal de las características fundamentales de dicha formación.
- La previsión de alternativas menos penosas a la extinción del contrato del trabajador por ineptitud sobrevenida o por falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto.
- El recordatorio del específico deber formativo que la LTD impone a los empresarios en relación con el teletrabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.M.; BARDINA MARTÍN, Y. y RODRÍGUEZ ORGAZ, C., Coords.): *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra (Aranzadi), 2023.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “El diálogo social y la negociación colectiva como herramientas para lograr una transición digital justa”, *Lan Harremanak*, num. 42, 2019.
- AZOR OLIVER, A.G.: “La brecha digital: personas de edad avanzada”, en AA.VV.: *Las transformaciones de la Seguridad Social ante los retos de la era digital*, Vol. 2, Murcia (Laborum), 2023.
- BAJO GARCÍA, I.: “Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo. Propuestas para una transición hacia un empleo digital inclusivo frente a la brecha digital laboral”, en AA.VV.: *Digitalización*,

- recuperación y reformas laborales*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2022.
- MONJE GUTIÉRREZ, L.M.: “Diálogo social para promover las competencias digitales y el uso de la realidad virtual”, *Noticias Cielo*, núm. 1, 2022.
- MONTES ADALID, G.M.: “La digitalización y el empleo frente al fenómeno de la despoblación: especial referencia al binomio personas mayores y alfabetización digital”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 477, 2023.
- DURÁN BERNARDINO: “Digitalización y empleo: cambios para el futuro del trabajo desde una perspectiva de género”, *Revista de Estudios Jurídicos*, núm. 21, 2021.
- GARCÍA GIL, M.B.: “Principios rectores del impacto de la brecha digital y tecnológica en el empleo femenino”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 9, 2023.
- MONTESDEOCA SUÁREZ, A. y GRAU PINEDA, C.: “La brecha digital de género”, en AA.VV. (López AHUMADA, J.E., Dir.): *La garantía de los derechos digitales en el ámbito laboral: políticas empresariales, ejercicio de derecho y límites al poder de control del trabajo*, Navarra (Aranzadi), 2023.
- ORTEGA LOZANO, P.G.: “Transición digital y trabajadores en edad próxima a la jubilación: brecha y desigualdades tecnológicas”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. extraord. 6, 2023.
- PÉREZ LÓPEZ, J.I.: “Garantizando los derechos de las personas mayores en el mundo laboral: una respuesta a la brecha digital”, *Trabajo, Persona, Derecho Mercado*, núm. 7, 2023.
- PÉREZ LÓPEZ, J.I.: “Brecha digital, género y derechos laborales”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, núm. 2, 2023.
- PICATOSTE, X.; GONZÁLEZ LAXE, F. y MESQUITA, A.: “Brecha digital de género y brecha salarial en el mercado laboral español”, en AA.VV. (NOVO CORTI, I. y CRUZ VILLALÓN, J., Dirs.): *Salario mínimo y trabajo decente ante la innovación tecnológica en España*, Navarra (Aranzadi), 2023.
- RAMÍREZ BANDERA, C.: “La brecha de género en los empleos relacionados con disciplinas STEM: causas, consecuencias y propuestas de solución”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 9, 2023.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La brecha digital de género: reflexiones en las postrimerías del primer cuarto del siglo XXI”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 475, 2024.
- VALDECIDILLO Gámez, M.R.: “Competencias digitales, formación y sesgos de género: el reto de no vencer el ‘no women’s land’”, *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, núm. 1, 2023.
- VILA TIerno, F.: “La expulsión de los mayores del mercado de trabajo como consecuencia de la brecha digital”, en AA.VV.: *Las pensiones ante los retos que plantea la “sociedad del riesgo”*, Murcia (Laborum), 2024.

Capítulo XI

IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DRA. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

1. Introducción. 2. La aplicación de la normativa en materia de protección de datos a los sistemas de inteligencia artificial. 3. Regulación de la IA en el Estatuto de los Trabajadores. 4. El Reglamento Europeo de Inteligencia Artificial. 5. La Directiva europea sobre plataformas digitales y su regulación de la IA. 6. Directrices convencionales sobre la IA. 7. Conclusiones y buenas prácticas. 8. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo de las relaciones laborales se ha visto sacudido (como el resto) por la disrupción provocada por la inteligencia artificial (en adelante, IA) y su imbricación en el trabajo. En los últimos años, esta revolución silenciosa y larvada ha acabado por generar un terremoto cuyas consecuencias no han sido todavía aquilatadas. A la cambiante situación se unen las dificultades que el ordenamiento jurídico, tanto nacional como internacional, experimentan a la hora de definir y regular fenómenos en permanente evolución y unidos indisolublemente entre sí¹.

La inteligencia artificial constituye un concepto que entreteje cantidades ingentes de datos (*big data*) a través de fórmulas matemáticas y programas informáticos (algoritmos) para desencadenar determinados procesos, como puede ser el aprendizaje automático y la toma de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles. Estos algoritmos de aprendizaje automático detectan patrones y aprenden a hacer predicciones y recomendaciones mediante el procesamiento de datos y experiencias y se adaptan en respuesta a nuevos datos. La toma de decisiones automatizadas “implica que un usuario delegue inicialmente una decisión, en su totalidad o en parte, en una entidad mediante la utilización de un programa informático o de un servicio; que dicha entidad, a su vez, utiliza modelos de toma de decisiones ejecutados automáticamente para llevar a cabo una acción en nombre de un usuario o para informar las decisiones del usuario a la hora de realizar una acción”².

En cuanto a su funcionamiento, “en el caso de las técnicas de aprendizaje automático, que constituyen un subconjunto de IA, los algoritmos están entrenados para inferir ciertos patrones basados en un conjunto de datos con el fin de determinar las acciones necesarias para lograr un objetivo

¹ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Impacto de la inteligencia artificial en el mundo laboral*, Cizur Menor (Aranzadi), 2020, págs. 7 y ss.

² Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de octubre de 2020, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un régimen de responsabilidad civil en materia de inteligencia artificial (2020/1414(INL)).

determinado. Los algoritmos pueden continuar aprendiendo cuando están en uso”³.

Estos sistemas de IA están comenzando a ser utilizados para la selección de personas trabajadoras; vigilancia en el lugar de trabajo y de seguimiento de actividades de las personas empleadas, evaluaciones cuantitativas y cualitativas del rendimiento; asignación de la formación y promoción; distribución del tiempo de trabajo; en materia de prevención de riesgos laborales, en particular en gestión de conflictos, detección de riesgos psicosociales y acoso en el trabajo; vigilancia; y para la arquitectura digital de toma de decisiones. De hecho, en un futuro, quizá en todas las decisiones de gestión de personal (incluido el despido⁴) podrían estar fundados en ellas.

La presunta objetividad (y su eficacia, rapidez y resultados) de la IA al tomar cualquier decisión ha encubierto durante mucho tiempo los puntos de fuga que su utilización en el marco de las relaciones laborales podría comportar. Así, las decisiones adoptadas conforme a un algoritmo y fundadas en el análisis de *big data* no eran objeto de revisión o contraste y mucho menos impugnadas.

Dada su potencialidad para tratar volúmenes ingentes de datos —muchos de ellos personales— y desarrollar inferencias y correlaciones y amplificar los sesgos discriminatorios existentes en la realidad, no cabe duda que llevan aparejados enormes posibilidades de progreso y a la vez retos importantes para la privacidad, la protección de datos personales y la igualdad, a los que se hace necesario hacer frente⁵ no solo desde la legislación en materia de protección de datos, también desde la negociación colectiva. Cabe insistir en que el riesgo que se asume al emplear estas herramientas es acabar discriminando a las personas trabajadoras en función del sesgo que incorporan, invisibilizando cada vez más a ciertos colectivos, que no son capaces de superar el cribado algorítmico. El sesgo mencionado puede estar en los datos de entrenamiento, en el desarrollo del modelo o en el uso incorrecto de las decisiones algorítmicas⁶.

A la hora de utilizar estas herramientas algorítmicas, los empleadores deben comprender cómo funcionan los modelos de inteligencia artificial, incluidos los estudios de validación que respaldan los sistemas de detección,

³ Comisión Europea: White paper On Artificial Intelligence. A European approach to excellence and trust, COM(2020) 65 final, 19 de febrero de 2020.

⁴ Un ejemplo de selección de personas trabajadoras en un despido colectivo avalado además por el TS, en STS 25 septiembre 2018 (rec. 43/2018).

⁵ Agencia Española de Protección de Datos: Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos *big data*, 2019, pág. 3.

⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo: desafíos y propuestas*, cit., págs. 35 y ss.

las variables que conducen a las decisiones y los pasos que los proveedores han tomado para desestabilizar los algoritmos, en tanto y en última instancia, los empleadores asumen la responsabilidad legal por cualquier discriminación llevada a cabo en su empresa.

En último término, y como ya se ha mencionado, el empresario responde de las decisiones adoptadas conforme a los arts. 4 y 17 ET y del cumplimiento de las distintas normas en materia de protección de datos referidas tanto al tratamiento de los personales, la elaboración de perfiles o la adopción de decisiones automatizadas.

Por tal motivo, las herramientas de gestión de recursos humanos basadas en algoritmos deben diseñarse para documentar las razones por las cuales se toman decisiones para garantizar que esas decisiones puedan explicarse. En el contexto de las decisiones de empleo, se debe priorizar la explicabilidad incluso cuando conduzca a una reducción del poder predictivo del modelo. En última instancia, los empleadores tienen la obligación de controlar la operación de los sistemas algorítmicos para asegurar que funcionen como se espera y no conduzcan a decisiones sesgadas cuando se apliquen en el lugar de trabajo.

2. LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS A LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Como ya se ha puesto de manifiesto, los sistemas de IA utilizan grandes volúmenes de datos, muchos de los cuales pueden ser datos personales de las personas trabajadoras. En ese caso, de conformidad con el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) la recopilación de los datos personales no solo tiene que ser una finalidad determinada, explícita y legítima, sino que el dato recogido ha de ser adecuado, pertinente y limitado a lo necesario (pese a que la cantidad de datos requerida desafía el principio de minimización) en relación con tal finalidad (art. 5.1.c RGPD).

Por cuanto hace a los propios sistemas de toma de decisiones automatizadas, el art. 22 RGPD define las decisiones automatizadas como aquellas basadas únicamente en el tratamiento automatizado representan la capacidad de tomar decisiones por medios tecnológicos sin la participación del ser humano. En cambio, la LO 3/2018 no se ocupa en absoluto de regular tales cuestiones en el ámbito laboral.

El precepto prohíbe su aplicación de forma general (“todo interesado tendrá derecho a no ser objeto de una decisión basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, que produzca

efectos jurídicos en él o le afecte significativamente de modo similar”)⁷. cuando concurren determinados requisitos:

- Ausencia de intervención humana. Para que pueda considerarse que existe participación humana, la supervisión de la decisión ha de ser realizada por una persona competente y autorizada para modificar la decisión, y para ello ha de realizar una acción significativa y no simbólica.
- Produzcan efectos jurídicos.
- O afecte de forma similar y significativa al interesado.

En cuanto a los dos últimos vetos no cabe duda que concurren en el caso de una relación laboral: las decisiones automatizadas tomadas sobre la persona trabajadora van a producir efectos jurídicos sobre el sustrato mismo del contrato de trabajo (salario, descansos, rendimiento, posibilidades de promoción o incluso determinar la finalización del vínculo), de tal modo que cumplirían ambos términos (efectos jurídicos y afectación significativa). Por tanto, a priori, operaría la prohibición general en el marco laboral.

Sin embargo y a continuación, el art. 22 permite las decisiones automatizadas cuando el tratamiento (art. 22.2 RGPD):

- a) sea necesario para la celebración o la ejecución de un contrato entre el interesado y un responsable del tratamiento;
- b) esté autorizado por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros (España no la contempla) que se aplique al responsable del tratamiento y que establezca asimismo medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado, o
- c) se base en el consentimiento explícito del interesado. A la hora de interpretar este último término, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) explicita que, “cuando la base jurídica sea el consentimiento explícito, el responsable debe diseñar el tratamiento de forma que proteja la libertad de elección de los usuarios. Por un lado, proporcionándole en el momento de solicitarle el consentimiento alternativas viables y equivalentes a la decisión automatizada. Por otro lado, garantizando que si elige

⁷ Reproduciendo el literal: “Todo trabajador tendrá derecho a no tomar decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles, cuando ello le afecte jurídicamente o de modo notorio de modo similar”, art. 50 convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

no ser objeto a la decisión automatizada no se vaya a introducir un sesgo en la decisión que sea perjudicial para los intereses del afectado. Si no se cumplen estas condiciones, el consentimiento no puede considerarse libre”⁸.

Difícilmente se puede alegar el consentimiento explícito del interesado (la persona trabajadora) en el seno de una relación laboral dadas las implicaciones de subordinación y dependencia que acarrea y que impiden la existencia de un consentimiento libre del interesado, ni siquiera anterior al nacimiento del contrato. Tampoco parece fundamentarse suficientemente la necesidad de la decisión automatizada para la celebración del contrato laboral en la inmensa generalidad de los supuestos⁹. En todo caso, los convenios colectivos podrán fijar claramente los usos de estos sistemas de IA en el ámbito laboral.

En fin, si se produjera dicha decisión en el primer y tercer supuesto, señala la norma europea que el empresario adoptará las medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado. Por ello, el empresario debe informar al afectado de esa actividad; aportar información sobre la lógica aplicada; explicar la importancia y consecuencias del tratamiento; y, además, el derecho a obtener intervención humana por parte del responsable, a expresar su punto de vista y a impugnar la decisión.

Asimismo, el interesado, en este caso, la persona trabajadora, tendrá derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, a que datos personales que le conciernan sean objeto de un tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento; o necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales [art. 6.1.e) o f) RGPD] incluida la elaboración de perfiles sobre la base de dichas disposiciones.

En ese caso, el responsable del tratamiento dejará de tratar los datos personales, salvo que acredite motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del

⁸ Agencia Española de Protección de Datos: *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*, 2020, pág. 29.

⁹ Aclarando su interpretación GINÉS I FABRELLAS, A.: “Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio”, en AA.VV.: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, pág. 180.

interesado, o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones (art. 21 RGPD).

Por último, se establece una limitación en razón de la naturaleza de los datos personales, prohibiéndose la adopción de decisiones automatizadas basadas en datos sensibles (origen étnico o racial, opiniones políticas, convicciones religiosas o filosóficas, afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o las orientación sexuales) salvo que el interesado de su consentimiento explícito y esta posibilidad no esté prohibida por el Derecho de la Unión o de los Estados miembros o cuando el tratamiento sea necesario por razones de un interés público esencial con base en el Derecho de la Unión o de los Estados miembros en los términos del art. 9.2 g) RGPD y se hayan tomado medidas adecuadas para salvaguardar los derechos y libertades y los intereses legítimos del interesado (arts. 9 y 22 RGPD).

Como precaución añadida y, como ya se ha examinado, de conformidad con el art. 15 RGPD, “el interesado tendrá derecho a obtener del responsable del tratamiento confirmación de si se están tratando o no datos personales que le conciernen y, en tal caso, derecho de acceso a los datos personales y a la existencia de decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles”.

En este último sentido, cuando la persona trabajadora estuviere sometida a decisiones automatizadas o en la elaboración de perfiles a los que hace referencia el artículo 22 del RGPD, un aspecto importante que se establece en el artículo 13.2.f del RGPD es que éste ha de “disponer de información significativa sobre la lógica aplicada”¹⁰ y “la importancia y las consecuencias previstas de dicho tratamiento para el interesado”¹¹.

En la interpretación de tal mandato cuyo destinatario es el empresario, cobra especial importancia la palabra “significativa” asociada a información. Siguiendo las indicaciones de la AEPD, debe facilitarse aquella que permita entender el comportamiento del tratamiento, y aunque su contenido dependerá del tipo de IA empleada, parece necesario incorporar las siguientes referencias¹²:

- El detalle de los datos empleados para la toma de decisión, más allá de la categoría, y en particular información sobre los plazos de uso de los datos (su antigüedad).

¹⁰ En este sentido, la STJUE C-415/2010, de 19 de abril de 2021, asunto Galina Meister sobre el derecho de la persona trabajadora a recibir información sobre los criterios de selección a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

¹¹ GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2019, pág. 135.

¹² Agencia Española de Protección de Datos: *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*, cit., pág. 24.

- La importancia relativa que cada uno de ellos tiene en la toma de decisión.
- La calidad de los datos de entrenamiento y el tipo de patrones utilizados.
- Los perfilados realizados y sus implicaciones.
- Valores de precisión o error según la métrica adecuada para medir la bondad de la inferencia.
- La existencia o no de supervisión humana cualificada.
- La referencia a auditorías, especialmente sobre las posibles desviaciones de los resultados de las inferencias, así como la certificación o certificaciones realizadas sobre el sistema de IA. En el caso de sistemas adaptativos o evolutivos, la última auditoría realizada.
- En el caso de que el sistema IA contenga información de terceros identificables, la prohibición de tratar esa información sin legitimación y de las consecuencias de realizarlo.

Asimismo, el interesado, en este caso, la persona trabajadora, tendrá derecho a oponerse en cualquier momento, por motivos relacionados con su situación particular, a que datos personales que le conciernan sean objeto de un tratamiento necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento; o necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales [art. 6.1.e) o f) RGPD] incluida la elaboración de perfiles sobre la base de dichas disposiciones. El responsable del tratamiento dejará de tratar los datos personales, salvo que acredite motivos legítimos imperiosos para el tratamiento que prevalezcan sobre los intereses, los derechos y las libertades del interesado, o para la formulación, el ejercicio o la defensa de reclamaciones (art. 21 RGPD).

3. REGULACIÓN DE LA IA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

De acudir a la legislación laboral, el art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores confiere a los representantes legales el derecho a ser informados sobre “todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa”. Específicamente, el comité de empresa ha tenido

la facultad de emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre, entre otras, “la implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo”. El literal del precepto permite colegir el derecho de los representantes a conocer del uso de sistemas de Inteligencia Artificial cuando su utilización suponga cambios relevantes en las condiciones expuestas, y así aparece reconocido en algún convenio¹³. De este modo, de aplicarse inteligencia artificial en el marco de un despido colectivo, parece entenderse necesario que su utilización para seleccionar, por ejemplo, las personas trabajadoras afectadas, ha de formar parte del período de consultas. De igual modo, también sería objeto de negociación un algoritmo utilizado en el marco de otras medidas colectivas de modificación o suspensión del contrato, tales como una modificación sustancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, expedientes de regulación temporal de empleo o cualquier otro algoritmo que se adopte respecto de una materia en la que exista obligación legal de negociar con la representación legal de la plantilla¹⁴.

Con todo, dadas las importantes consecuencias que comporta la aplicación de esta tecnología en el marco del contrato de trabajo debido a “los cambios que están introduciendo en la gestión de los servicios y actividades empresariales, en todos los aspectos de las condiciones de trabajo y, sobre todo, porque dichas alteraciones se están dando de manera ajena al esquema tradicional de participación de las personas trabajadoras en la empresa”, se ha preferido incorporar el derecho de información sobre los algoritmos utilizados en el ámbito laboral de forma explícita en la norma legal (Preámbulo de la Ley 12/2021).

En tal sentido, el RD-Ley 9/2021 (actual Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales) atribuye una nueva competencia a los representantes de las personas trabajadoras en la empresa al incorporar una nueva facultad a los representantes. Así, el comité de empresa tendrá derecho a “ser informado por la empresa de los parámetros,

¹³ “Reconocimiento expreso de los derechos de información y consulta periódica a la RPLT (Art. 64 E.T) con relación a los cambios organizativos o productivos derivados de la digitalización o la innovación aplicada a sus procesos, además de la afectación a los cuadros de personal respecto de los siguientes temas: Prevención de riesgos laborales: evaluación de nuevas realidades como trabajo con robots, inteligencia artificial, estrés tecnológico, diferentes lugares de trabajo etc.”, art. 47 CC do sector Comercio de alimentación da provincia da Coruña 2022-2025 BO A Coruña núm. 206, de 31 de octubre de 2022.

¹⁴ AA.VV., *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2022, p. 18.

reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles” (art. 64.4.d) del Estatuto de los trabajadores).

Esta nueva competencia está atribuida a los representantes unitarios de los trabajadores, esto es, delegados de personal y miembros del comité de empresa, así como a los delegados sindicales en virtud de la remisión efectuada por la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Como sucede en tantas ocasiones, el tamaño de los centros de trabajo en España supone un obstáculo para la extensión de esta facultad, en tanto en centros de trabajo con menos de seis trabajadores nadie podrá acceder a dicha información, con la consiguiente desprotección que sufren quienes desarrollen allí su prestación de servicios. Ciertamente es que cabría la existencia de delegados sindicales con derecho a ejercer la competencia analizada si la empresa contara con número suficiente de empleados en el conjunto de los centros (250 trabajadores o más), alguno contara con representantes unitarios, y la organización obrera optara por tal vía representativa, pero siguen quedando un buen número de unidades productivas sin mecanismo alguno de información en este punto. Parecería conveniente la obligación de proporcionar dicha información a los sindicatos implantados en la empresa, aunque no contaran con los derechos atribuidos por la LOLS o como facultad añadida a los más representativos a nivel estatal o autonómico.

En cuanto hace al concreto contenido de la información proporcionada, falta una definición clara, aun cuando resulta pertinente la comunicación de los siguientes extremos¹⁵.

En primer lugar, y necesariamente, el empresario ha de comunicar a los representantes la utilización de estas técnicas de Inteligencia Artificial en el ámbito de la relación laboral, esto es, si en la gestión de sus trabajadores está utilizando la elaboración de perfiles o la toma de decisiones automatizadas (entre otros). El objetivo último consiste en que los trabajadores sepan fácilmente qué sistemas de IA se utilizan en el lugar de trabajo de forma accesible e inteligible. Este derecho guarda estrecha relación con lo previsto a nivel individual en los arts. 13.2.f), 15 y 22 RGPD ya examinados.

En segundo término, la norma hace referencia a parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial. Tales conceptos parecen requerir información sobre los datos utilizados por el algoritmo (información agregada, no el detalle de los concretos datos personales); sobre la lógica del proceso de toma de decisiones

¹⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Trabajo y Derecho*, núm. 19, 2024.

(no sobre la concreta fórmula matemática); y sobre el objetivo pretendido en contraposición a los resultados obtenidos.

Por su parte, la Guía informativa del Ministerio de Trabajo entiende que dichos términos deben interpretarse como la obligación de la empresa de proporcionar información referente a (a) las variables y los parámetros, entendidos como la importancia relativa de cada variable en el algoritmo; y (b) las reglas e instrucciones, referentes a las reglas de programación que conducen a la toma de la decisión. En esencia, la referencia conjunta a “parámetros, reglas e instrucciones” debe entenderse referida a la lógica, a las características de funcionamiento del algoritmo y a sus consecuencias¹⁶.

Desde luego, para proporcionar la información debida, las empresas deben comprender cómo funcionan los modelos de inteligencia artificial, en tanto y en última instancia, los empleadores asumen la responsabilidad legal por cualquier discriminación llevada a cabo en su empresa.

Por último, habrían de saber el resultado en conjunto de la utilización de este sistema de toma de decisiones automatizadas, qué consecuencias acarrea para el conjunto de personas trabajadoras, y en particular para determinados colectivos en riesgo de discriminación por género, etnia, edad, afiliación, etc.

Esta nueva facultad no detalla el momento de trasladar la información a los representantes (si ha de ser previa a su uso o posterior al mismo) ni tampoco la necesidad de reiterar la misma. De conformidad con la buena fe, parece necesario que estos derechos de información se produzcan en varios momentos: previamente a su puesta en práctica; una vez utilizado con el fin de comunicar los resultados conseguidos; y de forma periódica para permitir la evaluación de su impacto en la concreta organización productiva, esto es, cuando se produzca cualquier cambio o variación¹⁷.

La información trasladada ha de ser completa, fácilmente inteligible, cognoscible y comprensible. La razón última es que los representantes puedan asegurarse de que la tecnología se utiliza de forma precisa, racional, no discriminatoria, proporcionada, legal y ética y a su vez sean capaces de transmitir dicha información a las personas trabajadoras.

Como complemento al derecho analizado, los representantes de los trabajadores han de contar con la formación suficiente para comprender la

¹⁶ AA.VV.: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo, 2022, pág. 11.

¹⁷ AA.VV.: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, cit., pág. 16.

información comunicada, sin perjuicio de su explicabilidad y complitud antes apuntada. A la sazón, resulta conveniente, como sucede como los ciudadanos en su conjunto, pero con mayor especificidad en este caso, que los representantes estén cualificados y formados para que el conocimiento que se comparta pueda ser debidamente asimilado y comprendido en cada caso. Por tal razón, procedería incorporar la formación necesaria en el convenio colectivo como buena práctica.

Al tratarse de una facultad de información, su incumplimiento será objeto de sanción en virtud de la Ley de Infracciones y Sanciones (art. 7.7), la cual considera infracción grave “la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”. Dicha infracción se sanciona con multa, en su grado mínimo, de 751 a 1.500 euros, en su grado medio de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros (art. 40.1.b de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social). Para aquilatar la concreta cantidad según la graduación de la infracción, de conformidad con el art. 39.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social se atenderá a “la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada”.

Tampoco cabe olvidar que la Agencia Española de Protección de Datos puede sancionar aquellas infracciones que se pudieran cometer en materia de uso y tratamiento de los datos personales de las personas trabajadoras a la hora de emplear la Inteligencia Artificial en este ámbito.

Como complemento al derecho analizado, los representantes de los trabajadores han de contar con la formación suficiente para comprender la información comunicada, sin perjuicio de su explicabilidad y complitud antes apuntada (procediendo incorporar en el clausulado la formación específica necesaria para afrontar con solidez el desempeño de esta facultad); y así lo reconoce algún acuerdo¹⁸.

La facultad analizada supone, sin duda, un avance, pero no puede limitarse en el derecho a la información “pasiva” analizado *supra*. Es necesario avanzar un paso más e incorporar la negociación del uso de los algoritmos de gestión de las personas trabajadoras al contenido de los convenios colectivos.

¹⁸ Acuerdo estatal de formación para el sector de economía digital (BOE núm. 3, 3 de enero de 2018).

4. EL REGLAMENTO EUROPEO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

El recientemente aprobado Reglamento de la Unión Europea 2024/1689, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial (en adelante Reglamento de IA) define la IA como “un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales” (art. 3) y califica como de alto riesgo los sistemas de IA utilizados en el mundo laboral (“sistemas de IA destinados a ser utilizados para la contratación o la selección de personas físicas, en particular para publicar anuncios de empleo específicos, analizar y filtrar las solicitudes de empleo y evaluar a los candidatos” y “sistemas de IA destinados a ser utilizados para tomar decisiones que afecten a las condiciones de las relaciones de índole laboral o a la promoción o rescisión de relaciones contractuales de índole laboral, para la asignación de tareas a partir de comportamientos individuales o rasgos o características personales o para supervisar y evaluar el rendimiento y el comportamiento de las personas en el marco de dichas relaciones” —Anexo III—) y también aquellos destinados a la gestión de prestaciones sociales (“Sistemas de IA destinados a ser utilizados por las autoridades públicas o en su nombre para evaluar la admisibilidad de las personas físicas para beneficiarse de servicios y prestaciones esenciales de asistencia pública, incluidos los servicios de asistencia sanitaria, así como para conceder, reducir o retirar dichos servicios y prestaciones o reclamar su devolución” —Anexo III—).

Esta consideración trae aparejado el cumplimiento de una serie de obligaciones¹⁹ (que parecen casi un espejo de las previstas en el RGPD²⁰) para su uso, y de principios de sobra conocidos y requeridos ya por anteriores documentos emitidos en el seno de la Unión Europea, a los proveedores y a los responsables del despliegue del sistema de IA (“una persona física o jurídica, o autoridad pública, órgano u organismo que utilice un sistema de IA bajo su propia autoridad, salvo cuando su uso se enmarque en una actividad personal de carácter no profesional” —art. 3—), que, en el marco analizado, serán las personas empleadoras²¹.

¹⁹ Sobre las obligaciones que incorpora aplicables al ámbito laboral, ÁLVAREZ CUESTA, H., “Inteligencia Artificial, derecho de la UE y derecho comparado: la propuesta de una Ley de IA”, en AA.VV.: *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Cizur Menor (Thomsons-Reuters/Aranzadi), 2022, págs. 379 y ss.

²⁰ KELLY-LYTH, A., “The AI Act and algorithmic management”, 2022, <https://ssrn.com/abstract=4299396>, pág. 6.

²¹ MERCADER UGUINA, J.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Valencia (Tirant lo blanch), 2022, pág. 184.

La negociación colectiva puede encontrar un amplio campo de juego en la especificación y desarrollo de estos principios en cada ámbito productivo concreto, incluida la evaluación de riesgos, tal y como señala el Considerando 96: “la evaluación también debe determinar los riesgos de perjuicio específicos que probablemente afecten a los derechos fundamentales de dichas personas o grupos. Al llevar a cabo esta evaluación, el responsable del despliegue debe tener en cuenta la información pertinente para una evaluación adecuada del impacto, lo que incluye, por ejemplo, la información facilitada por el proveedor del sistema de IA de alto riesgo en las instrucciones de uso. A la luz de los riesgos detectados, los responsables del despliegue deben determinar las medidas que han de adoptarse en caso de que se materialicen dichos riesgos, entre las que se incluyen, por ejemplo, sistemas de gobernanza para ese contexto de uso específico, como los mecanismos de supervisión humana con arreglo a las instrucciones de uso, los procedimientos de tramitación de reclamaciones y las vías de recurso, ya que podrían ser fundamentales para mitigar los riesgos para los derechos fundamentales en casos de uso concretos. Tras llevar a cabo dicha evaluación de impacto, el responsable del despliegue debe notificarlo a la correspondiente autoridad de vigilancia del mercado. Cuando proceda, para recopilar la información pertinente necesaria para llevar a cabo la evaluación de impacto, los responsables del despliegue de un sistema de IA de alto riesgo, en particular cuando el sistema de IA se utilice en el sector público, pueden contar con la participación de las partes interesadas pertinentes, como, por ejemplo, los representantes de grupos de personas que probablemente se vean afectados por el sistema de IA, expertos independientes u organizaciones de la sociedad civil, en la realización de dichas evaluaciones de impacto y en el diseño de las medidas que deben adoptarse en caso de materialización de los riesgos”.

Así el art. 13 trata de asegurar la transparencia, para que los responsables del despliegue interpreten y usen correctamente su información de salida. Se trata de garantizar un tipo y un nivel de transparencia adecuados para que el proveedor y el responsable del despliegue cumplan las obligaciones. Su apartado 3 detalla las instrucciones de uso, que la negociación colectiva puede incorporar de manera específica a la información que ha de darse a la representación de las personas trabajadoras: las características, capacidades y limitaciones del funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo, y en particular, su finalidad prevista; y el nivel de precisión (incluidos los parámetros para evaluarla), solidez y ciberseguridad con respecto al cual se haya probado y validado el sistema de IA de alto riesgo y que puede esperarse, así como cualquier circunstancia conocida y previsible que pueda afectar al nivel de precisión, solidez y ciberseguridad esperado; cualquier circunstancia conocida o previsible, asociada a la utilización del sistema de IA de alto riesgo conforme a su finalidad prevista o a un uso indebido razonablemente previsible, que pueda dar lugar a riesgos para la salud y la seguridad o los derechos fundamentales; en su caso, las capacidades y características técnicas del sistema de IA de alto riesgo para

proporcionar información pertinente para explicar su información de salida; cuando proceda, su funcionamiento con respecto a personas o grupos de personas específicos en relación con los que esté previsto utilizar el sistema; cuando proceda, especificaciones relativas a los datos de entrada, o cualquier otra información pertinente en relación con los conjuntos de datos de entrenamiento, validación y prueba usados, teniendo en cuenta la finalidad prevista del sistema de IA; y, en su caso, información que permita a los responsables del despliegue interpretar la información de salida del sistema de IA de alto riesgo y utilizarla adecuadamente.

También el art. 14 impone requisitos a los sistemas de IA de alto riesgo para poder ser vigilados de manera efectiva por personas físicas durante el período que estén en uso, lo que incluye dotarles de herramientas de interfaz humano-máquina adecuadas. El objetivo de la vigilancia humana será prevenir o reducir al mínimo los riesgos para la salud, la seguridad o los derechos fundamentales que pueden surgir cuando se utiliza un sistema de IA de alto riesgo conforme a su finalidad prevista o cuando se le da un uso indebido razonablemente previsible, en la línea con lo previsto en el Informe con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre un marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas (2020/2012(INL)). Teniendo en cuenta las posibilidades de intervención humana recogidas en el Reglamento para el control de los sistemas de IA, el convenio colectivo podría especificar el elegido y atribuirlo a la comisión paritaria o a una especialmente creada para ello, sin perjuicio de recordar las posibilidades de vigilancia y control que recaen sobre la representación unitaria y sindical y que son de aplicación a las discriminaciones ocasionadas por estos sistemas en el marco de la relación laboral.

Las medidas de vigilancia serán proporcionales a los riesgos, al nivel de autonomía y al contexto de uso del sistema de IA de alto riesgo, en el analizado, el laboral, y se ofrecerán al usuario de tal modo que las personas físicas a quienes se encomiende la vigilancia humana puedan, en función de las circunstancias y de manera proporcionada a estas:

- a) entender adecuadamente las capacidades y limitaciones pertinentes del sistema de IA de alto riesgo y poder vigilar debidamente su funcionamiento, por ejemplo, con vistas a detectar y resolver anomalías, problemas de funcionamiento y comportamientos inesperados;
- b) ser conscientes de la posible tendencia a confiar automáticamente o en exceso en la información de salida generada por un sistema de IA de alto riesgo (“sesgo de automatización”), en particular con aquellos sistemas que se utilizan para aportar información o recomendaciones con el fin de que personas físicas adopten una decisión;

- c) interpretar correctamente la información de salida del sistema de IA de alto riesgo, teniendo en cuenta, por ejemplo, los métodos y herramientas de interpretación disponibles;
- d) decidir, en cualquier situación concreta, no utilizar el sistema de IA de alto riesgo o desestimar, invalidar o revertir la información de salida que este genere; Las personas han de tener una influencia significativa en la decisión, incluida la capacidad y competencia para no adoptarla, una vez interpretada y sopeada.
- e) intervenir en el funcionamiento del sistema de IA de alto riesgo o interrumpir el sistema pulsando un botón de parada o mediante un procedimiento similar que permita que el sistema se detenga de forma segura.

Teniendo en cuenta las posibilidades de intervención humana para el control de los sistemas de IA, el convenio colectivo podría especificar el elegido y atribuirlo a la comisión paritaria o a una especialmente creada para ello, sin perjuicio de recordar las posibilidades de vigilancia y control que recaen sobre la representación unitaria y sindical y que son de aplicación a las discriminaciones ocasionadas por estos sistemas en el marco de la relación laboral²².

Entre todas ellas destaca la prevista en el art. 26.7 en la línea con lo previsto en la normativa interna española: “antes de poner en servicio o utilizar un sistema de IA de alto riesgo en el lugar de trabajo, los responsables del despliegue que sean empleadores informarán a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados de que estarán expuestos a la utilización del sistema de IA de alto riesgo. Esta información se facilitará, cuando proceda, con arreglo a las normas y procedimientos establecidos en el Derecho nacional y de la Unión y conforme a las prácticas en materia de información a los trabajadores y sus representantes”.

5. LA DIRECTIVA EUROPEA SOBRE PLATAFORMAS DIGITALES Y SU REGULACIÓN DE LA IA

La Directiva europea recientemente aprobada, Directiva 2024/2831 de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, incorpora varios preceptos que inciden en la gestión algorítmica en este tipo de empresas (capaces de extenderse a otras

²² ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, cit.

actividades) y en la que cabe encontrar espacios para mejorar convencionalmente su regulación.

Así, su art. 8 impone la obligación de consultar la evaluación de impacto prevista por el art. 35 RGD con los representantes para, posteriormente, entregarles la versión final de ésta. Este derecho de consulta cabría extenderlo al resto de empresas vía convenio colectivo, por ejemplo.

Su art. 9 recoge, al igual que realiza el Reglamento de IA, una obligación de información a los representantes de las personas trabajadoras, pero en este caso especifica su contenido²³ en función de su finalidad (control automatizado o toma de decisiones). En todo caso, la norma exige que se comunique su uso, las categorías de datos y parámetros que utilizan, y dependiendo del supuesto, la evaluación realizada, la importancia relativa de los parámetros y la motivación última que lleve a la cancelación de la cuenta. También especifica el momento de recibir esta información: “antes de la utilización de dichos sistemas o a la introducción de cambios que afecten a las condiciones de trabajo, a la organización del trabajo o el control del rendimiento laboral, o en cualquier momento en que lo soliciten” (art. 9.4)²⁴. La negociación colectiva tiene una ventana de oportunidad a la hora de incorporar este contenido a los pactos, no solo a los aplicables a las plataformas sino a todo el tejido productivo, de modo que se precise la información proporcionada a las personas representantes siguiendo los criterios expuestos²⁵.

En fin, el art. 10 atribuye facultades de supervisión y control a los representantes de los trabajadores, para que lleven a cabo periódicamente, y en cualquier caso cada dos años, “una evaluación del impacto de las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones utilizados por la plataforma que realicen trabajos en la plataforma, incluyendo, en su caso, sobre sus condiciones de trabajo y sobre la igualdad de trato en el trabajo”. En el apartado 5 del art. 10 impone el control humano y exige la adopción por un ser humano de la decisión de restringir, suspender o rescindir la relación contractual o la cuenta de una persona que realiza un trabajo de plataforma o cualquier otra decisión de perjuicio equivalente.

De no tener representantes los trabajadores de plataformas, los Estados miembros velarán por que las plataformas digitales de trabajo informen directamente a los trabajadores de plataformas afectados sobre las decisiones

²³ Analizando estas facultades, CARDONA RUBERT, B.: “Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: la necesaria directiva de mejora de condiciones laborales de los trabajadores de plataformas”, *Documentación Laboral*, núm. 129, 2023, págs. 11 y ss.

²⁴ Al respecto, VALVERDE ASENSIO, A.J.: “La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023, págs. 293 y ss.

²⁵ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, cit.

que puedan conducir a la introducción de sistemas automatizados de supervisión o de toma de decisiones o a cambios sustanciales en el uso de dichos sistemas. Y el precepto exige que la información se facilite en forma de documento escrito (no de viva voz o en formato video) que podrá estar en formato electrónico y se presentará de forma transparente, inteligible y fácilmente accesible, sirviéndose de un lenguaje claro y sencillo (art. 14).

En el ejercicio de estos derechos, el art. 13 recoge el derecho a recibir asistencia de un experto de su elección por parte de los representantes de los trabajadores de plataformas. Cuando una plataforma digital de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores en el Estado miembro de que se trate, los gastos del experto correrán a cargo de la plataforma digital de trabajo, siempre que sean proporcionados. Los Estados miembros podrán determinar la frecuencia de las solicitudes de expertos, garantizando al mismo tiempo la eficacia de la asistencia.

Esta norma abre aún más, como se ha indicado *supra*, el campo de acción de la negociación, que puede explorar la definición de las normas mínimas para el uso de sistemas algorítmicos en el contexto laboral; asegurar que los trabajadores y sus representantes deben tener derecho a recibir información sobre las aplicaciones utilizadas en un lenguaje comprensible; garantizar el derecho a obtener asesoramiento externo sobre la IA; exigir evaluaciones de impacto algorítmico para cambios en las condiciones de trabajo, incluida una evaluación del impacto sobre los derechos fundamentales y la igualdad por el empleador (antes de la aplicación y repetidamente); prohibir las aplicaciones intrusivas, con aplicaciones para controlar a los trabajadores sólo si su uso se negocia y acuerda negociado y acordado con los sindicatos y/o representantes de los trabajadores; y, en fin, garantizar el derecho de los trabajadores a comprobar y revisar decisiones algorítmicas²⁶.

Lógicamente, los convenios españoles no han incorporado todavía este elenco de medidas, que tendrán un indudable impacto no solo en las plataformas digitales, sino en todos los sectores productivos de forma transversal si el banco social logra extender dichas previsiones e incorporarlas a los convenios.

6. DIRECTRICES CONVENCIONALES SOBRE LA IA

La negociación colectiva se configura como una de las mejores vías que tienen personas empresarias y trabajadoras para lograr una transición justa en este concreto aspecto de la revolución tecnológica, habida cuenta podrían abordar el uso de tecnología digital, de la recopilación de datos

²⁶ ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, cit.

y la aplicación de algoritmos laborales, garantizando la transparencia, la sostenibilidad social y el cumplimiento de la regulación aplicable. En definitiva, los convenios son los llamados a cubrir la necesidad detectada de establecer un contrapeso al uso (y abuso) de los sistemas de IA.

A nivel europeo, el primer Acuerdo Europeo sindical sobre digitalización de junio de 2020 (European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation) ya contempla un apartado dedicado a la regulación convencional de la IA²⁷: “el control de los humanos sobre las máquinas y la inteligencia artificial debe garantizarse en el lugar de trabajo y se debe apuntalar el uso de aplicaciones de robótica e inteligencia artificial respetando y cumpliendo con la seguridad y los controles de seguridad. La IA confiable tiene tres componentes, que deben cumplirse durante todo el ciclo de vida del sistema y debe respetarse en el despliegue en el mundo del trabajo”²⁸:

- a) Debe ser legal, justo, transparente, seguro y protegido, cumpliendo con todas las leyes aplicables y regulaciones, así como los derechos fundamentales y las normas de no discriminación,
- b) Debe seguir los estándares éticos acordados, respetando el principio de igualdad y el resto de derechos fundamentales y,
- c) Debe ser robusto y sostenible, tanto desde una perspectiva técnica como social, ya que, incluso con buenas intenciones, los sistemas de IA pueden causar daños involuntarios”.

En fin, prevé la necesidad de adaptar el contenido convencional a los distintos niveles de negociación (empresa o supraempresarial).

También desde el banco social a nivel europeo se ha demandado que en la negociación se incluyan los sistemas de IA y la protección de datos con la inclusión de las siguientes líneas transversales²⁹:

- a) Justificación, idoneidad y principio de mínima invasión. El propósito legítimo de la recopilación de datos debe figurar por

²⁷ También a nivel europeo se está desarrollando un Proyecto FA*IR que se basa en la aplicación de un algoritmo para frenar la discriminación en los procesos de búsqueda de empleo. Su objetivo es la creación de un motor de búsqueda justo que persigan los agravios producidos en los portales digitales de empleo, rectificando su funcionamiento en pro de la igualdad. Es capaz de crear un algoritmo de búsqueda que, sin afectar a la validez del ranking, podrá organizar los resultados con un mecanismo de acción positiva que detecte y relegue los mecanismos discriminatorios, impidiendo el sesgo étnico, de género o de edad, SÁEZ LARA, C.: “Inteligencia artificial en la empresa y negociación colectiva”, en AA.VV.: *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Albacete (Bomarzo), 2021, pág. 32.

²⁸ European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation 2020.

²⁹ UNI EUROPA ICTS: *Position on Artificial Intelligence*, noviembre 2019, pág. 8.

escrito y los vínculos entre el modelo específico para la recopilación de datos y los resultados deseados deben ser claros.

- b) **Precisión.** Los métodos para la recopilación de datos deben ser lo suficientemente sofisticados como para recopilar solo los datos relacionados con el trabajo. Todas las partes involucradas deben asegurarse de que los datos recopilados sean los datos correctos, y solo estos, respetando el principio de minimización.
- c) **Ética.** Las negociaciones deberían estipular qué tipos de recopilación de datos constituirían una violación ética y una invasión de la intimidad del trabajador y por lo tanto nunca deben ser recogidos.
- d) **Responsabilidad y transparencia.** El empresario debe ser responsable ante los trabajadores del ciclo de vida de los datos, incluida la recopilación, el uso, el almacenamiento, la portabilidad y la supresión de datos.
- e) **Gobierno.** Se debe establecer un consejo de gobernanza de datos e inteligencia artificial a nivel estatal y agregar también esas funciones a las estructuras de diálogo existentes en el resto de niveles. En la empresa, se han de crear mecanismos participativos a través del cual la recopilación de datos se pueda monitorear, evaluar y mejorar³⁰.

En España, la Carta de Derechos Digitales reproduce el derecho de información a la representación de las personas trabajadoras: “del uso de tales dispositivos o herramientas se informará a la representación legal de las personas trabajadoras. Esta información alcanzará los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”. De igual modo, y de forma poco precisa, reconoce “la garantía de sus derechos frente al uso por la entidad empleadora de procedimientos de analítica de datos, inteligencia artificial y, en particular, los previstos en la legislación respecto del empleo de decisiones automatizadas en los procesos de selección de personal”.

A semejanza de cuanto ocurre en materia de protección de datos, impone “en todo caso, el desarrollo y uso de algoritmos y cualesquiera otros procedimientos equivalentes en el ámbito laboral... una evaluación de impacto relativa a la protección de datos que incluirá en su análisis los riesgos

³⁰ España cuenta con un Plan España Digital 2025 y una Estrategia Española de I+D+I en Inteligencia Artificial.

relacionados con los principios éticos y los derechos relativos a la inteligencia artificial contenidos en esta Carta y en particular la perspectiva de género y la proscripción de cualquier forma de discriminación tanto directa como indirecta, con especial atención a los derechos de conciliación”.

De forma general, no solo en el ámbito laboral, propone un enfoque centrado en la persona y en su inalienable dignidad, en el bien común y en el cumplimiento del principio de no maleficencia. En su desarrollo, se deberá garantizar el derecho a la no discriminación cualquiera que fuera su origen, causa o naturaleza, en relación con las decisiones, uso de datos y procesos basados en inteligencia artificial; se establecerán condiciones de transparencia, auditabilidad, explicabilidad, trazabilidad, supervisión humana y gobernanza. En todo caso, la información facilitada deberá ser accesible y comprensible; y deberán garantizarse la accesibilidad, usabilidad y fiabilidad.

Apuesta por el “derecho a solicitar una supervisión e intervención humana y a impugnar las decisiones automatizadas tomadas por sistemas de inteligencia artificial que produzcan efectos en su esfera personal y patrimonial”, en cuyo ámbito de aplicación el marco de trabajo ha de considerarse incluido.

En el ámbito laboral, de forma más específica, el reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva contiene un apartado específico (y novedoso) dedicado a valorar las implicaciones de la IA y el papel de los agentes negociales. Así, reconoce el “impacto significativo en el mundo laboral” y los riesgos de adoptar “decisiones sesgadas o discriminatorias relativas a las relaciones laborales”. Para evitarlo establece como garantías el control humano, la seguridad y la transparencia avaladas por el papel que la negociación colectiva ha de desempeñar “estableciendo criterios que garanticen un uso adecuado de la IA y sobre el desarrollo del deber de información periódica a la representación de los trabajadores”. Hace hincapié en la obligación por parte de las administraciones públicas de seguir el principio de control humano y ser seguro y transparente. Para ello, “las Confederaciones firmantes de este Acuerdo instamos al Gobierno para que facilite a los interlocutores sociales, a través de los órganos de participación institucional, la información suficiente que garantice la transparencia digital y algorítmica, en especial de aquellas fórmulas que configuran los aplicativos vinculados a las relaciones laborales y a la protección social”³¹.

Algún pacto de ámbito territorial inferior da un paso más y solicita financiación para “la elaboración, definición y financiación de una serie de proyectos tractores basados en este tipo de tecnologías que, liderados por la iniciativa privada, permitan cultivar y atesorar el conocimiento necesario para posteriormente poder desplegarlo de una forma “universal” en todo el tejido empresarial de la Comunidad”, pues considera que “únicamente

³¹ V AENC (BOE núm. 129 31 de mayo de 2023)

apoyando e impulsado desde el ámbito público la generación de conocimiento será posible su posterior desarrollo en todo el territorio”³².

La relativa novedad de la herramienta y la ausencia de pautas comprobadas para garantizar los principios de control humano, transparencia y explicabilidad que exigen los acuerdos europeo y español contribuyen a entender el silencio de la mayoría de los convenios en este punto. No obstante, se percibe claramente un cambio copernicano en este punto y, desde el año 2022, cabe encontrar cada vez más cláusulas convencionales que, al menos, mencionan la Inteligencia Artificial.

Bien es cierto que algunos pactos lo hacen simplemente en el marco de las funciones a desarrollar en un determinado grupo profesional³³ (al respecto cabe insistir en la progresiva incorporación de este tipo de competencias en sectores de actividad diversos). También se utilizan para confeccionar el proceso productivo (“Las rutas, así como el orden de recogida y deje de los trabajadores, se confeccionan por un sistema informático en base a un algoritmo según los parámetros y en el orden arriba indicados”³⁴); o se vincula la utilización de la inteligencia artificial a un complemento salarial en la línea de nuevas funciones o tareas (plus de policompetencia³⁵). En fin, y como se detalla en el apartado correspondiente vinculado a la ciberseguridad, se tipifica como falta muy grave descifrar, o intentar descifrar, las contraseñas, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de la Organización³⁶.

³² Art. 12.4 Revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, (BO Navarra número 74, de 16 de abril de 2019).

³³ Art. 15 XVIII CC empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023); art. 21 CC Cristian Lay Direct Selling Services, SL (BO Extremadura núm. 2019, 15 de noviembre de 2022); Anexo I II CC Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, 9 de febrero de 2021); Anexo II CC Scalefast, S. L (BO Comunidad de Madrid núm. 296, 13 de diciembre de 2019); art. 19 II CC Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, 14 de julio de 2022); art. 15 Acuerdo de la Comisión Negociadora del CC Mig Advertising España, S.A., para el periodo 2017-2020 (BO Cantabria núm. 8, de 11 de enero de 2018); art. 8 CC Grupo Cacaolat, SL, per als anys 2016-2019 (BO Barcelona de 20 de noviembre de 2017); art. 15 CC Mig Advertising España, Sociedad Anónima (BO Comunidad de Madrid núm. 6, de 7 de enero de 2017); art. 24 III Convenio colectivo de Eltec It Services, SLU. (BOE núm. 59, 7 de marzo de 2024); Anexo I Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE núm. 74, 25 de marzo de 2024).

³⁴ Capítulo 3, art. 1 Convenio Colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea, S.A. BO Bizkaia núm. 131, 7 de julio de 2023; art. 22 Convenio Colectivo de la empresa Grupo Acha Movilidad-Lujua Txorierri Mungialdea, S.A. (BO Bizkaia, núm. 118, de 23 de junio de 2021).

³⁵ Art. 25 Convenio colectivo de la empresa Valeo Térmico, S.A (BOP Zaragoza núm. 242, 21 octubre 2023).

³⁶ Art. 73 XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal (BOE núm. 16, de 18 de enero de 2018). En parecidos términos, art. 94 Convenio Colectivo de Vivienda y suelo de Euskadi, S.A./ Euskadiko etxebizitza eta lurra, E.A. (VISESA) (BO País Vasco, núm. 55, de 20 de marzo de 2017).

Otros comienzan a incorporarlo mediante declaraciones programáticas³⁷ (siempre relacionando la IA con el avance, la innovación y el progreso); y alguno vincula la aplicación de la IA con la incorporación de jóvenes: “los firmantes del presente convenio son plenamente conscientes del gran valor que tiene la Negociación Colectiva como instrumento para la consecución de los objetivos de transformación que necesitan las Empresas incluidas en el ámbito de este convenio. En este sentido, el sector de las telecomunicaciones se ha visto afectado en los últimos años por procesos relevantes tales como la convergencia, o el más reciente de la disrupción digital y la inteligencia artificial. Todo este proceso de transformación nos ha permitido la mejora de nuestro posicionamiento competitivo y lo hemos afrontado a través del diálogo social con políticas de empleo en las que han primado la calidad y estabilidad, así como la incorporación de jóvenes profesionales”³⁸.

Varios pactos comienzan a reproducir el contenido legal recogido en el ET respecto al deber de información de los representantes de las personas trabajadoras³⁹. En su desarrollo, algunos distinguen entre delegados de

³⁷ Art. 14 CC ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310 de 27 de diciembre de 2021) y art. 15 Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, 15 de noviembre de 2023): “Las partes coinciden en tener como referencia respecto al uso de la inteligencia artificial que se haga en el ámbito laboral la Declaración Conjunta sobre Inteligencia Artificial, aprobada por los Agentes Sociales Europeos del Sector de Seguros el 16 de marzo de 2021. Las partes ponen de manifiesto las ventajas que puede conllevar para las personas trabajadoras y las empresas, el uso responsable de la Inteligencia Artificial, ya que puede proporcionar trabajos más cualificados y mejores condiciones laborales, así como facilitar la actividad diaria de las empresas y sus personas trabajadoras. Las partes consideran que la Inteligencia Artificial debe ser un medio dirigido a reforzar las capacidades y habilidades de las personas trabajadoras y su aplicación en el ámbito laboral debe estar fundada en el principio de control humano. En todo caso, la aplicación de la Inteligencia Artificial debe realizarse de acuerdo con criterios éticos y de transparencia, evitando cualquier forma de discriminación, y a las condiciones establecidas en la Legislación, en particular en la LOPDGGD, y en el Reglamento (UE) 2016/679, Reglamento General de Protección de Datos. Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana”. Estableciendo los principios de razonabilidad, transparencia y ética en su aplicación, disposición adicional 4ª, II Convenio colectivo de ámbito estatal de la industria de producción audiovisual (técnicos) (BOE núm. 85, 6 de abril de 2024).

³⁸ Art. 60 CC Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU (BOE núm. 191, de 11 de Agosto de 2023). En idénticos términos, art. 12.bis II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.) (BOE núm. 52, 28 de febrero de 2024).

³⁹ Art. 94.uno.14º del XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022): “Con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la

personal⁴⁰; comité de empresa⁴¹ (en función de su propio tamaño) o comité intercentros⁴² como receptores de la información.

Otros, pioneros en la regulación convencional de la IA, han ampliado muy tímidamente (y con lagunas) la previsión legal: “Las nuevas herramientas basadas en algoritmos pueden aportar valor hacia una gestión más eficiente de las Empresas, ofreciendo mejoras en sus sistemas de gestión. Sin embargo, el desarrollo creciente de la aportación de la tecnología requiere de una implantación cuidadosa cuando se aplica en el ámbito de las personas. Por ello, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley, así como derecho a la no discriminación en relación con las decisiones y procesos, cuando ambos estén basados únicamente en algoritmos, pudiendo solicitar, en estos supuestos, el concurso e intervención de las personas designadas a tal efecto por la Empresa, en caso de discrepancia. Las Empresas informarán a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen, exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana. Dicha información, como mínimo, abarcará los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados”⁴³.

La cláusula transcrita establece una primera norma general: la prohibición de adoptar decisiones automatizadas sobre las personas trabajadoras, si bien a continuación realiza una excepción que desvirtúa por completo la anterior afirmación “salvo en aquellos supuestos previstos por la Ley”.

elaboración de perfiles, así como de las medidas para dar cumplimiento a los derechos digitales regulados en el presente convenio colectivo”. Art. 31 CC para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022; el Comité de empresa o Delegado/a/s de personal deberá ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles, siempre y cuando existan en la empresa los medios o criterios; art. 38 CC Grupo Allianz (BOE núm. 154, de 29 de junio de 2023)

⁴⁰ Art. 51.4 Convenio Colectivo de la empresa Gases Oxinorte, A.I.E. (BO Bizkaia núm. 120, de 22 de junio de 2023)

⁴¹ Art. 65.4 CC Roquette Laisa España, SA, para los años 2022-2025 (BO Valencia, núm. 95, de 18 de mayo de 2023); art. 56.4 CC Avanza Oceanográfico, SL. (BO Valencia, núm. 88, de 9 de mayo de 2023); art. 28 convenio colectivo de la empresa Telefónica Broadcast Services, S. L. U.- Supersport Televisión, S. L., UTE (BO Comunidad de Madrid, núm. 58, 11 de mayo de 2024); art. 43 Convenio Colectivo de Mission Foods Iberia, S.A.U. (Centro de trabajo de Borox) (BOP Toledo núm. 239, 18 de diciembre de 2023).

⁴² Art. 59 X Convenio colectivo de Danone, SA (BOE núm. 282, 25 de noviembre de 2023).

⁴³ Art. 80.5 del XXIV Convenio colectivo del sector de la banca aborda la utilización de la inteligencia artificial en dicho ámbito productivo (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021). Con idéntico tenor, el art. 35.5 CC para los establecimientos financieros de crédito: (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

Una interpretación extensiva de la salvedad supone amparar la toma de decisiones automatizadas cuando la persona trabajadora preste consentimiento (con las aristas que supone en el marco de una relación sujeta a subordinación) o sea necesaria para la celebración o la ejecución de un contrato, en este caso, de trabajo.

A continuación, prevé la posibilidad de solicitar, por parte del trabajador afectado, la intervención de determinadas personas (designadas por la empresa, sin contar con la participación de los representantes de los trabajadores) cuando la decisión algorítmica sea discriminatoria (o así lo considere).

Por último, contiene una previsión semejante a la analizada de información a los representantes de los trabajadores cuando la toma de decisiones sea exclusivamente automatizada, especificando someramente el contenido mínimo (los datos que nutren los algoritmos, la lógica de funcionamiento y la evaluación de los resultados). Esta precisión contribuye a dotar de alguna claridad al contenido de la comunicación, aun cuando no precisa, entre otros extremos, el momento temporal de su facilitación y tampoco establece un derecho de consulta sobre tal decisión de aplicación. Además, restringe el ámbito del deber de información más allá de lo previsto en la norma: solo “cuando se trate de decisiones exclusivamente automatizadas”⁴⁴, de forma tal que una mínima intervención humana permitiría subvertir esta obligación, en contra de la finalidad última del derecho de información regulado en el art. 64 ET, que no distingue entre decisiones automatizadas con o sin intervención humana. Algunos pactos posteriores mantienen esa previsión, pero dejando a salvo lo previsto en el ET⁴⁵: “la empresa se compromete a informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana... Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.4 d) ET”.

Examinado el potencial de la nueva facultad de información y los posibles ejes sobre los cuales construir las cláusulas que se incorporen como contenido en los convenios colectivos, resulta posible proponer determinadas pautas a incorporar en cualquier nivel de la negociación para propiciar un

⁴⁴ Con idéntico tenor, “Las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el uso de la analítica de datos o los sistemas de inteligencia artificial cuando los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales se basen exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana” art. 14 CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

⁴⁵ Art. 16 Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

mayor control de la Inteligencia Artificial en el mundo laboral y su aplicación segura y ética, en la línea que marca el Acuerdo Europeo y el estatal.

En este sentido, no cabe olvidar que la obligación de no discriminar a las personas trabajadoras (sea mediante IA o no) sigue recayendo en la empresa, como recuerda algún pacto, vinculando este deber de resultado al momento previo anterior a su efectiva realización: “la empresa velará por que, en la utilización de estos modelos digitales, no se incluyan sesgos por condición de sexo, genero, edad, etc.”⁴⁶

Así, en primer lugar, cabría imponer la obligación de comunicar, previamente a la puesta en marcha de cualquier sistema de IA o decisión automatizada en el marco de las relaciones laborales de esa empresa o sector, como así lo realiza algún convenio⁴⁷: “si la empresa decidiera utilizar, en algún momento, programas o algoritmos de decisión para cualquier proceso laboral (contratación, formación, ascensos, etc.), se informará previamente al Comité de Empresa”⁴⁸.

En segundo término, conviene especificar el concreto contenido del deber de información previsto, de tal modo que el convenio acote claramente esta obligación empresarial, por cuanto hace al fondo, forma de llevarlo a cabo y tiempo del mismo, esto es, plazos para efectuar la comunicación en los términos ya examinados. Destaca en este sentido un acuerdo que establece, tal y como diseña la normativa europea y española, la obligación de transmitir información a dos colectivos y detalla el contenido de la misma: “cuando el personal se encuentre en un proceso automatizado de toma de decisiones, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Informar al trabajador de que el proceso de decisión será parcialmente automatizado.
- Proporcionar a los trabajadores y al comité de empresa información relevante sobre la lógica del algoritmo, es decir, indicar los

⁴⁶ Art. 16 Convenio colectivo del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁴⁷ “Artículo 8.- Uso de algoritmos en las relaciones laborales. Si la empresa decidiera utilizar, en algún momento, programas o algoritmos de decisión para cualquier proceso laboral (contratación, formación, ascensos, etc.), se informará previamente al Comité de Empresa”, Art. 8 CC Air Nostrum Training Operations, SLU, para los años 2023-2025 (BO Valencia, núm. 73, de 17 de abril de 2023); art. 8 CC AirNostrum Global Services, SLU, para los años 2023-2025 (BO Valencia, núm. 66, de 4 de abril de 2023); art. 8 CC Ara Gestión de Tripulaciones y Vuelo, SLU, para los años 2023-2025 (BO Valencia, núm. 66, de 4 de abril de 2023).

⁴⁸ Art. 8 V Convenio colectivo de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo, SAU (Personal de oficinas (BOE núm. 47, 22 de febrero de 2024); art. 10 Convenio colectivo de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU (BOE núm. 117, 14 de mayo de 2024). Parece ser ese el tenor del art. 10 del XXI Convenio General de la Industria Química (sin publicar).

parámetros, normas e instrucciones que sirven de base para la toma de decisiones y la ponderación de dichos parámetros”⁴⁹.

Los convenios no entran en la inmensa mayoría de los casos, a detallar el concreto contenido a facilitar en esa obligación de transparencia, pero sí advierten del que no entregarán: “nunca tratará ni se facilitará el código fuente de la gestión algorítmica”⁵⁰. De forma excepcional, alguno sí lo hace: “la Empresa facilitará información tanto de los parámetros y datos, como de las reglas e instrucciones que nutren los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial. En particular y en relación la actividad del personal de reparto, la Empresa facilitará la información relevante utilizada por el algoritmo y/o sistemas de inteligencia artificial a los efectos de organizar su actividad como pueden ser el tipo de contrato, número de horas contractuales, preferencias horarias de las personas trabajadoras y libranzas previas. No se facilitará información relativa al algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial que tenga la protección que le confiere la normativa vigente”⁵¹.

En fin, a modo de cláusula de salvaguarda prevén cómo “la información facilitada a la representación legal de las personas trabajadoras no podrá ser utilizada para fines distintos de los que motivaron su entrega ni para funciones que excedan de su ámbito de competencia”⁵².

Como garantía adicional, se ha de establecer de forma expresa el preceptivo procedimiento para que sean consultados previamente a la aplicación en la empresa de un sistema de IA. Algún pacto atribuye a la Comisión Mixta del convenio el desarrollo del procedimiento para facilitar la información relativa a la utilización de la Inteligencia Artificial y los algoritmos que utiliza en el ámbito laboral. Además, crea una comisión de trabajo limitada a seis personas entre la Representación Legal de las Personas Trabajadores y la empresa para facilitar la información de forma sencilla y entendible de cómo se utiliza la gestión algorítmica y la Inteligencia Artificial. Esta Comisión será un canal de participación y de resolución de posibles conflictos sobre aspectos generados en el entorno digital que afecte a las condiciones de trabajo⁵³.

Como buena práctica destaca también aquella cláusula que diseña una comisión y prevé su composición y funcionamiento, incluido un

⁴⁹ Art. 50 convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

⁵⁰ Art. 42 Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023)

⁵¹ Art. 68 Acuerdo Just Eat de 17 de diciembre de 2021.

⁵² Art. 68 Acuerdo Just Eat de 17 de diciembre de 2021.

⁵³ Art. 42 Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA. (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023)

derecho de comparecencia: “Las partes acuerdan la creación de una comisión paritaria a través de la cual se canalizará el derecho de información previsto en el presente apartado (la “Comisión Algoritmo”). La mencionada Comisión Algoritmo, se constituirá en un plazo máximo de 90 días con posterioridad a la firma del Convenio y estará compuesta por dos miembros designados por la parte empresarial y otros dos miembros designados por la parte social. La información que, conforme a lo previsto en el presente apartado deba facilitar la Empresa, se canalizará a través a la Comisión Algoritmo. Dicha información se entregará una vez constituida la Comisión Algoritmo y, con posterioridad, se informará de cualquier cambio sustancial que se realice en los algoritmos y/o sistemas de inteligencia artificial utilizados. A los efectos de completar dicho derecho de información, la representación social de la Comisión Algoritmo podrá solicitar la comparecencia de la persona responsable de la supervisión del algoritmo y/o sistema de inteligencia artificial objeto de revisión”⁵⁴.

También merece ser reconocida aquella cláusula que prevé informar a la representación sobre el concreto sistema de IA a implantar, el objetivo y las razones para su implementación en la empresa, la evaluación de los posibles impactos en el empleo y el análisis de los posibles cambios en las condiciones de trabajo a resultas de dicha incorporación⁵⁵.

Un paso más sería prever que dicha consulta sea vinculante, de tal modo que los empleados, los trabajadores y sus representantes formen parte del proceso de toma de decisiones emprendido por los empresarios a la hora de determinar el uso de la IA para tomar decisiones sobre la plantilla.

De igual modo, se ha de buscar un procedimiento de vigilancia y control de estos sistemas dentro de la organización productiva, bien estableciendo una persona encargada de su supervisión, bien y más adecuado, mediante la constitución de una Comisión paritaria *ad hoc* donde se monitorice su aplicación, se transmita la información de manera transparente, exista la necesaria trazabilidad y funcione también como mecanismo de control humano (*human-in-command*) y vigilancia sobre el impacto del algoritmo utilizado, capaz de revisar las decisiones automatizadas del sistema tecnológico. Este principio responde a la preocupación de que la IA reduzca la toma de decisiones humanas y, en cambio, ceda el poder a los algoritmos en la contratación, gestión y evaluación de los trabajadores. La adopción del “humano al mando” establecería la responsabilidad y permitiría a las organizaciones contrarrestar la codificación automática de sesgos en los algoritmos que perpetúan la desigualdad y la discriminación. También

⁵⁴ Art. 68 Acuerdo Just Eat de 17 de diciembre de 2021.

⁵⁵ Art. 10 del XXI Convenio General de la Industria Química (sin publicar).

abriría un espacio para una mayor democracia sobre los usos y la aplicación de la IA⁵⁶.

De forma señera alguno prevé que la empresa garantice que “los algoritmos y/o sistemas de inteligencia utilizados tengan un grado de supervisión humana, al tiempo que no tengan en consideración datos, que puedan dar lugar a la vulneración de derechos fundamentales como pueden ser, entre otros, el sexo o la nacionalidad de las personas trabajadoras”⁵⁷; mientras otro pacto prohíbe “tomar decisiones basadas únicamente en los datos recogidos por los algoritmos de la empresa, siendo necesaria una intervención humana significativa”⁵⁸.

Algunos pactos, muy tímidamente, han creado en este sentido un Observatorio sobre la transición tecnológica a nivel sectorial, al cual impone la obligación de prestar “especial atención a la utilización de algoritmos que incidan en las condiciones de trabajo”⁵⁹.

También sería posible incorporar como obligación la realización de una auditoría algorítmica externa cuando se pretenda aplicar alguno de estos sistemas tecnológicos, cuyos resultados habrían de ser comunicados y valorados por la Comisión a tal efecto creada o por el conjunto de representantes de los trabajadores. En este sentido, destaca como buena práctica aquel convenio que, con el fin de garantizar la transparencia del algoritmo, la intervención humana significativa y la no discriminación del mismo, impone precisamente la realización de “una auditoría externa a cargo de la empresa, acordándose entre comité y empresa qué empresa externa debe desarrollar dicha auditoría”⁶⁰. Y, a continuación, obliga a informar tanto a los trabajadores de las posibles consecuencias del proceso, como “al comité de empresa de las decisiones tomadas a partir del algoritmo y de la información suficiente para comprobar que la decisión no se limita al algoritmo, que la decisión tomada no es discriminatoria y que ha habido una intervención humana significativa en la toma de decisiones”⁶¹.

Como cláusula de cierre, siempre sería posible establecer una prohibición absoluta de la aplicación de Inteligencia Artificial en el marco de la

⁵⁶ AA.VV.: *Digital automation and the future of work*, Parlamento europeo, 2021, pág. 53.

⁵⁷ Art. 68 Acuerdo Just Eat de 17 de diciembre de 2021.

⁵⁸ Art. 50 convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

⁵⁹ Disposición transitoria 11ª del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021).

⁶⁰ Art. 50 convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

⁶¹ Art. 50 convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de la información y documentación de Gipuzkoa (BO Gipuzkoa núm. 97, 21 de mayo de 2024).

relación laboral, aun cuando quizá esta solución, óptima, vaya en contra de la lógica de los tiempos y la progresión de la tecnología.

Dejando a un lado declaraciones programáticas, cláusulas sin contenido normativo, y observatorios, pocos convenios han ahondado en los problemas de empleabilidad que podría generar la IA. En este sentido, se ha propuesto la incorporación del test del uso responsable, en el caso de que el uso de algoritmos pueda afectar al empleo, por ejemplo, con el empleo progresivo de robótica. Dicho test se recomienda en la Declaración de los agentes sociales europeos del sector de seguros sobre inteligencia artificial de 16 de marzo de 2021 y obligaría a las empresas a preguntarse: ¿logrará la implementación de la inteligencia artificial mejorar las condiciones de trabajo y la satisfacción de las personas consumidoras de una manera ética y transparente, y sin pérdidas (desproporcionadas) de puestos de trabajo?⁶². Algún convenio de hecho se remite al mismo⁶³. Sin embargo, sigue sin vislumbrarse una apuesta decidida por la formación de las personas trabajadoras en distintas tecnologías que sea capaz de mejorar su recualificación y luchar contra la posible obsolescencia de sus funciones o tareas.

7. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

La negociación colectiva se configura como una de las mejores vías que tienen personas empresarias y trabajadoras para lograr una transición justa en este concreto aspecto de la revolución tecnológica, habida cuenta podrían abordar el uso de tecnología digital, de la recopilación de datos y la aplicación de algoritmos laborales, garantizando la transparencia, la sostenibilidad social y el cumplimiento de la regulación aplicable. En definitiva, los convenios son los llamados a cubrir la necesidad detectada de establecer un contrapeso al uso (y abuso) de los sistemas de IA. Así lo reconoce el reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, el cual contiene un apartado específico (y novedoso) dedicado a valorar las implicaciones de la IA y el papel de los agentes negociales.

Sin embargo, la relativa novedad de la herramienta y la ausencia de pautas comprobadas para garantizar los principios de control humano, transparencia y explicabilidad contribuyen a entender el silencio de la mayoría de los convenios en este punto. No obstante, varios pactos comienzan a reproducir el contenido legal respecto al deber de información de los representantes de las personas trabajadoras. Algunos distinguen entre delegados

⁶² AA.VV.: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, cit., pág. 17.

⁶³ Art. 14 CC para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

de personal y comité de empresa (en función de su propio tamaño) como receptores de la información. Otros, pioneros en la regulación convencional de la IA, han ampliado muy tímidamente (y con lagunas) la previsión legal.

Examinado el potencial de la nueva facultad de información y los posibles ejes sobre los cuales construir las cláusulas que se incorporen como contenido en los convenios colectivos, resulta posible proponer determinadas pautas a incorporar en cualquier nivel de la negociación para propiciar un mayor control de la Inteligencia Artificial en el mundo laboral y su aplicación segura y ética. Como garantía adicional, se ha de establecer de forma expresa el preceptivo procedimiento para que sean consultados previamente a la aplicación en la empresa de un sistema de IA.

De igual modo, se ha de buscar un procedimiento de vigilancia y control de estos sistemas dentro de la organización productiva, bien estableciendo una persona encargada de su supervisión, bien y más adecuado, mediante la constitución de una Comisión paritaria *ad hoc* donde se monitorice su aplicación, exista la necesaria trazabilidad y funcione también como mecanismo de control humano (*human-in-command*) y vigilancia sobre el impacto del algoritmo utilizado, capaz de revisar las decisiones automatizadas del sistema tecnológico. Como buena práctica destaca aquella cláusula que diseña una comisión y prevé su composición y funcionamiento, incluido un derecho de comparecencia.

Un paso más sería prever que dicha consulta sea vinculante, de tal modo que los empleados, los trabajadores y sus representantes formen parte del proceso de toma de decisiones emprendido por los empresarios a la hora de determinar el uso de la IA para tomar decisiones sobre la plantilla.

En fin, dejando a un lado declaraciones programáticas, cláusulas sin contenido normativo, y observatorios, pocos convenios han ahondado en los problemas de empleabilidad que podría generar la IA y sigue sin vislumbrarse una apuesta decidida por la formación de las personas trabajadoras en distintas tecnologías que sea capaz de mejorar su recualificación y luchar contra la posible obsolescencia de sus funciones o tareas.

8. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.: *Información algorítmica en el ámbito laboral. Guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo, 2022.
- Agencia Española de Protección de Datos: *Código de buenas prácticas en protección de datos para proyectos big data*, 2019.

- Agencia Española de Protección de Datos: *Adecuación al RGPD de tratamientos que incorporan Inteligencia Artificial. Una introducción*, 2020.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: *Impacto de la inteligencia artificial en el mundo laboral*, Cizur Menor (Aranzadi), 2020.
- ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Experiencias convencionales de regulación del impacto laboral de la inteligencia artificial y su uso con fines de control”, *Trabajo y Derecho*, núm. 19, 2024.
- CARDONA RUBERT, B.: “Gestión algorítmica y condiciones laborales de los trabajadores de plataformas: la necesaria directiva de mejora de condiciones laborales de los trabajadores de plataformas”, *Documentación Laboral*, núm. 129, 2023.
- GINÈS I FABRELLAS, A.: “Decisiones automatizadas y elaboración de perfiles en el ámbito laboral y su potencial impacto discriminatorio”, en AA.VV.: *Algoritmos, inteligencia artificial y relación laboral*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023.
- GOÑI SEIN, J.L.: *La nueva regulación europea y española de protección de datos y su aplicación al ámbito de la empresa (incluido el Real Decreto-Ley 5/2018)*, Albacete (Bomarzo), 2019.
- KELLY-LYTH, A., “The AI Act and algorithmic management”, 2022, <https://ssrn.com/abstract=4299396>.
- MERCADER UGUINA, J.: *Algoritmos e inteligencia artificial en el derecho digital del trabajo*, Valencia (Tirant lo blanch), 2022.
- SÁEZ LARA, C.: “Inteligencia artificial en la empresa y negociación colectiva”, en AA.VV.: *Nuevas formas de negociación colectiva en la empresa digital*, Albacete (Bomarzo), 2021.
- UNI EUROPA ICTS: *Position on Artificial Intelligence*, noviembre 2019.
- VALVERDE ASECIO, A.J.: “La propuesta de Directiva sobre trabajo en plataformas”, *Temas Laborales*, núm. 168, 2023.

PARTE SEGUNDA

EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I

CONCEPTO DEL TELETRABAJO: UN ENFOQUE DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DR. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

1. Breve historia normativa del concepto legal de teletrabajo como introducción y pórtico. 2. El concepto del teletrabajo en los convenios colectivos. 3. La ausencia de referentes en las normas paccionadas. 4. Conclusiones y buenas prácticas. 5. Bibliografía.

1. BREVE HISTORIA NORMATIVA DEL CONCEPTO LEGAL DE TELETRABAJO COMO INTRODUCCIÓN Y PÓRTICO

Como ya sentara el filósofo estagirita, “lo primero siempre han de ser los conceptos y categorías”; por tal razón, no es ni mucho menos ocioso que, como pórtico a los mucho más precisos y, seguro, más jugosos estudios que se van a desarrollar a continuación —valorando los aspectos concretos de la regulación que la más reciente negociación colectiva ha dado al teletrabajo— se dedique un breve y sincrético capítulo a visitar el tan manido y evolutivo concepto del teletrabajo mismo.

El evidente atractivo que la cuestión presenta ha llevado a la elaboración de distintos instrumentos a nivel internacional, para tratar de aportar unas pautas comunes que traten de civilizar una forma de prestación laboral llamada potencialmente a crecer de forma exponencial en los próximos lustros¹. Así, el Convenio 177 de la OIT, sobre trabajo a domicilio [por cierto, tan tardíamente ratificado por España que cobró efectividad en un momento tan reciente como el 25 de mayo de 2023] estableció unos niveles de protección mínimos para todos los trabajadores cuya característica principal residía en la no coincidencia espacio/temporal con el empleador².

En el ámbito comunitario, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 16 de julio de 2002, alcanzado por la CES, la UNICE/UEAPME y la CEEP, supuso un verdadero revulsivo en cuanto a la visibilidad y ordenación del instituto ahora analizado. Ahora bien, el mentado instrumento ha quedado relegado a una mera declaración de principios, toda vez que su aportación como anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 no supuso su incorporación real y efectiva al ordenamiento jurídico español³, por más que haya quedado como un referente

¹ THIBAUT ARANA, J.: *El teletrabajo*, Madrid (CES), 2000, págs. 41 y ss.; FANTINI, A.: “Teletrabajo, una realidad beneficiosa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2013, pág. 7 o LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El trabajo a domicilio y el teletrabajo”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 129, 2011, págs. 299 y ss.

² ESPÍN SÁEZ, M.: “Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014, págs. 249 y ss.

³ Tal y como concluye la STS 11 abril 2005 (RJ 2005/4060, Recurso de Casación núm. 143/2004).

ineludible al que se remiten de forma incesante tanto varios de los convenios colectivos que abordan la cuestión, como la doctrina científica⁴.

En cuanto de forma específica hace al ordenamiento patrio, no desconoce el lector, con total seguridad, que el concepto legal de teletrabajo en España ha experimentado un giro en los últimos años que, sin temor a exagerar, podría ser calificado como copernicano, pasando en aproximadamente el transcurso de una década de un anacrónico y vetusto⁵ concepto de “trabajo a domicilio” a otro más adecuado y funcional de “teletrabajo” como especie del género “trabajo a distancia”⁶.

Así, convendría acudir, siquiera por transitar los senderos de la nostalgia, a aquella durante más de dos décadas en vigor alusión a que “tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario” (art. 13 ET 1980 y versión inicial del art. 13 ET 1995).

El referente legal asumía así, claro estaba, la pervivencia de un contexto productivo fordista-taylorista (como todavía hace la legislación laboral en demasiados aspectos, evocando un pasado que, al menos en España, nunca llegó a ser cierto del todo)⁷, donde una persona esforzada podía realizar una actividad simple, de corte textil o pseudo-fabril, en su propio domicilio, por piezas o unidades, siendo retribuido en función de su producto y quedando bajo el amparo más o menos genérico de la legislación laboral.

Como es obvio, aquella regulación quedó completamente desfasa por dos datos irrefutables; de un lado, la transformación de la economía española, que pasó a estar fuertemente terciarizada en las postrimerías del siglo pasado y albores del presente, superando aquella imagen de Sociedad primitiva,

⁴ Entre otros, SERRANO GARCIA, J.M.: “Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002”, *RL*, núm. 21, 2002, págs. 34 y ss.; MELLA MÉNDEZ, L.: “Comentario general al Acuerdo Marco sobre teletrabajo”, *La Ley Digital*, documento 4156/2002, pág. 7.

⁵ Sobre tal cuestión, entre muchos, GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio; de la máquina de hilar al ordenador*, Madrid (Ibidem), 1998, págs. 71 y ss. o DE CASTRO MEJUTO, L.F.: “La formación y promoción profesional en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016, pág. 92.

⁶ ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Algunas novedades en el teletrabajo a la luz del texto definitivo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R., COORD.): *Seminario Internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar*, Pamplona (Aranzadi), 2021, pág. 47.

⁷ Entre muchos y por todos, SANGUINETTI RAYMOND, W.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid (MTAS), 2003, págs. 19 y ss. o RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. et alii: “La negociación colectiva en el sector de teletrabajo”, en AA.VV.: *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC/MTAS), 2001, pág. 336.

casi de subsistencia, que se había desarrollado durante buena parte del siglo XX, hasta el despegue económico iniciado en la década de los 60.

De otro, la incorporación masiva y vertiginosa de las nuevas (y hasta hace poco tiempo casi inimaginables) tecnologías de la información y de la comunicación que, en parte como causa y en parte como consecuencia de lo anterior, se produjo en el contexto productivo español, en los más variados sectores y en empresas de todo tamaño y condición.

Como es obvio, el surgimiento de las nuevas tecnologías ha cambiado profundamente los modos y maneras de trabajar y ha modificado decisivamente la perspectiva de la posibilidad de prestación laboral sin coincidencia espacio temporal entre empleador y operario; en efecto, la presencia física en el lugar de trabajo no resulta hoy, en una gran variedad de ámbitos y sectores, tan imprescindible como lo fue en otro tiempo, pues empresario y trabajador pueden estar en contacto, en tiempo real, a través de múltiples artilugios tecnológicos que permiten tanto una realización más eficaz de la tarea profesional, como un control suficientemente preciso del correcto desarrollo de la prestación laboral⁸.

La resultante no podía ser otra sino la de considerar que aquella regulación estatutaria del “trabajo a domicilio” había sido superada por la fuerza de los hechos y había quedado absolutamente anacrónica y desfasada, siendo necesario un cambio inminente y radical (que desde entonces, a fuer de permanente, se ha hecho crónico) del concepto legal del instituto.

Así, la tan profunda (aun cuando no sistémica) reforma laboral practicada en el año 2012 vino a cambiar el esquema conceptual para pasar a mencionar al “trabajo distancia”, y entenderlo como “aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa” (art. 13.1 ET 1995, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, mantenido luego —aun cuando cambiaran otros párrafos del precepto—, tras la Ley 3/2012, de 6 de julio).

Si bien los cambios eran significativos y se referían a aspectos nucleares del instituto (como, por ejemplo, la posibilidad de compatibilizar el trabajo presencial y el realizado a distancia o la ampliación del marco de desarrollo del estricto domicilio o cualquier otro lugar), lo cierto es que

⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V. y KAHALE CARRILLO, D.T.: *Teletrabajo*, Madrid (FRANCIS LEFEBVRE), 2013, págs. 9 y ss.; SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Pamplona (Aranzadi), 2001, págs. 36 y ss. o, centrando la atención en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, SERRANO GARCIA, J.M.: “Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002”, *RL*, núm. 21, 2002, págs. 34 y ss.

la solución legal era claramente incompleta y quedaba lejos de ser satisfactoria⁹.

A su albur, parecía que el teletrabajo (verdadero objeto de deseo) no tenía una importancia significativa; a lo sumo, no era más que una especie del género más amplio del trabajo a distancia, cuando, en realidad, bien es sabido ahora, estaba llamado a ser su principal eje tractor de desarrollo¹⁰. No es de extrañar que, unas cosas con otras, la medida no resultara significativa para lograr el fin pretendido; a saber, incentivar el uso del trabajo a distancia (y, en particular, el teletrabajo) como herramienta de flexibilidad, en el contexto dado por una economía cada vez más digitalizada¹¹.

Desde luego, eso no ocurrió en España en los años siguientes y, así, el potencial paraíso para nómadas digitales (sueños de fibra óptica a orillas del Mediterráneo) nunca llegó a construirse del todo, siendo una figura utilizada en mucho menor grado que en sistemas de relaciones laborales comparados; no sólo en el más liberal modelo anglosajón, donde en EE.UU. hasta casi 1/3 de las personas trabajadoras desarrollaban alguna tarea de forma remota, sino incluso en los ordenamientos más equiparables al patrio, como el alemán o el francés, que habían sabido apreciar las bondades de la figura en mayor medida que el todavía presencialista en demasía sistema español de relaciones laborales.

Con todo, el precepto fue incorporado *in totum*, sin cambio alguno (cosa lógica, por otro lado, al tratarse de una mera refundición normativa), a la nueva versión del ET promulgada en el año 2015, que supuso una continuidad tediosa del texto del precedente art 13.1 ET, en un contexto en el que a la irrupción del teletrabajo como vía para zarandear el modelo de relaciones laborales se le seguía esperando.

⁹ LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016, pág. 42.

¹⁰ QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “Teletrabajo: delimitación, negociación colectiva y conflictos”, en AA.VV.: *Tecnologías de la información y la comunicación y relaciones de trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2014, págs. 329 y ss.

¹¹ Peligros que ya habían sido puestos de manifiesto por la mejor doctrina, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. *et alii*: “La negociación colectiva en el sector de teletrabajo”, en AA.VV.: *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC/MTAS), 2001, pág. 336; ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “Teletrabajo”, en AA.VV.: *Descentralización productiva y nuevas formas de organización del Trabajo*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2000, págs. 777 y ss.; PURCALLA BONILLA, M.A. y BELZUNEGUI ERASO, A.G.: “Marcos jurídicos y experiencias prácticas de Teletrabajo”, *Aranzadi Social*, núm. 18, 2003, págs. 1333 y ss. o VILLALBA SÁNCHEZ, A.: “Teletrabajo y responsabilidad social empresarial”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, cit., págs. 63-64.

Tuvo que ser ese terremoto social (con estribaciones jurídicas sinfín) que supuso la pandemia de la COVID 2019 la que produjera un caldo de cultivo ideal para acelerar los cambios durante tanto tiempo reclamados. Así, parafraseando aquella ingeniosa reflexión efectuada sobre el advenimiento de la II República, en marzo de 2020 España se acostó presencialista, y se levantó teletrabajadora.

Quizá entonces se viera con mayor claridad que nunca lo que, cual profecía de Casandra, la doctrina laboralista española llevaba años predicando en el desierto: que nuestra regulación legal no estaba preparada para afrontar un, por otro lado quizá deseable, uso masivo de la figura del teletrabajo, en las más variadas actividades y organizaciones productivas¹². Si hasta entonces había sido patrimonio privativo de unas pocas entidades (las mal llamadas empresas tecnológicas), lo cierto es que de la noche a la mañana se convirtió en el pan nuestro de cada día en la generalidad del tejido productivo patrio (y, obviamente, mundial).

La prueba de esfuerzo que el ejercicio de realidad supuso fue excesiva para una legislación falta de contenidos y recursos (y lo propio cabe predicar de la negociación colectiva existente en ese momento concreto) y un tejido empresarial anclado en las anacrónicas formas de presencialidad como eje cardinal de la organización de los métodos de trabajo.

Era inevitable que el legislador, más motivado que nunca a intervenir en los aspectos nucleares de la realidad social, se volcara en ofrecer una nueva regulación que tratar de solventar los principales problemas que la situación de emergencia había provocado, ofreciendo, al tiempo, soluciones duraderas para convertir en estructural un modelo de relaciones laborales remotas que la coyuntura había convertido en cotidianas.

Aunque la realidad va demostrando que son muchas las organizaciones productivas que retornan al modelo presencial (“la vuelta a la oficina”) como vía para recuperar algunos de los mejores hábitos productivos existente pre-pandemia, lo cierto es que parece que el cambio legal operado pervivirá de forma duradera en nuestro andamiaje jurídico-conceptual.

En efecto, el art. 13 ET ha cambiado, probablemente para siempre su fisionomía, para pasar de ser la norma reguladora del trabajo a distancia (y,

¹² TASCÓN LÓPEZ, R.: “El teletrabajo como forma de presente y de futuro de la prestación de servicios: experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social/CCNCC), 2020, págs. 575 y ss.; FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016, pág. 51 y ss. o LEONÉS SALIDO, J.M.: “Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 431, 2000, págs. 2 y ss.

consecuentemente, de su género “teletrabajo”) a ser una mera señal de referencia que remite hacia otra norma específica y, por tanto, más completa y acabada, pero fuera del Texto normativo del Estatuto de los Trabajadores.

Por tal razón, el lacónico literal del precepto estatutario se limita ahora a indicar que “las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos”, primero y durante un breve lapso, “en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre” (art. 13 ET en el lapso transcurrido entre el 13 de octubre de 2020 y el 10 de julio de 2021) y, finalmente, “en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia” (art. 13 ET en su versión actual, vigente desde el 11 de julio de 2021).

De hecho, e incluso, su previsible generalización y su consecuente y potencial litigiosidad (sobre todo en su instauración) llevó al legislador a la creación de una modalidad procesal especial para resolver las discrepancias que en su desenvolvimiento se pudieran llegar a producir (art. 138 *bis* LRJS)¹³.

Huelga decir que la potencial generalización del teletrabajo aboca, como casi siempre, a un juego jurídico de equilibrios difíciles. En efecto, si bien un mal uso del mismo puede conducir a los trabajadores a una permanente “servidumbre informática”¹⁴, lo cierto es que su correcto manejo facilita la conciliación de la vida laboral y familiar (tareas de cuidados que, por más apuestas de corresponsabilidad que se hagan, siguen desarrollando mayoritariamente las féminas¹⁵), flexibiliza el presencialismo y permite una mejor organización de los espacios temporales y vitales tanto de la organización productiva como de las personas trabajadoras¹⁶.

¹³ Sobre el mismo, LÓPEZ LÓPEZ, J.: “Teletrabajo y modalidades procesales: propuestas de mejora”, en AA.VV. (SALINAS MOLINA, F., Dir.): *Sobre propuestas de reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Cuadernos monográficos de formación*. Núm. 38, Madrid (CGPJ), 2021, págs. 4 y ss.

¹⁴ MUÑOZ RUIZ, A. B.: “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020, págs. 17 y ss.

¹⁵ En la doctrina científica, SERRANO GARCÍA, J.M.^a: “El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009, págs. 207 y ss. o SUÁREZ QUIÑONES, J.C.: “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016, pág. 133.

¹⁶ PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013, págs. 3 y ss.; DE LAS HERAS GARCÍA, A.: *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, cit., pág. 56 o VALENCIANO SAL, A.: “El teletrabajo ¿Una nueva forma de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2012, págs. 9 y ss.

Sea como fuere, se debe acudir a las referidas normas para encontrar el concepto legal actual del instituto analizado. Así, prescindiendo de las reflexiones pseudojurídicas de la tediosa exposición de motivos (tan del gusto del legislador legiferante, que si puede ser considerado, no sin reparos, digno hacedor de normas, es, desde luego, pésimo dogmático), el art. 2 de ambas (pues en esto no hubo variación) terminan por aportar un concepto, hasta la fecha, definitivo, diferenciando con nitidez (pues antes era evidente la dicotomía, más no aparecía reflejado expresamente) entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial.

En conclusión, que, “a los efectos de lo establecido en esta Ley” (¿a cuáles otros si no?), se entenderá por “trabajo a distancia” toda aquella “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”.

Por su parte, y como forma de singularísima relevancia, “teletrabajo” será “aquel trabajo a distancia (véase la clara estructuración en especie del género) que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”.

Como resulta evidente, se trata de un concepto sencillo de teletrabajo, meramente descriptivo¹⁷ y que, en buena lógica, permite su encaje sin mayores dificultades con los también normalmente sencillos y generales conceptos que suele recoger sobre el particular la negociación colectiva¹⁸.

En fin, y por si duda hubiere, termina el precepto por incorporar, de forma seguramente innecesaria, un *tertium genus*, para indicar que será “trabajo presencial” aquel “que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”.

A partir de los conceptos apuntados, la norma fija una serie de contenidos que terminan por caracterizar el teletrabajo, con carácter de derecho necesario relativo (propio de casi todas las normas laborales) lo que deja un amplio margen a la negociación colectiva para actuar (como se verá sobradamente a lo largo de las páginas que siguen), entre los cuales, y cuanto aquí interesa por su carácter aún conceptual, quizá destaque (entre los muchos aspectos que, se insiste, se habrán de analizar en los capítulos que sigue) el de voluntariedad (para ambas partes) como elemento

¹⁷ Sobre todas estas cuestiones, entre muchos, GARCÍA MIGÚELEZ, M^a.P.: *El teletrabajo antes, durante y tras el Coronavirus*, Pamplona (Thompson/Aranzadi), 2021, págs. 13 y ss.

¹⁸ Así, entre otros, art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 43 CC Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain I, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020); art. 9 IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021).

definitorio del establecimiento de esta forma de prestación de servicios¹⁹ y en la igualdad de derechos entre quien presta servicios presenciales y quien lo hace de forma remota²⁰.

2. EL CONCEPTO DEL TELETRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El repaso histórico-normativo que se ha llevado a cabo en las páginas precedentes no puede ser considerado sino una breve guía que sitúa al lector ante el núcleo esencial del presente discurso, cual es el análisis del concepto que la negociación colectiva ha dado al instituto del teletrabajo en los últimos años.

Evidentemente, dicho concepto convencional no puede resultar contradictorio, por motivos obvios, al legal que se ha referido, pero sí puede, y será la cuestión principal del presente ensayo, completarlo o precisarlo dentro de aquellos límites naturales que la negociación colectiva encuentra en la letra de la Ley.

Será posible, y de hecho frecuente que, dentro de los lindes legales, la norma paccionada trate de establecer un concepto específico, más preciso, para un determinado sector o una concreta organización productiva, tratando de destacar aquellos aspectos que, por su relevancia e interés, fueran determinantes para las relaciones laborales existentes entre los destinatarios del convenio colectivo de marras.

Obsérvese, empero, que este proceso (llámese de decantación conceptual) choca con varios problemas; el primero, y quizá el más obvio, el necesario

¹⁹ Entre otras normas paccionadas que resaltan esta nota genérica y conceptual de la voluntariedad, art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 25 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020); art. 48 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 39 Resolución de 17 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 8 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); art. 10 I Convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023). Entre los convenios sectoriales provinciales que resaltan esta idea de voluntariedad, art. 65 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de 2021); art. 9 Convenio colectivo de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022) o Anexo I Convenio Colectivo Dealz España SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

²⁰ Por todos, Convenio Colectivo Kone Elevadores SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) o art. 26 Convenio Colectivo Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de julio de 2024).

respeto que cualquier concepto convencional ha de mostrar al tenor legal, incluso cuando dicha norma haya podido ir cambiando a lo largo del tiempo y su versión final sea posterior al de entrada en vigor del convenio.

En efecto, como repetidamente han puesto de manifiesto los tribunales laborales, en caso de cambio normativo, es el convenio el que tiene que adaptarse a la ley, y no al contrario²¹. Esto nos sitúa ante un problema de cronología normativa evidente: a saber, algunas normas paccionadas dictadas antes de la promulgación de la norma vigente han podido elaborar un concepto que ha quedado en riesgo de quedar desfasado (aunque sólo sea por la referencia al contenido de un art. 13 que, como se ha dicho, ya no contiene sino una mera remisión) con el más moderno concepto legal; en todo caso, innecesario es decirlo, es un mero problema coyuntural que se irá disipando a medida que el tiempo haga que las normas convencionales vigentes vayan siendo sustituidas por otras²².

El segundo problema, en absoluto baladí, reside en determinar cómo se pueden fijar los razonables límites entre el desarrollo legítimo de

²¹ Por todas, SSTCo 177/88, de 10 de octubre; 58/85, de 30 de abril; y 210/90, de 20 de diciembre.

²² Así algún convenio, y debido a la fecha de su entrada en vigor, siguió remitiendo en exclusiva al art. 13 ET aun ya vigente la nueva normativa: art. 8 bis CC Estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el período 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); art. 34 Convenio colectivo del sector oficinas y despachos de Navarra (BON núm. 51, de 14 de marzo de 2017). También ocurre con cierta frecuencia que los convenios dictados justo en el período intermedio remitan al RD que originariamente reguló el instituto, en vez de a la norma legal que finalmente se ocupa de ordenarlo, art. 27 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Disp. Trans. Segunda VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021); art. 11 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 37 Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 20 art. 20 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021); art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 20 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 27 Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9218, de 18 de noviembre de 2021); art. 79 Convenio colectivo autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 21 de julio de 2022).

Entre los Convenios provinciales de sector que mencionaban el interino RD, art. 30 Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); art. 32 Convenio colectivo para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 9 Convenio colectivo del sector de la confitería, pastelería y bollería de la provincia de Barcelona (BOP de 23 de diciembre de 2021); art. 16 Convenio colectivo del sector almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón (BOP de Castellón núm. 147, de 8 de diciembre de 2020); art. 19 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023); art. 36 Convenio colectivo para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 49 Convenio para el sector de materiales de la construcción de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021).

un concepto legal, y la recreación *ultra vires* (¿sería admisible esta expresión tomada del Derecho Administrativo?) del mismo. Siendo claro que el contenido legal puede ser desarrollado y explicitado por el convenio, será necesario valorar cuándo se superaran los razonables límites que permiten concluir que el contenido de uno es tan distinto del otro que ya no puede hablarse de lógico desarrollo, sino de abierta contradicción.

Desde luego, es posible y, de hecho, frecuente, que el convenio establezca los parámetros concretos de lo que ha de entenderse por teletrabajo dentro de su ámbito de aplicación, precisando aspectos cuantitativos (por ejemplo, número de días u horas de la jornada²³) o cualitativos (tareas o servicios que pueden realizarse bajo esta forma de prestación de servicios o el proceso para la implantación del mismo²⁴), los cuales serán analizados en profundidad en los capítulos que siguen a éste. Pero, obviamente, y como se ha dicho, en modo alguno puede establecer un concepto contrario al fijado legalmente, aunque sí precisar su ámbito concreto: por ejemplo, indicando como referente temporal que “tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”²⁵; o estableciendo el cupo de “hasta el 20% de la jornada” el máximo que el teletrabajo puede ocupar²⁶; o “quince días seguidos o fraccionados con

²³ Y que serán analizados con el rigor propio de los autores de tales ensayos; baste ahora, a título enunciativo, remitir a, por ejemplo, art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 25 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020); art. 11 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 37 Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 20 art. 20 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021); art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) o art. 3 Convenio Colectivo British American Tobacco España (BOE núm. 308, de 26 de diciembre de 2023).

²⁴ Por ejemplo, entre otros, art. 70 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022); anexo V Convenio Colectivo TK Elevadores España SLU (BOE núm. 38, de febrero de 2024); Convenio Colectivo Petronor SA (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 9 Convenio Colectivo TK Elevadores España SLU (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); disposición adicional cuarta Convenio Colectivo Ederservicios Mundial 2000 SL (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024).

²⁵ Art. 16 Convenio colectivo nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Convenio Colectivo Ibermática SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023) o Anexo V Convenio Colectivo Telefónica de España SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

²⁶ Disposición adicional séptima Convenio Colectivo Unidad Editorial SA (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

carácter trimestral”²⁷; o un 50% de las jornadas laborales, planificándose “por la empresa mensualmente los días de presencia en la oficina”²⁸.

Centrándose en los parámetros puramente conceptuales, a los que específicamente tiene que dedicar atención el presente capítulo, cabe detectar algunos convenios que, por ejemplo, y aportando matices adicionales al concepto legal genérico, hablan del teletrabajo como una prestación de servicios vinculada a la idea de “smart work”²⁹, o como “una forma innovadora de prestación de servicios”³⁰; o “una forma flexible de la prestación de servicios”³¹; o “una forma estratégica de prestación de servicios”³², incidiendo algunos en su especial vinculación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar³³.

Alguna otra norma paccionada, dando un concepto un tanto diferente al legalmente expresado, aunque, en la práctica, viene a suponer lo mismo y probablemente la diferencia no pase de lo anecdótico, indica que será el “desarrollado fuera de las instalaciones de la empresa”³⁴; la idea es aceptable, aun cuando no hay que dejar de advertir cierta desviación con el concepto legal antes comentado, el cual hace más hincapié en si el lugar de un concreto servicio obedece a no a la voluntad e iniciativa empresarial.

²⁷ Art. II Convenio Colectivo Vestas Eólicas SAU (BOE núm. 279, de 22 de noviembre de 2023).

²⁸ Art. 20 Convenio Colectivo Luthfansa Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024).

²⁹ Entre otros, Art. Convenio Colectivo Grupo Asegurador REALE (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 93 Convenio Colectivo Nortegas SA (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); Anexo V Convenio Colectivo de Telefónica España SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); o art. 24 Convenio Colectivo Siemens Health Care SLU (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024).

³⁰ Art. 43 CC Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020); art. 14 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 25 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

³¹ Art. 25 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020).

³² Art. 54. Convenio colectivo de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía (BOJA núm. 245, de 20 de diciembre de 2018).

³³ Así, desde un punto de vista programático, vinculando el teletrabajo a la conciliación de la vida personal y laboral, art. 42 Convenio colectivo para las empresas General Química, SA, y Cogeneración Gequisa, SA (BOTH A núm. 119, de 17 de octubre de 2018); art. 68 Convenio colectivo provincial del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 223, de 23 de noviembre de 2021); art. 12 Convenio colectivo para el sector de la fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa (BOP de Gipuzkoa núm. 159, de 22 de agosto de 2022); art. 25 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022).

³⁴ Art. 13 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022).

Sí que resulta interesante, desde un punto de vista conceptual, aquella precisión que se esfuerza por recoger alguna norma paccionada para indicar que “sólo se considerará trabajo a distancia” el que se desarrolle de forma “regular” en el domicilio del trabajador o en lugar libremente elegido por este (algo que ya menciona el art. 2 Ley 10/2021), pero, y aquí la aportación de la norma paccionada, se precisa que, *contrario sensu*, no lo será aquel trabajo (llamémoslo, tomando prestado el concepto del Derecho de la Seguridad Social, “en misión”) “puntual” que pueda tener que desempeñarse fuera de las instalaciones de la empresa para el desarrollo de algún cometido profesional³⁵.

Por otro lado, y en la línea también de delimitación conceptual, alguna norma paccionada intenta, siquiera de forma genérica, describir los puestos de trabajo que son reconducibles a la modalidad no presencial, indicando algo obvio, cual es la idea de que el teletrabajo se podrá dar “en los puestos de trabajo que lo posibiliten”³⁶. En este sentido, alguna norma paccionada prevé la clasificación de los puestos de trabajo en dos grupos, algo interesante desde un punto de vista conceptual: aquellos denominados “sedentary” (una vez más la propensión por los anglicismos), que serían aquellos que requieren de su desarrollo íntegro en el centro de trabajo, y aquellos otros denominados “itinerary”, que admiten su desarrollo en remoto³⁷.

De igual modo, es posible advertir de cómo algún convenio precisa conceptualmente cuanto se debe entender por “oficina a distancia”, como lugar elegido y preparado por la persona trabajadora, pero que cumpla las exigencias legales para poder desarrollarse la prestación de forma segura³⁸.

³⁵ Art. 11 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 20 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021) o art. 37 Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021). Entre los convenios provinciales que remiten a esta exclusión de las actividades puntuales, art. 51 Convenio colectivo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023).

³⁶ Art. 11 Convenio colectivo del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceituna (BOCM núm. 83, de 7 de abril de 2018); art. 70 Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022); anexo V Convenio Colectivo TK Elevadores España SLU (BOE núm. 38, de febrero de 2024); Convenio Colectivo Petronor SA (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 9 Convenio Colectivo TK Elevadores España SLU (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024); disposición adicional cuarta Convenio Colectivo Ederservicios Mundial 2000 SL (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024).

³⁷ Anexo IV Convenio Colectivo Air Liquide Iberica de Gases SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

³⁸ Art. 25 Convenio Colectivo Michelin España Portugal SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

3. LA AUSENCIA DE REFERENTES EN LAS NORMAS PACCIONADAS

Aun cuando el grueso del discurso haya quedado estructurado ya definitivamente en cuanto se ha indicado, no puede cerrarse el presente ensayo sin hacer referencia al reverso de lo hasta ahora apuntado que, no por frecuente, deje de sorprender a quien se acerque al estudio de estas cuestiones.

A saber, que muchas normas paccionadas de las seleccionadas como muestra para el presente trabajo de investigación no aportan en modo alguno regulación del teletrabajo (tanto de ámbito sectorial³⁹

³⁹ Entre otros de ámbito sectorial, VI Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 50, de 27 de febrero 2020); CC Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE núm. 50, de 27 de febrero 2020); CC Diario ABC, SL (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020); Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 195, de 17 de julio de 2020); III Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación (BOE núm. 189, de 10 de julio); Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE núm. 219, de 14 de agosto de 2020); Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol (BOE núm. 220, de 15 de agosto de 2020); Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020); Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE núm. 338, de 28 de diciembre de 2020); IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE núm. 42, de 18 de febrero de 2021); Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); IV Convenio colectivo de baloncesto profesional ACB (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2021); III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2021); Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021); Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Convenio colectivo nacional de comercio minorista de droguerías y perfumerías (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2022); XI Convenio colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (BOE núm. 87, de 12 de abril de 2022); XXV Convenio colectivo estatal de oficinas de farmacia (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); Convenio colectivo para peluquerías, institutos de belleza y gimnasios (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022); Convenio colectivo estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022); V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022); XXIII Convenio colectivo de contratas ferroviarias (BOE núm. 154, de 28 de junio de 2022); Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas (BOE núm. 163, de 8 de julio de 2022); Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); II Acuerdo marco de operadores de retail aeroportuario (BOE núm. 145, de 19 de junio de 2023); VIII

como de empresa⁴⁰), lo que, en lógica, hace valer en exclusiva el tenor legal en cada momento vigente como regulación única (para su ámbito de aplicación) del instituto, pero, a la postre, provoca la sorpresa (cuando no incredulidad) de que una figura tan sugerente como la del teletrabajo no haya captado la atención, ni siquiera para hacer una genérica remisión (como tantas veces ocurre con tantas materias jurídico-laborales y, por

Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE núm. 167, de 14 de julio de 2023); Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023); Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos (BOE núm. 81, de 5 de abril de 2023); XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); V Convenio colectivo de empresas de centros de jardinería (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023); IV convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía para el sector de las empresas de transporte de personas enfermas y accidentadas en ambulancias (BOJA núm. 241, de 16 de diciembre de 2020); Convenio colectivo para el sector de transporte de mercancías por carreteras de Cantabria (BOC núm. 113, de 13 de junio de 2022); II convenio colectivo del PDI contratado en régimen laboral de las universidades públicas de Castilla y León (BOCyL núm. 92, de 18 de mayo de 2015); VIII convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 217, de 9 de noviembre de 2017); Convenio colectivo de pirotecnia de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 7899, de 19 de octubre de 2016); XXXII convenio colectivo del sector de la industria de marroquinería y afines de Castellón y Valencia (DOGV núm. 8184, de 5 de diciembre de 2017); VI convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (DOG núm. 180, de 17 de septiembre de 2021); Convenio colectivo del sector de artes escénicas de la comunidad autónoma del País Vasco (BOPV núm. 123, de 29 de junio de 2023) o Convenio Colectivo Nacional de Centros Educativos Privados y Concertados (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

⁴⁰ Entre los de empresa, por todos, Convenio Colectivo Nucleor SA (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Pirelli Neumáticos SAU (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Aeuronova SLU (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo Compañía Auxiliar al Cargo Exprés SA (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo Easyiet Handling Spain (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Game Stores Iberia SLU (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo de Tripulantes de Cabina Norwegian Air Resources Spain SL (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SA (BOE núm. 278, de 21 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Fernando Buil SA (BOE núm. 280, de 23 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Danone SA (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Faiges SL (BOE núm. 225, de 29 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Skytaging Spain SLU (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); Convenio Colectivo Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Grupo Rodilla (BOE núm. 292, de 7 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Schwepps SA (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023); Convenio Colectivo Aparca&go SL (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2024); Convenio Colectivo Bebé y Cía SL (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); Convenio Colectivo Mercadona SA (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio Colectivo Frit Ravich SL (BOE núm. 65, de 14 de marzo de 2024); Convenio Colectivo Mahou SA (BOE núm. 95, de 18 de abril de 2024); Convenio Colectivo BSH Electrodomésticos España SA (BOE núm. 138, de 7 de junio de 2024); o, en fin, Convenio Colectivo Personal de la Flota Naviera Ría de Arosa SA (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

cuanto ahora ocupa, con el teletrabajo, tanto en los convenios sectoriales de ámbito nacional o autonómico⁴¹, como provincial⁴², como en los de

⁴¹ Entre otros muchos que remiten de forma genérica o concreta a la regulación legal del instituto, art. 27 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Disp. Trans. Segunda VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021); art. 11 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 9 IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021); art. 14 Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021); ; art. 25 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 23 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 66 Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); art. 19 III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); art. 8 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); art.20 Convenio colectivo de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 58 Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); art. 29 XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 15 Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 25 Convenio colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022); art. 18 VIII Convenio colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 94, de 19 de mayo de 2023); art. 77 Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOGC núm. 8064, de 14 de febrero de 2020); art. 33 Convenio Colectivo Establecimientos Financieros (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024).

⁴² Entre los convenios sectoriales provinciales que contienen remisión al régimen legal, art. 18 Convenio colectivo para para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022); disposición adicional cuarta Convenio colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila (BOP núm. 79, de 26 de abril de 2022); art. 30 Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); art. 32 Convenio colectivo para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 9 Convenio colectivo del sector de la confitería, pastelería y bollería de la provincia de Barcelona (BOP de 23 de diciembre de 2021); art. 51 Convenio colectivo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 30 Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 13 de enero de 2023); art. 42 Convenio colectivo de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); art. 68 Convenio colectivo provincial del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 223, de 23 de noviembre de 2021); art. 28 Convenio colectivo relativo al sector agencias marítimas consignatarias de buques de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 86, de 9 de mayo de 2022); art. 43 Convenio colectivo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 182, de 23 de septiembre de 2021); art. 36 Convenio colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021); art. 19 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023); art. 79 Convenio colectivo provincial de

empresa⁴³), al concepto legal que recoge el Instituto en la Ley 10/2021, ya referido.

Quizá la explicación haya de encontrarse en que, como se ocupa de explicar alguna norma paccionada, la decisión de implementar el teletrabajo es algo que corresponde ser adoptada en cada empresa en particular, y, por tanto, la negociación colectiva sectorial tan sólo podría servir para fijar un marco común y genérico (que muchos convenios prefieren evitar y sólo incorporan de forma un tanto forzada cuando la estructura del sector permite descubrir la existencia de un ingente volumen de Pymes y micro pymes donde previsiblemente no va a haber convenio de empresa propio)

industrias siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 208, de 2 de noviembre de 2021); art. 25 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); art. 29 Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Jaén núm. 179, de 14 de septiembre de 2022); art. 22 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 36 Convenio colectivo para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 30 Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia (BOP de Segovia núm. 54, de 5 de mayo de 2021); art. 50 Convenio colectivo del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021); art. 11 Convenio colectivo para el sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Soria (BOP de Soria núm. 52, de 10 de mayo de 2023); art. 49 Convenio para el sector de materiales de la construcción de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021); art. 15 Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021); disposición adicional quinta Convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Toledo y su provincia (BOP de Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022); art. 39 Convenio colectivo del sector de comercio de vidrio y cerámica (BOP de Valencia núm. 91, de 14 de mayo de 2021); art. 19 Convenio colectivo provincial del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 95, de 21 de mayo de 2021); art. 10 Convenio colectivo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 262, de 13 de noviembre de 2020).

⁴³ Anexo I Convenio Colectivo Dealz España SLUA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 29 Convenio Colectivo Kone Elevadores SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 25 Convenio Colectivo Michelin España Portugal SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); art. 57 Convenio Colectivo Uniprex SAU (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); art. 57 Convenio Colectivo Disa Holding energético SLU (BOE núm. 262, de 2 de noviembre de 2023); Anexo IV Convenio Colectivo Air liquide Ibérica de Gases SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); art. 11.4 Convenio Colectivo Autopistas España UNAE (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023); art. 69 Convenio Colectivo Sonae Arauco España Soluciones de Madera SL (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023); art. 9 Convenio Colectivo Illunion accesibilidad SAU (BOE núm. 15, de 17 de enero de 2024); art. 31 Convenio Colectivo International Mail Spain SL (BOE núm. 71, de 21 de marzo de 2024); art. 37 Convenio Colectivo GTIS Transportation Spain SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024); art. 28 Convenio Colectivo Hermanda Farmacéutica del Mediterráneo SCL (BOE núm. 153, de 25 de junio de 2024) o art. 28 Convenio Colectivo Escuelas Italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

en el que luego se cimentaría la decisión singular adoptada en una concreta organización productiva⁴⁴.

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

A la vista de las consideraciones efectuadas en las páginas precedentes, se pueden formular las siguientes conclusiones.

- Una gran parte de los convenios de sector que se han analizado para la realización de este ensayo no cuentan con una referencia conceptual expresa a la idea del teletrabajo, con lo cual, con carácter general, puede decirse que el concepto legal de teletrabajo, al que se ha hecho referencia en el inicio del discurso, cobra especial relevancia, en tanto no aparece, con carácter general, complementado o precisado por las normas paccionadas de ámbito sectorial.
- Otro bloque importante de convenios se limitan a remitirse (de forma expresa o genérica) al concepto legal plasmado en la Ley 10/2021, con lo cual, nuevamente, la norma general se erige como reguladora única y exclusiva de esta materia.
- Algún convenio colectivo sectorial (más bien pocos) sí que incorpora ciertos matices conceptuales sobre el teletrabajo, pero los mismos son poco relevante, más bien accesorios y en modo alguno incompatibles con el concepto legal de teletrabajo.
- Probablemente la negociación colectiva sectorial no quiere entrar a proporcionar una regulación radical y completa del teletrabajo, en el entendimiento de que esta es una tarea a delimitar en cada organización productiva (y, en su caso, a través del convenio específico) y que, para ello, los goznes legales generales son una base suficiente.
- Los convenios colectivos de empresa resultan ser mucho más amplios y precisos a la hora de proporcionar un concepto y una regulación adaptados de teletrabajo a su ámbito de aplicación concreta, habida cuenta de que, conocedores los interlocutores

⁴⁴ Así, Disposición complementaria Sexta Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022) o art. 71 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); art. 27 Convenio colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9218, de 18 de noviembre de 2021); art. 79 Convenio colectivo autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 21 de julio de 2022); art. 32 Convenio colectivo de trabajo para la actividad de industrias de la madera de la comunidad autónoma de La Rioja (BOR núm. 25, de 7 de febrero de 2022).

sociales en este caso de la realidad exacta a la que se va a aplicar la futura norma paccionada, pueden efectuar un mejor ajuste y desarrollo de la normativa general al caso concreto.

Como buenas prácticas dentro de los convenios sectoriales en lo relativo al concepto de teletrabajo, cabe destacar aquellas consistentes en que la propia norma paccionada aporte un elemento integrador que personalice la figura del teletrabajo dentro del ámbito del convenio.

Por ejemplo, indicando qué espacios profesionales quedan dentro del concepto de teletrabajo (y, por tanto, sometidos a su peculiar régimen jurídico) y cuáles no (por ejemplo, las tareas puntuales “en misión”, fuera del centro de trabajo, pero que no sean prestadas de forma “regular”)⁴⁵.

5. BIBLIOGRAFÍA

- DE CASTRO MEJUTO, L.F.: “La formación y promoción profesional en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A.: *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, cit., pág. 56 o VALENCIANO SAL, A.: “El teletrabajo ¿Una nueva forma de organización del trabajo?”, *Revista de Información Laboral*, núm. 5, 2012.
- ESPÍN SÁEZ, M.: “Los convenios de la OIT sobre el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 112, 2014,
- FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del teletrabajo en la negociación colectiva”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016.
- GALLARDO MOYA, R.: *El viejo y el nuevo trabajo a domicilio; de la máquina de hilar al ordenador*, Madrid (Ibidem), 1998.
- GARCÍA MIGÚELEZ, M^a.P.: *El teletrabajo antes, durante y tras el Coronavirus*, Pamplona (Thompson/Aranzadi), 2021.
- LEONÉS SALIDO, J.M.: “Razones urgentes para una regulación del teletrabajo en España”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 431, 2000.
- LÓPEZ LÓPEZ, J.: “Teletrabajo y modalidades procesales: propuestas de mejora”, en AA.VV. (SALINAS MOLINA, F., Dir.): *Sobre propuestas*

⁴⁵ Así, art. 11 XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 20 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021) o art. 37 Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

- de reforma de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Cuadernos monográficos de formación. Núm. 38*, Madrid (CGPJ), 2021.
- LOUSADA AROCHENA, J.F. y RON LATAS, R.P.: “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016.
- LOUSADA AROCHENA, J.F.: “El trabajo a domicilio y el teletrabajo”, *Revista Técnico Laboral*, núm. 129, 2011.
- MELLA MÉNDEZ, L.: “Comentario general al Acuerdo Marco sobre teletrabajo”, *La Ley Digital*, documento 4156/2002.
- MUÑOZ RUIZ, A. B.: “El derecho a la desconexión digital en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núm. 12, 2020.
- ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Algunas novedades en el teletrabajo a la luz del texto definitivo de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a distancia”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Seminario Internacional sobre nuevos lugares, distintos tiempos y modos diversos de trabajar*, Pamplona (Aranzadi), 2021.
- PURCALLA BONILLA, M.A. y PRECIADO DOMENECH, C.H.: “Trabajo a distancia vs. Teletrabajo: estado de la cuestión a propósito de la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2013.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “Teletrabajo: delimitación, negociación colectiva y conflictos”, en AA.VV.: *Tecnologías de la información y la comunicación y relaciones de trabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2014.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. et alii: “La negociación colectiva en el sector de teletrabajo”, en AA.VV.: *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid (CCNCC/MTAS), 2001.
- SANGUINETTI RAYMOND, W.: *Teletrabajo y globalización*, Madrid (MTAS), 2003.
- SELLAS I BENVINGUT, R.: *El régimen jurídico del teletrabajo en España*, Pamplona (Aranzadi), 2001.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y KAHALE CARRILLO, D.T.: *Teletrabajo*, Madrid (Francis Lefebvre), 2013.
- SERRANO GARCIA, J.M.: “Tratamiento del teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo de 16 de julio de 2002”, *RL*, núm. 21, 2002,
- SERRANO GARCÍA, J.M^a: “El teletrabajo parcial como instrumento para la conciliación en la negociación colectiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009.
- SUÁREZ QUIÑONES, J.C.: “La organización del tiempo de trabajo y descanso y la conciliación en el teletrabajo”, en AA.VV. (MELLA MÉNDEZ, L. Ed. y VILLALBA SÁNCHEZ, A. Coord.): *Trabajo a distancia y teletrabajo*, Pamplona (Aranzadi), 2016.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “El teletrabajo como forma de presente y de futuro de la prestación de servicios: experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios*

y nuevos contenidos de la negociación colectiva, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social/CCNCC), 2020.

THIBAUT ARANA, J.: *El teletrabajo*, Madrid (CES), 2000, págs. 41 y ss.;

FANTINI, A.: “Teletrabajo, una realidad beneficiosa”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2013.

Capítulo II

VOLUNTARIEDAD Y REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO: LAS CONDICIONES DE ACCESO Y DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD LABORAL A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

DRA. NATALIA ORDÓÑEZ PASCUA

*Profesora Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
(Acreditada TU)
Universidad de León*

Sumario:

**1. Introducción. 2. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo.
3. Análisis de las cláusulas convencionales. 4. Conclusiones y buenas
prácticas. 5. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN

La irrupción en nuestro ordenamiento de una norma dedicada exclusivamente a la regulación del trabajo a distancia¹ parecía apuntar a la resolución de algunos conflictos que el art. 13 de la LET² en su redacción de 2015 no era capaz de resolver por su parquedad y escasa extensión; en la concreta materia del acuerdo mediante el cual trabajador y empleador convienen acogerse a la fórmula del teletrabajo se limitaba a exigir la forma escrita sin establecer cualquier otro requisito o referencia alguna a su voluntariedad y reversibilidad.

La revisión del mentado artículo fue fruto del apremio que la expansión del teletrabajo —como forma de trabajo a distancia— tuvo durante la pandemia y que llevó al legislador a descender a un tratamiento más pormenorizado; el resultado fue la promulgación de una norma dedicada de manera íntegra a su regulación —Ley 10/2021 de trabajo a distancia(LTD)—que otorgaba superior importancia al acuerdo sobre trabajo a distancia como elemento modulador de la forma en la que la persona trabajadora había de prestar sus servicios en esta modalidad de trabajo —entre otros el porcentaje de trabajo presencial y a distancia—y establecía un contenido mínimo para el mismo, sin perjuicio de la regulación que pudiera existir al respecto fruto de la negociación colectiva.

2. CARÁCTER VOLUNTARIO Y REVERSIBLE DEL TELETRABAJO

Por cuanto aquí importa, la norma introdujo dos cuestiones importantes: en primer lugar, subraya el carácter voluntario del teletrabajo para ambas partes (art. 5) —que podrá ser acordado de manera inicial o posteriormente— así como la duración del acuerdo y de los plazos de preaviso en que podrá ser ejercida la reversibilidad, en su caso, como cuestión que formará parte necesariamente de ese contenido mínimo; en segundo, deja abierta la vía de la

¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

intervención de la negociación colectiva en varias materias³, entre ellas el reconocimiento del derecho⁴ y la reversibilidad del acuerdo que podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia. Tratando así de la garantía de la voluntariedad y reversibilidad del acuerdo, parece necesario aquí descender en el pronunciamiento judicial⁵ que trae causa en la impugnación de ciertas cláusulas que formaban parte del contenido del acuerdo de trabajo a distancia firmado entre las personas trabajadoras de Abai Business Solutions S.A y la empresa en las que se ponía en cuestión el ejercicio de la reversibilidad. Cabe partir de que la cuestión se sustancia durante la vigencia del II CC estatal del sector contact center (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2017), que mantenía un silencio absoluto respecto al trabajo a distancia sin referencia alguna o remisión a la ley reguladora del mismo siendo la fuente más próxima en este sentido el acuerdo firmado en 2021 con los sindicatos UGT, OSTA y USO y sobre el cual la empresa suscribió con los trabajadores que voluntariamente aceptaron un anexo sobre teletrabajo. La sentencia es pertinente aquí para el tratamiento de dos cuestiones fundamentales: por un lado, una de las cláusulas impugnadas es la que otorga al empresario la facultad omnímoda de revertir el acuerdo de trabajo a distancia de manera unilateral cuando así lo avalen causas organizativas; por otro, por el establecimiento de plazos distintos si la reversibilidad es solicitada por el empresario o por la persona trabajadora.

Respecto a la primera cuestión, el tribunal considera que debe procederse a la inaplicación y declara la nulidad de una parte de la cláusula 8 en la que se establece que “la empresa contestará por escrito informando de la aceptación de la solicitud en atención a sus posibilidades” lo que para los demandantes —CGT, CCOO y CIG— constituía un claro límite al derecho a la reversión por cuanto esta quedaba condicionada a la imposición unilateral de la empresa, dejando la decisión del trabajador de manera exclusiva en manos de la voluntad del empleador, conculcando el art. 1256 CC en virtud del cual “La

³ Además de la referencia del art. 5 en cuanto a la voluntariedad y el acuerdo de trabajo a distancia, la norma contiene en distintos momentos de su articulado remisiones a la negociación colectiva; este es el supuesto de la cuestión del tiempo de trabajo, el reconocimiento de derechos colectivos o en materia de uso y conservación de equipos. De importante calado por cuanto aquí importa la Disposición Adicional Primera que otorga al convenio colectivo —entre otras— la posibilidad de regular “el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa”.

⁴ Así, el CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Somiedo (BOPA núm. 52, de 16 de marzo de 2023) establece la regla de la voluntariedad y reversibilidad salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados establecidos en las normas que se dicten en desarrollo del Convenio Colectivo, que serán objeto de negociación colectiva y deberá contemplar criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. Con igual texto, CC y Reglamento del personal empleado público del Excmo. Ayuntamiento de Manzanilla (BOP de Huelva núm. 47, de 11 de marzo de 2021); CC del Ayuntamiento de La Zarza-Perrunal (BOP de Huelva núm. 145, de 29 de julio de 2021); CC del Ayuntamiento de Duruelo (BOP de Segovia núm. 91, de 31 de julio de 2023); o, CC de la entidad Aguas del Huesna, SL (BOP de Sevilla núm. 120, de 27 de mayo de 2022).

⁵ SAN 11 de septiembre 2022 (rec. 204/2022).

validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes” que aquí viene a reforzar el sentido tuitivo que ofrece el ordenamiento laboral a la persona trabajadora. Por cuanto hace al establecimiento de plazos diferentes para proceder a la reversibilidad del trabajo a distancia según la parte que la ejercite —15 días a instancia de la empresa y 1 mes a instancia del trabajador— no parece sin embargo ser contrario a lo dispuesto en la norma aplicable —art. 5.3 LTD— en tanto esta permite distintas regulaciones cuando remite a la negociación colectiva en todo lo relativo a la reversión o, en su defecto, a los términos fijados en el acuerdo individual de trabajo a distancia. El mentado convenio ha sido sustituido y revisado por el III CC estatal del sector contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) que procedió a incluir en su articulado (art. 19) una regulación del trabajo a distancia que remite en la materia a la LTD y que reconduce el plazo mínimo de preaviso para la reversibilidad a 20 días naturales para ambas partes.

Retomando el tenor del art. 5 LTD, el trabajo a distancia ha de ser la manifestación de la voluntariedad de las partes⁶ —persona trabajadora y empleador—concretada bien en el momento de concertar el contrato de trabajo pasando así a formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo con las implicaciones que ello tiene a la hora de proceder a la reversibilidad, o bien una vez que ya ha sido iniciada la relación laboral, siendo en todo caso la voluntad de ambas partes la que perfecciona el acuerdo⁷.

⁶ Respecto a esta cuestión y pese la parca regulación que ofrecía en aquel momento el Estatuto de los Trabajadores en su texto de 1995 del trabajo a distancia bajo la fórmula del contrato de trabajo a domicilio (art. 13), procede citar la STS de 11 de abril de 2005 (rec. 143/2004) que en aquel momento ya insistía en el requisito de la voluntariedad haciendo referencia al Acuerdo Marco Europeo sobre el teletrabajo (2002) que insiste en el carácter voluntario cuando prevé la posibilidad de que el trabajador acepte o rechace la oferta de teletrabajo del empleador cuando éste no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo; de igual modo, el empleador puede aceptar o rechazar la petición del trabajador que exprese su deseo de optar a un teletrabajo. Pese a la no aplicación del Acuerdo en el Derecho interno dada su publicación como Anexo del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva y, por tanto, su eficacia obligacional para las partes que lo suscriben, la Sentencia insiste en que el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo a domicilio dimana de nuestro Derecho, fundamentalmente contenido en previsiones del Derecho Civil, y no puede ser una decisión adoptada unilateralmente en tanto tal modificación excedería de los supuestos contenidos en el art. 41 LET.

⁷ Reseñar aquí el CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y de las fundaciones y patronatos dependientes del mismo (BOPA núm. 100, de 2 de mayo de 2018) en cuya redacción deja en el ámbito de la voluntad del trabajador la petición del trabajo a distancia para lo cual deberá presentar un proyecto con una duración máxima de 6 meses en el periodo de un año que la empresa será libre de aceptar —o no— guardando absoluto silencio respecto de la reversibilidad y CC del personal laboral de las empresas de promoción y desarrollo del Ayuntamiento de Gijón (BOPA núm. 283, de 7 de diciembre de 2018). Quebrando en cierto modo esa voluntariedad, el CC de la empresa Gestión Municipal de Servicios, SA (BOP de Barcelona de 22 de noviembre de 2022) permite en su Disposición Adicional segunda la imposición del teletrabajo de manera obligatoria cuando la legalidad o la autoridad competente así lo establezca. Esta cláusula albergaría supuestos como el ocurrido durante la pandemia del Covid 19 en el cual se impuso el trabajo a distancia; sin embargo, se trata de una previsión muy cuestionable.

3. ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES

Partiendo de la premisa del principio de voluntariedad, algunos convenios proceden a la inclusión de un elenco de condiciones que deben concurrir en la persona trabajadora para que pueda optar por el teletrabajo llegando a tasar aquellos supuestos en los que incluso quedaría vedado su acceso⁸ o estableciendo un variado y heterogéneo catálogo de criterios de selección para el supuesto de que existan varias personas trabajadoras que soliciten la transición al modelo de teletrabajo⁹.

La regulación convencional es especialmente importante cuando se trata de tasar aquellos puestos de trabajo donde es posible el trabajo a distancia por cuanto supone un límite a la arbitrariedad en la decisión empresarial estableciendo mecanismos que exijan motivar la negativa a su acceso. Dejar el establecimiento de la descripción de los puestos de trabajo a distancia, así como los criterios personales a cumplir por cuantos los desempeñan en manos del convenio trae causa en una realidad laboral y es que no todos los puestos de trabajo pueden ser objeto de la modalidad a distancia, constituyendo una fórmula que garantiza una menor discrecionalidad del empresario. Por ello, el CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022) reconoce en el artículo 13 la voluntariedad del trabajo a distancia y el teletrabajo “siempre y cuando las personas trabajadoras que lo desempeñen se encuentren dentro de puestos susceptibles de teletrabajar”, marcando un claro límite a la negativa del empresario. En sentido similar, el CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022) cuando a través de la Disposición Adicional tercera adquiere el compromiso de constituir una comisión cuya función será velar por la promoción, cumplimiento y adecuación a las circunstancias del mercado del I CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía, asumiendo una función de observatorio y entre cuyas funciones principales se encuentra la adaptación del teletrabajo a este sector ateniéndose a la normativa vigente, así como la adecuación a

⁸ CC de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia 2024-2027 (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024) cuando incluye en su Anexo V el acuerdo por ambas partes de excluir de la posibilidad de teletrabajo a los colectivos que incluyen Técnicos de mantenimiento, Técnicos de montaje o cualquier otro colectivo, o trabajador a título individual, que requiera realizar la prestación de servicios de manera presencial.

⁹ No es posible olvidar que la propia Ley 10/2021, en su Disposición Adicional 1, legitima al convenio colectivo para establecer “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 consideren necesario regular”, tenor que viene a ser completado con el contenido del art. 8.3 de la mentada norma cuando reconoce la capacidad al convenio colectivo para determinar mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia.

las circunstancias del mercado¹⁰. Ahondando más en esta cuestión, el CC Knorr Bremse Pamplona, SL (BON núm. 48, de 8 de marzo de 2022), además de una clara remisión a las especiales cuestiones que la ley y el convenio pueda contemplar establece un sistema de trabajo a distancia definido como “no regular” para aquellos puestos en los que sea posible técnica y organizativamente, limitando el número de horas y días que el trabajador acogerse a este sistema y que deberá constar en el acuerdo individual, previa aprobación por el responsable del departamento correspondiente que podrá, de manera motivada, denegar las solicitudes que no garanticen las necesidades del servicio. Limitando también la jornada máxima que de manera voluntaria el trabajador realiza en régimen de teletrabajo —60 % de la jornada semanal— el CC Fundación Navarra para la Tutela de Personas Adultas (BON núm. 107, de 23 de mayo de 2023).

La negociación colectiva aún va más allá cuando permite a la empresa —además de la mentada identificación de los puestos de trabajo teletrabajables— fijar los requisitos o características que deben atesorar las personas trabajadoras que deseen optar a trabajar bajo la modalidad de trabajo a distancia. Este supuesto es el que presenta el texto del CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) en su art.15 “La empresa determinará los puestos de trabajo y las personas trabajadoras susceptibles de trabajar bajo la modalidad de trabajo a distancia” o el CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) que pese a reconocer la voluntariedad de acceso a la modalidad del trabajo a distancia descende en la materia mucho más al señalar que “Corresponderá en todo caso a la empresa 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 consideren necesario regular. El tiempo mínimo de trabajo a distancia será del 30 % de la jornada en un

¹⁰ Este es el sentido adoptado también por el CC del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, rellenado y exportación de aceituna (BOCM núm. 83, de 7 de abril de 2018) cuando en el art. 11 establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los “puestos y centros de trabajo que lo posibiliten” por lo cual el carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa se encuentra condicionado; el CC de la Industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BO Cuenca, núm. 145, de 16 de diciembre de 2022) que permite acogerse voluntariamente al teletrabajo siempre que las necesidades del servicio lo permitan, previo acuerdo con la empresa (art. 9); la Disposición adicional tercera del CC del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo núm. 109, de 12 de junio de 2023); y art. 28 del CC relativo al sector agencias marítimas consignatarias de buques de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 86, de 9 de mayo de 2022) según el cual “Las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo deberán aplicar y regular lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, pactando con sus trabajadores/as, según las características de cada una y las posibilidades que la diversidad del trabajo que se realiza en el sector sean aplicables, las cuantías a abonar”.

periodo de referencia de tres meses. Si la persona trabajadora a distancia residiera a más de cien kilómetros del centro de trabajo, el tiempo mínimo de trabajo a distancia será de tres días semanales”. Insistiendo en la exclusiva facultad empresarial para determinar que puestos son o no susceptibles de acogerse al sistema de teletrabajo, el CC de Ibermática, SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023), o el CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023)¹¹. Otros, por la vía negativa, excluyen del ámbito de aplicación del teletrabajo algunos trabajadores cuyas funciones no son compatibles con el régimen del teletrabajo, como ocurre en el VIII CC para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 94, de 19 de mayo de 2023) en cuyo art. 18.1 reconociendo la especialidad de las Administraciones Públicas, deja que “Las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través del sistema de teletrabajo serán las que queden regulados en el ámbito del personal al servicio de la Administración General para el personal laboral de las categorías profesionales cuyas funciones puedan ser realizadas en esa modalidad”; o el art. 84 del Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023) que permite acogerse voluntariamente a la modalidad de teletrabajo los empleados públicos que desempeñan puestos de trabajo cuyas funciones pueden llevarse a cabo a distancia, fuera de los centros de trabajo, de forma no presencial y mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación quedando expresamente fuera del ámbito objetivo de aplicación y de la posibilidad de acogerse a esta modalidad de prestación de servicios a cuantos ocupan puestos de trabajo cuya prestación efectiva sólo queda garantizada con su presencia física en el centro de trabajo. En el ámbito de la empresa, la voluntariedad puede estar sujeta o condicionada no constituyendo un derecho de la persona trabajadora. En este sentido, bajo la denominación “sistema híbrido de trabajo”, el art. 38 del CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023),

¹¹ El colectivo elegible para teletrabajar se determinará por un listado de puestos de trabajo decididos por la Empresa basado en criterios de organización del trabajo y desempeño colectivo, siendo el teletrabajo voluntario tanto para la Empresa como para la persona trabajadora cuyo puesto de trabajo esté incluido en el listado de puestos teletrabajables y pudiendo cualquiera de ellas rechazar tal posibilidad de tal suerte que cuando la persona trabajadora ostente un puesto de trabajo incluido en aquellos considerados en listado, podrá solicitar a la Empresa, mediante petición a la Dirección de RRL, la posibilidad de realizar teletrabajo, a lo que la Empresa dará respuesta motivada. Asimismo, la Empresa podrá ofrecer a la persona trabajadora que ostente un puesto de trabajo del listado de puestos teletrabajables la posibilidad de prestar servicios en régimen de teletrabajo sometido a los términos del presente acuerdo, pudiendo la persona trabajadora aceptar o rechazar este ofrecimiento. En otro orden, el V CC de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 75, de 19 de abril de 2023) deja en el poder de la Dirección de Comisiones Obreras de CLM, previa información a la Comisión Paritaria, la responsabilidad de la aprobación de los participantes que pueden acceder al teletrabajo.

hace referencia a un régimen de teletrabajo es voluntaria que no implica un derecho y marcado por las por circunstancias del servicio o personales que pudieran producirse por lo que los días de teletrabajo no realizados no son exigibles ni acumulables. También limita la voluntad de acceso a esta modalidad el III Convenio colectivo de Kone Elevadores, SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023), dejando en manos de la empresa potestad de conceder o no el mismo¹².

En la línea señalada tampoco parece lícito que el empresario pueda imponer de manera unilateral la vuelta al trabajo presencial salvo que exista tal previsión con carácter excepcional en el acuerdo individual o en el convenio colectivo¹³ no siendo en ningún caso válidas aquellas cláusulas que difieren a la voluntad unilateral empresarial la posibilidad de revertir el teletrabajo amparándose en causas organizativas, pudiendo, sin embargo, establecer plazos distintos de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad según quien sea la parte que la solicite¹⁴.

Pese a los precedentes marcados, aparece la cláusula objeto de contenido del art. 62 del CC de la empresa Valeo Térmico, SA (BOP de Zaragoza núm. 75, de 2 de abril de 2022) en virtud de la cual y pese a reconocer la voluntariedad en el acuerdo “la empresa podrá suspender o cancelar en cualquier momento la modalidad del teletrabajo” sin exigencia de razón o establecimiento de plazo alguno de reversión ni preaviso. Tampoco remite a ningún desarrollo posterior pormenorizado que pudiera aquilatar este supuesto.

¹² En su art. 29.3 establece el procedimiento de concesión del teletrabajo a la persona trabajadora que deberá solicitarlo por email al departamento de RRHH, valorando la dirección de la empresa—en un plazo de quince días laborales— la conveniencia de conceder o no el acceso al mismo. Se establece, así como una facultad empresarial sin perjuicio de la necesidad de trasladar a la representación legal de los trabajadores las solicitudes realizadas. En una línea similar y entendiendo que el teletrabajo no es un derecho ni obligación del empleador insistiendo en que es fruto de la voluntad de las partes también se manifiesta el CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹³ Cabe aquí recordar la situación especial del retorno a la modalidad presencial del teletrabajo llevado a cabo finalizado el estado de alarma y que permitió al empresario adoptar unilateralmente la vuelta al trabajo presencial. En este sentido, la STS 20 de octubre 2021 (rec. 93/2021), señala que “De la misma forma que la empresa se vio compelida a modificar unilateralmente ese mismo régimen ordinario, para implantar provisionalmente el sistema de trabajo a distancia tras la declaración del estado de alarma, sin que en aquel momento se cuestionara la necesidad de negociar previamente esa decisión con los representantes de los trabajadores, tampoco le es exigible ahora ninguna clase de negociación para recuperar la normalidad en el desarrollo de la relación laboral. Desde la perspectiva jurídica del derecho de libertad sindical, en su manifestación del derecho a la negociación colectiva, esa decisión de la empleadora no comporta la vulneración de tales derechos”.

¹⁴ Este es el mentado supuesto señalado *supra* del acuerdo de trabajo a distancia entre los trabajadores y la empresa Abai Business Solutions S.A. en cuya cláusula 8 el Tribunal no apreció ilicitud por el establecimiento de distintos plazos de ejercicio de la reversibilidad por las partes.

De manera similar, aparece el supuesto albergado en el II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) respecto a la reversibilidad del teletrabajo estableciendo una libertad de la empresa para revertir la situación cuando en cualquier momento de la vigencia del contrato concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación que el responsable haga del resultado de su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro motivo justificado, siempre que se ciña al plazo de preaviso de un mes estableciendo el mismo plazo de solicitud para la reversión para persona trabajadora; en la misma línea, el III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) en el cual bajo la rúbrica de “situaciones de reversibilidad” incluye para la empresa similar tenor al mentado *supra* y añade como causa de reversión los casos de incumplimiento de los deberes y obligaciones para la prestación de la actividad laboral o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de las previsiones relativas a deberes y obligaciones recogidas en el capítulo XV del III Convenio de Empresas Vinculadas. En cuanto a la reversión, se establece un plazo de preaviso similar de 20 días para ambas partes si bien cuando es a instancia de la empresa deberá ser motivada y si es la persona trabajadora la que la insta es preciso que ésta tenga lugar durante los dos primeros meses de teletrabajo o, en su caso, al finalizar el período del año, salvo que concurren circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

Con todo, son muchos los textos cuya mención al trabajo a distancia se limita a recoger la necesaria voluntariedad del acuerdo en los términos exigidos por la ley, pero sin descender en más detalle, como ocurre en el ámbito de la negociación colectiva estatal en la Disposición transitoria segunda del VI CC del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021) cuando señala que “el trabajo a distancia: será voluntario tanto para la empresa como para la persona trabajadora [...]” o, entre muchos, el III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020) que reconoce el carácter voluntario del teletrabajo para todas las partes que participan de la relación laboral¹⁵, remitiendo en otros casos

¹⁵ A los mencionados, cabría añadir otros (más de 40 entre los analizados) de ámbito autonómico y provincial que recogen meras remisiones a los aspectos mínimos señalados en la norma general reguladora del trabajo a distancia como el IV CC de trabajo del ciclo integral del agua (DOGC núm. 8709, de 14 de julio de 2022); II CC de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC núm. 8869, de 7 de marzo de 2023); CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios con vigencia del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2022 (BO Sevilla, núm. 210, de 10 de septiembre de 2021) en el art. 51 en virtud del cual “El teletrabajo será voluntario

al necesario cumplimiento de lo que el convenio pudiera establecer en este sentido¹⁶.

En otras ocasiones, la norma convencional aporta pocas luces ya que limita su intervención a citar junto a la necesaria voluntariedad el requisito de la forma escrita del acuerdo de trabajo a distancia, rasgo irrelevante en tanto no hace sino reiterar el contenido del art.6.1 de la LTD que exige un acuerdo por escrito que recoja los aspectos estipulados en la ley¹⁷.

tanto para la persona trabajadora como para la empresa y deberá documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo» que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente articulado»; CC del sector del Transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías (BO Valencia núm. 233, de 3 de diciembre de 2020); art. 48 del CC provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona 2020-2023 (BO Tarragona, de 2 de enero de 2023); CC del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); CC para para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022); CC del sector de mayoristas de frutas, verduras y hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 14 de marzo de 2023); CC del sector de mayoristas de frutas, verduras y hortalizas, plátanos y patatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 14 de marzo de 2023); CC para las industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras de la provincia de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 142, de 25 de julio de 2022); CC provincial para el sector siderometalúrgico de la provincia de Soria (BOP de Soria núm. 88, de 4 de agosto de 2023); CC del sector del comercio textil de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de febrero de 2023); CC sectorial de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 162, de 22 de agosto de 2023); CC provincial del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 95, de 21 de mayo de 2021); el CC del sector comercio del metal de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 69, de 26 de marzo de 2022) CC de Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, SL, para los centros de trabajo de Linares y Valladolid (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023); CC de Unidad Editorial, SA (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); CC de Carbueros Via Augusta Logistics, SL (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); XIX Convenio colectivo de Europcar IB (BOE núm. 160, de 3 de julio de 2024); CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Medio Cudeyo (BOC núm. 72, de 16 de abril de 2021); CC de la empresa R y C Soluciones Industriales y Medioambientales, SLU (BOCM núm. 229, de 25 de septiembre de 2021); CC de la empresa Albia Gestión de Servicios, SLU (BOCM núm. 42, de 18 de febrero de 2023); CC de la empresa Star Madrid Retail, SL (BOCM núm. 131, de 3 de junio de 2023); CC de la empresa Mercedes-Benz Retail, SAU (BOCM núm. 144, de 19 de junio de 2023); IV CC de la Universidad de Extremadura (personal laboral de administración y servicios) (DOE núm. 162, de 20 de agosto de 2019); CC de la Empresa de serveis del municipi de Manacor, SA (BOIB núm. 148, de 28 de octubre de 2021); CC Volkswagen Navarra, SA (BON núm. 230, de 6 de octubre de 2020) el cual se limita a recoger la voluntariedad del acuerdo y la reversibilidad por ambas partes requiriendo el visto bueno del departamento al cual pertenece el trabajador; o, CC empresa Unión de Distribuidores de Electricidad, SA (UDES) (BOP de A Coruña núm. 179, de 20 de septiembre de 2022).

¹⁶ Acuerdo de la comisión negociadora del CC de la empresa GPEX (LEG 2022/3972) por el que se modifican los artículos 3, 14, 22, 24, 25, 26, 27, 47 y el anexo VIII (DOE núm. 132, de 11 de julio de 2022) en virtud del cual la modalidad es voluntaria y reversible en cualquier momento, a petición de la persona trabajadora (artículo 5 del Real Decreto-ley 28/2020, artículo 5 del Decreto 1/2018 y artículo 27e) del Convenio Colectivo) o por parte de la Empresa cuando venga motivado por necesidades del servicio debidamente acreditadas.

¹⁷ Como muestra, entre muchos, CC del sector de grandes almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) que en su art.8.2 señala: “El teletrabajo es voluntario

En la misma dirección, pero añadiendo una exigencia mayor, pueden también requerir la presencia o intervención de los representantes de los trabajadores en la elaboración del acuerdo de teletrabajo lo que ofrecería una mayor garantía a la persona teletrabajadora, como ocurre en el CC de trabajo del Comercio textil de la provincia de Tarragona 2022-2024 (BO Tarragona, de 13 de febrero de 2023) cuando en su art. 18 contempla la obligación empresarial de negociar un documento de teletrabajo con la representación legal de los trabajadores¹⁸, e incluso, exigir la negociación

tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un “acuerdo individual de teletrabajo” o el CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020) en cuyo art.14.2. reconoce la cuestión de la voluntariedad en los siguientes términos: ““El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un “acuerdo individual de teletrabajo”, que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo””- En sentido similar, CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) que contiene en su art. 37 una directa remisión a la Ley en cuanto a la voluntariedad requiriendo la firma del acuerdo de trabajo a distancia; el IX CC de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021) en cuyo artículo 9 se establece que “Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia” sin más requisitos añadidos ; el CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021) en su art. 20.3. con remisión a la Ley en materia de voluntariedad y elaboración del acuerdo de teletrabajo; o lo referenciado en el CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022) en su disposición adicional séptima que, reconociendo la voluntariedad de ambas partes, remite la cuestión de la formalización del acuerdo de teletrabajo a lo previsto en los artículos 6 y 7 del Real Decreto-ley 28/2020 —tácitamente sustituido por la Ley 10/202— pudiendo formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, todo ello sin perjuicio del derecho al teletrabajo que reconozcan las leyes; CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023) en su art. 58 ; CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) en el art. 20; el CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) en el art. 8.2; CC de trabajo de comercio textil de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 31 de enero de 2023) en su art. 42 2.; art. 32 del CC de trabajo del sector del Comercio de la Piel de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 15 de junio de 2023); art. 22.2 del IV CC del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Málaga (BO Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art.36 del CC para las Actividades de Oficinas y Despachos de Salamanca y su provincia, 2021-2022 (BO Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); VIII CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 176, de 22 de julio de 2024)

¹⁸ Exigiendo la presencia o intervención de los representantes de los trabajadores el CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BORM núm. 139, de 18 de junio de 2022) en cuyo art.23 exige a las empresas el deber de informar a los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa de los contratos de trabajo a distancia existentes; o, el I CC del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023) donde, “En caso de que existan trabajadores que realicen teletrabajo: Se podrán formalizar acuerdos con la RLT de las personas trabajadoras en materia de teletrabajo”; CC de la empresa Cristian Lay, SA (DOE núm. 84, de 4 de mayo de 2022); CC Sistemas Valcom, SL (BOP de Ciudad Real núm. 9, de 13 de enero de 2023), con la exigencia de hacer partícipes a los representantes de los trabajadores de los acuerdos de trabajo a distancia así como de las posteriores modificaciones que pudieran producirse en el mismo; IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal

con la representación sindical de las normas que regirán en el teletrabajo, como ocurre en el CC entre la Corporación y las empleadas y empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Torre (BOP de Guadalajara núm. 96, de 19 de mayo de 2021).

La negociación colectiva abre también la posibilidad de incluir en el acuerdo individual de teletrabajo otros aspectos que las partes puedan considerar convenientes —además de los exigidos por la ley— sin mentar ninguno de manera específica¹⁹, como ocurre en el XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) en cuyo art. 27 reconoce que “El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo, que recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente y en el presente artículo. Asimismo, se podrán incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes”; el XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) en su art. 23.2. cuando permite que el acuerdo individual de teletrabajo recoja los aspectos estipulados en la legislación vigente [---] pudiendo incluir cualesquiera otros aspectos que las partes consideren convenientes; o el CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023) en el que la redacción de su art.33 reproduce de manera casi mimética el CC del sector de la banca supra mencionado. En todos los casos, respecto a la primera cuestión, el acuerdo efectivamente deberá cumplir con los requisitos de forma y contenido mínimo obligatorio exigidos en los arts. 6 y 7 de la Ley 10/2021²⁰ pero el propio art. 7 deja margen a la negociación colectiva para el tratamiento de aquellas cuestiones que

(BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) que exige la necesidad de documentar por escrito la relación mediante la suscripción de un acuerdo individual del que tendrá conocimiento la representación legal de las personas trabajadoras; CC de la empresa Llansà, SA (BOP de Girona núm. 17, de 26 de enero de 2022); CC de Clínica Los Naranjos Grupo HLA, SLU (BOP de Huelva núm. 77, de 25 de abril de 2022); IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) en cuyo art. 48.1. manifiesta la voluntariedad del trabajo a distancia para ambas partes de la relación laboral y la necesidad de documentar por escrito la mentada relación mediante la suscripción de un acuerdo individual del que tendrá conocimiento la representación legal de las personas trabajadoras —en un plazo de diez días— permitiendo al convenio una superior intervención por cuanto se erige como legitimado para la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas 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 consideren necesario regular.

¹⁹ Con similares tenores, Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022) en su artículo 39.1. o el CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022). Dejando en el ámbito del convenio cuestiones importantes como el ejercicio de la reversibilidad o la jornada mínima presencial en los locales de la empresa el CC de Gipuzkoako Mendizale Federazioa (BOP de Gipuzkoa núm. 105, de 1 de junio de 2023).

²⁰ “El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia”.

estime convenientes establecer dentro del acuerdo de trabajo a distancia —lo que como se verá más adelante, tendrá una mayor trascendencia en el ámbito de la reversibilidad del acuerdo— primando, en todo caso, el acuerdo colectivo sobre la expresión de la voluntad individual. Así, el III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) recoge en su art. 19.2. la fórmula del trabajo a distancia como voluntaria para ambas partes y la necesaria suscripción de un acuerdo individual de trabajo a distancia que “tendrá como contenido mínimo el previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, y no podrá contravenir lo dispuesto en dicha Ley ni en el presente convenio”²¹.

Pese a lo ya señalado con respecto a la primacía del pacto convencional, en materia de lo expresado voluntariamente en la firma del acuerdo individual, algunos textos remiten a convenios del mismo sector, pero de ámbito estatal²² o insisten en el respeto al convenio colectivo o a los acuerdos colectivos que pudieran existir, como ocurre en el supuesto del XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021) cuando su art. 11 expresa que el trabajo a distancia “Será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en los Pactos de Aplicación a los que se refiere el artículo 1 del presente Convenio Colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras”²³. Con un texto similar, el CC de Siemens Energy, SA

²¹ En términos muy parecidos se expresa el CC de la empresa Editorial Cantabria, SA (BOC núm. 65, de 4 de abril de 2022); CC de la empresa Grupo Ferroatlántica, SAU, centro de trabajo de Boo de Guarnizo (BOC núm. 64, de 31 de marzo de 2023); o CC de la empresa Museo Nacional del Prado (BOCM núm. 142, de 16 de junio de 2023).

²² Tal referencia contiene el art. 36 del CC del sector industrias de la madera (BON núm. 52, de 14 de marzo de 2023) cuyo tenor indica que “El trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021 de 9 de julio, así como por la regulación que pueda establecerse en el Convenio Estatal de la Madera; o el CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) ya que en lo no previsto en el mismo remite a la aplicación de lo establecido en el artículo 48 del Convenio Estatal de la industria, la Tecnología y los Servicios del Metal en tanto esté en vigor.

²³ En la línea de lo reseñado, el XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022) en su artículo 71 cuando afirma que el acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con la representación de las personas trabajadoras; o el XVIII CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023) que, además de la remisión a la legislación vigente en materia de trabajo a distancia y teletrabajo requiere que la expresión bilateral de voluntad plasmada en el acuerdo individual de trabajo a distancia respete, en el caso de existir, las previsiones que en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse con los representantes de las personas trabajadoras; CC de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (DOGC núm. 8622, de 9 de marzo de 2022), art. 71.2: “2. De conformidad con lo dispuesto en la citada Ley, el trabajo a distancia será

(BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) recoge en su Anexo 8 —cláusula sexta— una extensa regulación de las cuestiones de la voluntariedad y reversibilidad en los siguientes términos: necesidad de la firma de un acuerdo individual entre la Empresa y la persona trabajadora, que deberá cumplir los requisitos establecidos en el convenio y que figurará como anexo al contrato de trabajo. Insistiendo en la cuestión de la voluntariedad recoge de manera expresa la prohibición del despido, modificación sustancial de las condiciones de trabajo o medidas sancionadoras ni disciplinarias contra la persona trabajadora que se muestre negativa a aceptar esta modalidad de prestación de servicios.

Por otro lado, puede ocurrir que el diseño inicial del puesto de trabajo lleve consigo la realización del trabajo a distancia lo que supone una aceptación por la persona trabajadora desde el momento en el que se perfecciona el contrato de trabajo como es el supuesto contenido en el CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022) cuando su art. 33. 2. reconoce la voluntariedad tanto para la persona trabajadora como para la Empresa, “siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo” prevaleciendo el pacto individual adquirido en el contrato de trabajo. Igual contenido recoge el CC de trabajo para las personas trabajadoras de la Agrupación de Cooperativas Valle del Jerte (DOE núm. 67, de 10 de abril de 2023); el CC de la empresa Ferroatlántica del Cinca, SL (BOP de Huesca núm. 247, de 28 de diciembre de 2022); CC de la empresa Hermasa Canning Technology, SA (BOP de Pontevedra núm. 43, de 3 de marzo de 2022) o CC para el personal laboral de la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón (CEFCA) (BOP de Teruel núm. 99, de 26 de mayo de 2023). De manera más contundente es reseñable el VIII CC nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE núm. 221, de 14 de septiembre de 2019) cuando reconoce directamente en su art. 2. la existencia de un contrato de trabajo en la modalidad “on line” en virtud del cual el trabajador o trabajadora conocen desde un principio las exigencias del desempeño de su trabajo, ya que forma ineludiblemente parte de la descripción inicial del mismo.

voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo individual de trabajo a distancia en los términos previstos en el mismo. El acuerdo individual de trabajo a distancia deberá respetar, en su caso, lo previsto en este Convenio colectivo o en los acuerdos de empresa que puedan suscribirse sobre esta específica materia con los representantes de las personas trabajadoras”. En similares términos, V CC de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022); CC de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022); CC del sector almacenistas de alimentación al por mayor de la provincia de Castellón (BOP de Castellón núm. 147, de 8 de diciembre de 2020); CC del sector de comercio de vidrio y cerámica (BOP de Valencia núm. 91, de 14 de mayo de 2021); y, II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

En otros casos algún convenio reconoce ante el supuesto de que el teletrabajo no forme parte de esa descripción inicial, la posibilidad del empresario de presentar una oferta de teletrabajo, siendo la persona trabajadora libre de aceptar o rechazar dicha oferta; por el contrario, si es el trabajador el que expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición²⁴.

Conviene en este momento citar la introducción de un nuevo elemento llevado a cabo a través del art. 49 del VII CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023) en virtud del cual se reconoce el trabajo en los términos de la Ley 10/2021 y el Estatuto de los Trabajadores, pero prevé la posibilidad de la imposición del trabajo a distancia por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, pudiendo sustanciar su propia regulación²⁵ previsión que trae causa en el precedente de la pandemia sanitaria.

Como ha sido posible advertir a lo largo de los textos analizados, la voluntariedad está modulada por lo establecido en el convenio colectivo y en el acuerdo individual de trabajo a distancia. Sin embargo, algún convenio ya da muestra de las posibilidades que el contenido del acuerdo puede suponer como vehículo de expresión de la voluntad de la persona trabajadora y que habrá de coherer con las necesidades detectadas por los responsables de la empresa, como ocurre en el CC para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023) con el reconocimiento de la voluntariedad en su art. 19 y la necesidad de formalización de un acuerdo individual de trabajo a distancia “que se adjuntará como Anexo al contrato de trabajo, y donde se recogerá la casuística de cada trabajador y empresa, llegando al mejor acuerdo entre las partes. A estos efectos, la persona trabajadora deberá realizar una solicitud inicial donde indicará de forma expresa los días de prestación de trabajo a distancia libremente escogidos. La organización de los días de adscripción a este régimen, se llevarán a cabo por el responsable directo del departamento al que pertenece cada persona trabajadora”. Por su parte, el CC de bolsas y mercados españoles

²⁴ CC de la empresa Gruponáutica Outsourcing & Servicios Auxiliares y Gestión, SL (BOCM núm. 209, de 2 de septiembre de 2017); CC empresa Blinda Beep Servicios, SL (BOCM núm. 251, de 20 de octubre de 2018); y el CC Indalim, SL (BOP de Almería núm. 58, de 25 de marzo de 2020).

²⁵ Limitando la posibilidad del trabajo a distancia por las necesidades del servicio el art.13 del CC del sector de industria, servicios e instalaciones del metal (BOCM núm. 243, de 12 de octubre de 2021). Mayor dificultad parece que puede suponer el desarrollo del art. 20 del CC del sector de ayuda a domicilio (BOCM núm. 68, de 21 de marzo de 2022) por cuanto pese a permitir la posibilidad de formalizar acuerdos con la representación unitaria de las personas trabajadoras en materia de teletrabajo, el concreto sector dificulta enormemente la posibilidad.

(BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022) va un paso más allá permitiendo en el marco de la voluntariedad que cada persona trabajadora pueda elegir, si bien prestando la debida atención a las necesidades de su departamento o área y previa conformidad de su responsable directo, entre 1 y 4 días de teletrabajo, esto es, que se desarrolle entre un 20 % y un 80 % de la jornada ordinaria en régimen de teletrabajo. En la línea señalada el art. 47 del CC de Aeropuertos Públicos de Cataluña (DOGC núm. 8520, de 11 de octubre de 2021) afirma que “Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador afectado fijarán las condiciones de esta forma de trabajo” otorgando superior valor a la iniciativa individual. Con mayor libertad de pacto se expresa en texto del CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022) o el CC para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 158, de 22 de agosto de 2023) que en orden a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral con las necesidades y posibilidades productivas de las empresas permiten pactar libremente con sus plantillas la posibilidad de realizar toda o parte de su jornada laboral en situación de teletrabajo. Permitiendo la plena libertad de pacto, el CC del sector de frutos secos de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 29 de noviembre de 2021).

Con todo, pese a que la norma del trabajo a distancia data del año 2021 y permite una extensa participación de la negociación colectiva en este ámbito, aún existen convenios que no recogen en sus textos mención alguna a la cuestión del trabajo a distancia y la voluntariedad del acuerdo²⁶ o que abordan su tratamiento solo en las cuestiones referentes al registro de la jornada en supuestos de teletrabajo²⁷.

Cuestión distinta presenta la reversibilidad del acuerdo y los plazos de preaviso del paso de la modalidad presencial desde la fórmula de teletrabajo donde la norma convencional descende de manera más detallada

Con la mira en el tenor del art. 5.3 de la Ley 10/2021, cabe partir del reconocimiento de un derecho a la reversibilidad del acuerdo que asiste tanto a

²⁶ Entre más de 100 textos revisados, como muestra el V CC sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE núm. 58, de 9 de marzo de 2022); IV CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE núm. 24, de 28 de enero de 2022); XVI CC estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); o el CC estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021).

²⁷ VI CC general del sector de la construcción (BOE núm. 266, de 5 de noviembre de 2019); o la disposición adicional tercera en cuanto al registro horario y la cuarta que establece el procedimiento para solicitar el teletrabajo como adaptación en materia de horario y jornada del CC de jardinería 2021-2024 (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

la empresa como a la persona trabajadora²⁸ si bien remite a la negociación colectiva o, en su defecto, a lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia como vehículos o formas de expresión más acordes para proceder a su concreción.

Son muchos los textos que establecen la posibilidad de volver a la modalidad presencial de prestación de servicios como una acción reversible que cualquiera de las partes —empresa o persona trabajadora— puede instar mediante una tímida mención a la cuestión de la reversibilidad remitiendo a los términos legalmente reflejados o a lo acordado en el pacto de trabajo a distancia —como manifestación de la voluntad individual— llevado a cabo entre la empresa y el trabajador²⁹ o bien simplemente reconociendo la posibilidad de la misma en cualquier momento del desarrollo de la actividad sin establecer plazo alguno³⁰, como es el caso de la Disposición Adicional Séptima del CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022) al reconocer que “El trabajador/a

²⁸ Es curioso sin embargo encontrar textos como el recogido en el CC de Sabie Innovative Plastics España, SCA (BORM núm. 234, de 8 de octubre de 2021) que rompen con este criterio cuando el contrato se hubiera pactado originalmente bajo esta modalidad, en cuyo caso la reversibilidad exigirá ser efectuada de mutuo acuerdo por las partes y notificada a la contraparte por escrito y con un preaviso de 30 días naturales sobre la fecha de efectos, debiendo haber transcurrido en todo caso, al menos seis meses entre el inicio de la prestación de servicios a distancia y la fecha de efectos de la reversibilidad.

²⁹ Sin descender en esta cuestión, el VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021); CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021); CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); CC para la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (BO País Vasco núm. 50, de 10 de marzo de 2022); CC del Comercio textil de la provincia de Tarragona 2022-2024 (BO Tarragona, de 13 de febrero de 2023); CC para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona 2022-2025 (BO Tarragona, de 13 de diciembre de 2022); CC del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021); o el art. 8.2, CC del sector de grandes almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023): “El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un “acuerdo individual de teletrabajo”. La forma escrita del acuerdo individual es una de las exigencias de la norma reguladora del trabajo a distancia —art. 6—. Por otro lado, el art. 7 de la Ley 10/2021 exige como contenido mínimo del acuerdo, sin perjuicio de la regulación que al respecto pueda llevar a cabo el acuerdo o convenio colectivo, la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso, manteniendo la prioridad de la aplicación de la norma colectiva; CC de la empresa IT Solutions and Services Iberia, SL (BOCM núm. 157, de 4 de julio de 2015); CC Oficial de Enfermeros y Enfermeras de Castellón (BOP de Castellón núm. 16, de 5 de febrero de 2022) que establece la posibilidad de reversibilidad conforme al preaviso previsto en los acuerdos individuales o, en su defecto, 30 días naturales.

³⁰ Como ocurre en el CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) en virtud del cual la reversibilidad del acuerdo se encuentra ligada a que el teletrabajo no afecte negativamente al desempeño de la organización en conjunto y de cada empleado, estableciendo un sistema de medición capaz de comprobar los posibles efectos adversos del trabajo híbrido.

tiene el derecho de dar por finalizada el desarrollo de la actividad a través del teletrabajo, en cualquier momento de su vigencia, volviendo la persona trabajadora a su puesto de trabajo de carácter presencial, en las mismas condiciones previas al teletrabajo”.

En diferente plano se encuentran aquellos que otorgan de manera expresa mayor preferencia a lo pactado de manera colectiva que a lo individual³¹ limitando la reversibilidad a aquellos supuestos en los cuales sea posible por no constituir esta parte de la descripción inicial del puesto de trabajo³². Es preciso aclarar que, con carácter general, la reversibilidad proyecta efectos distintos si el teletrabajo forma parte de la descripción inicial del puesto o es resultado de una situación sobrevenida por cuanto en el primer

³¹ Es el supuesto del CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019- 2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020) en cuyo art. 8 Bis refiere el carácter voluntario y reversible del teletrabajo tanto para la persona trabajadora como para la empresa, dejando que ambas partes fijen las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que exista acuerdo colectivo, en los que se estará a lo acordado. De manera más detallada, el CC del Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023) contiene un art. 8 sobre la voluntariedad del teletrabajo para la empleada o empleado municipal que “requerirá la firma de un acuerdo explícito por escrito, sin que en ningún caso si pueda imponer dicha modalidad laboral” y un art. 9 sobre el carácter reversible del acuerdo en los términos que se citan a continuación: “La decisión del empleado/la de acogerse a esta modalidad de teletrabajo será reversible. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva, concretándose los mecanismos y criterios por los que el empleado y empleada pública que presta sus servicios de forma presencial pueda pasar al régimen de teletrabajo y viceversa”.

³² Como muestra, el art. 14 del CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020) cuando señala que “La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo”. Con un contenido mimético a este respecto, art. 27.3 del XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); art. 11.5 del XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 37.5 del CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 48.3 del IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 23.3 del XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 39.2 del Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 13 del CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 71 del XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); Disposición complementaria sexta del CC estatal del sector de industrias cármicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); art. 32.3 del CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 33.3 del CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); art. 15 del CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 8.3 del CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); y, XVIII CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023).

caso, al no existir previamente un puesto presencial en la empresa, la persona trabajadora no podrá volver a su puesto de trabajo “original” ya que no disponía de ninguna ubicación concreta en el centro de trabajo; en el segundo, la posibilidad de revertir el acuerdo a la modalidad presencial es una fórmula más sencilla ya que existe un puesto de trabajo en la empresa con carácter preexistente en el cual el trabajador o trabajadora venía prestando sus servicios y la reversión a la presencialidad solo requiere el cumplimiento de los requisitos y plazos establecidos en el acuerdo individual o convencional.

Pese a ser mucho menor su número también desciende sobre esta cuestión la negociación colectiva en el ámbito autonómico³³ y provincial³⁴ con similar reconocimiento de reversibilidad por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de

³³ CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023); art. 12.2 del V CC de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022); art. 22 del CC de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022); art. 25 del I CC de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023); CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023); CC de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023); y, art. 30 del Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021).

³⁴ CC de trabajo de comercio textil de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 31 de enero de 2023); art. 48 del CC provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona 2020-2023 (BO Tarragona, de 2 de enero de 2023); art. 19 del CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco (BOP de Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023); art. 42 del CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); art. 36 del CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021); art. 37 del CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 135, de 12 de julio de 2023); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); art. 36.3 del CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 48.5 del CC del sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 2 de enero de 2023); CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021); art. 32.5 del CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023); y el art. 46.5 del CC del sector de Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 28, de 22 de enero de 2023); CC de Dinahosting, SL (BOP de A Coruña núm. 217, de 16 de noviembre de 2022); CC Ferroglobe Innovation, SL (fábrica de Sabón Arteixo) (BOP de A Coruña núm. 37, de 23 de febrero de 2023); CC Grupo Ferroatlántica, SAU (Fábrica de Sabón) (BOP de A Coruña núm. 46, de 8 de marzo de 2023); o, CC de la Asociación de desarrollo rural Mariñas Betanzos (BOP de A Coruña núm. 52, de 16 de marzo de 2023).

la descripción inicial del puesto de trabajo³⁵, si bien alguno marca la excepción al permitir que en los acuerdos colectivos que puedan suscribirse sobre esta materia sea posible contemplar la necesidad de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa para la reversibilidad de esta situación “tanto cuando el trabajo a distancia forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo como cuando no lo haga”³⁶.

Un extenso marco de reversibilidad es el ofrecido en el ya mentado CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) que por su exhaustividad cabe ser analizado. Parte de una duración del acuerdo de teletrabajo que será objeto de pacto entre la Empresa y la persona trabajadora en el acuerdo individual sin establecer mínimo alguno si bien si hace referencia a un periodo máximo del acuerdo que no podrá exceder de 1 año quedando prorrogado automáticamente por periodos anuales salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes que deberá hacerse por escrito y con al menos 60 naturales de antelación a la fecha de finalización de la vigencia del acuerdo.

Con una duración que no puede exceder del año, el CC del Instituto Leonés de Desarrollo Económico, Formación y Empleo, SA (BOP de León núm. 28, de 10 de febrero de 2023) si bien limita el acceso a cuantos acrediten de forma puntual y justificada, el cuidado de familiares de primer grado. Sin embargo, y a diferencia de otras regulaciones, este texto ofrece la posibilidad de revertir el acuerdo de teletrabajo de manera unilateral estableciendo para ambas partes un plazo común de preaviso de 15 días, dejando sin efecto el acuerdo y volviendo la persona trabajadora a prestar servicios de forma presencial en su centro de trabajo siempre que concurran una serie de circunstancias determinadas que se tasan como supuestos de objetiva necesidad y que se concretan en los siguientes: para la persona trabajadora, la justificación puede residir en circunstancias familiares o personales que impidan a la persona trabajadora teletrabajar, dejar de disponer de un lugar de trabajo adecuado desde el que poder prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, falta de adaptación de la persona trabajadora a la modalidad de teletrabajo o imposibilidad técnica de realizar el teletrabajo; la empresa podrá acogerse a esta fórmula siempre que haya un incumplimiento de las condiciones en mínimas establecidas en el acuerdo en materia de prevención de riesgos laborales, cambios relevantes en

³⁵ CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023), que permite la plena reversibilidad por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo precisando la comunicación por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales; CC de la empresa Grupo Ferroatlántica de Servicios, S. L. U (BOCM núm. 57, de 8 de marzo de 2023); CC de la Empresa DHL Parcel Iberia, SLU, en la Comunidad de Madrid, con CCC 28253119975 (BOCM núm. 66, de 18 de marzo de 2023); CC Hüttenes A. Ilarduya, SLU (BOP de Bizkaia núm. 36, de 21 de febrero de 2023); o, CC Roxall Medicina España, SA (BOP de Bizkaia núm. 140, de 22 de julio de 2022).

³⁶ Reproduciendo el tenor del art. 47.5 del CC del sector transporte de viajeros por carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 182, de 10 de agosto de 2023).

la organización del trabajo que impidan o dificulten la realización del trabajo a distancia (por ejemplo, proyectos cuya realización requiere la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo presencial), imposibilidad técnica de realizar el teletrabajo, cambio de puesto de trabajo o funciones que hagan necesario que la persona trabajadora preste servicios bajo la modalidad de trabajo presencial o con un porcentaje de presencialidad más elevado que el acordado, falta de adaptación de la persona trabajadora a la modalidad de teletrabajo o disminución de su rendimiento en cuyo caso Empresa deberá formular requerimiento previo a la persona trabajadora, dándole la oportunidad de subsanar sus problemas de adaptación o de bajo rendimiento antes de revertir el acuerdo o incumplimiento de la persona trabajadora del acuerdo de teletrabajo. También establece una condición excepcional en la reversión que traiga causa en cambios en la organización del trabajo y que requieran que la persona trabajadora preste servicios bajo la modalidad presencial por un plazo inferior a seis meses, permitiendo en tal caso que el acuerdo de teletrabajo no sea revertido —salvo que así lo quieran las partes— sino que quedará suspendido y no se aplicará hasta que desaparezcan dichas circunstancias, realizando en ese tiempo la persona trabajadora su prestación bajo la modalidad de trabajo presencial. Finalmente, cierra este anexo con la previsión de la solicitud de reversibilidad por un elevado número de personas trabajadoras en un escaso periodo de tiempo siendo necesario modificar la dotación de instalaciones de la Empresa en cuyo caso la efectividad de dicha reversibilidad podrá retrasarse hasta la adecuación de las instalaciones durante un plazo máximo de 6 meses³⁷. De otra parte, no siempre las causas de reversibilidad se encuentran tasadas o limitadas como ocurre en el II CC de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y

³⁷ Fundada también en causas organizativas el CC Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) exige acuerdo entre las partes si bien es posible la vuelta al régimen de presencialidad siempre que así lo decida la Dirección de la Empresa por causas organizativas, productivas y/o técnicas debidamente justificadas o por voluntad de la persona trabajadora, en ambos casos por escrito con una antelación de 15 días laborables, pudiendo establecer plazos distintos si hay acuerdo entre ambas partes; CC de la empresa Cruz Roja Española en la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 167, de 11 de julio de 2020); De manera similar, y por lo extenso de su contenido, cabe la referencia al CC de la empresa Nutricia, SRL (BOCM núm. 189, de 10 de agosto de 2021) que contiene un apartado dedicado a las reglas de reversión y el régimen de teletrabajo en el cual permite a las partes durante la vigencia del acuerdo de trabajo a distancia acordar de mutuo acuerdo su reversión (de manera que el trabajador vuelva a un régimen de presencialidad íntegra) o la modificación de sus términos. Para ello, la parte que proponga la reversión y/o modificación deberá preavisar a la otra con una antelación mínima de 15 días naturales. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo en el referido plazo de 15 días, el acuerdo de trabajo a distancia se mantendrá inalterado. Contempla, además, dos supuestos extraordinarios: cuando el trabajador cambie de puesto de trabajo y el nuevo puesto no es compatible con el trabajo a distancia deberá prestar servicios de forma íntegramente presencial, finalizando el acuerdo de trabajo a distancia y, cuando la empresa considere que no es posible que el trabajador continúe trabajando en la modalidad mixta de trabajo a distancia y trabajo presencial, bien sea por causas organizativas y/o de negocio, o bien porque su rendimiento disminuya considerablemente, la empresa podría exigir al trabajador que vuelva a prestar servicios de manera íntegramente presencial, finalizando el acuerdo de trabajo a distancia. Las mismas reglas aparecen el CC de la empresa Numil Nutrición, SRL (BOCM núm. 191, de 12 de agosto de 2021).

sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades) (BOA núm. 74, de 19 de abril de 2023) que enumera algunas con carácter enunciativo y no limitativo entre las que concurren algunas de las más comunes —como la necesidad del servicio debidamente acreditada y justificada por concurrir razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas—, incumplimiento acreditado por parte de la persona trabajadora de los objetivos o deberes y obligaciones establecidos, variación de las circunstancias alegadas por la persona en el momento de la solicitud, utilización del equipo informático para fines ajenos a la actividad profesional, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo— con otras que lo son menos como es el cambio del domicilio de prestación del teletrabajo sin previo aviso o autorización.

En cualquier caso, y en orden de preservar y no perturbar el buen orden empresarial, en la mayoría de los convenios la reversibilidad exige un periodo de preaviso con el objeto de poder llevar a cabo las adaptaciones pertinentes, y que suele estar tasado en 30 días naturales³⁸.

³⁸ Con exigencia de 30 días naturales de preaviso y entre muchos, el CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); CC del sector de grandes almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); CC provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona 2020-2023 (BO Tarragona, de 2 de enero de 2023); CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del Convenio colectivo de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); CC de ámbito provincial para la Actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BO Segovia, núm. 54, de 5 de mayo de 2021); CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); CC de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023), en virtud del cual, con un preaviso de un mes, salvo circunstancias extraordinarias que podrán mermar el plazo y suponer la reincorporación inmediata del trabajador, sin necesidad de justificación alguna y observando la forma escrita, cualquiera de las partes podrá solicitar la reversibilidad del acuerdo; CC Televisión, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); CC de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024) donde los 30 días naturales operan como plazo mínimo igual que ocurre en el CC de Ilunion Accesibilidad, SAU (BOE núm. 15, de 17 de enero de 2024), o en el CC TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024); o, CC de International Mail Spain, SL (BOE núm. 71, de 21 de marzo de 2024) pudiendo reducirse el plazo a 3 días naturales por causa grave sobrevenida o de fuerza mayor; CC de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM núm. 198, de 20 de agosto de 2021).

Sin embargo, es posible encontrar textos con otros plazos distintos ya que nada dice la norma sobre el número de días o antelación con la que las partes deben llevar a cabo este trámite³⁹, todo ello sin perjuicio de las remisiones a la aplicación subsidiaria del acuerdo individual o colectivo que pudiera existir al respecto⁴⁰.

³⁹ IV CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre), con la exigencia para el ejercicio de la reversibilidad por la persona trabajadora y por la empresa mediando de un preaviso de dos meses. En caso de decisión de la empresa de solicitar la reversibilidad del acuerdo de teletrabajo, deberá acreditar e informar de las causas a la persona trabajadora afectada. Por su importancia, cabe destacar el CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) que si bien establece el plazo de preaviso en 30 días deja abierta la posibilidad de un plazo adaptable cuando la persona teletrabajadora sea víctima de violencia de género, valorando las necesidades de esta para hacer efectiva la reversibilidad. Con un plazo de 10 días laborales de antelación para solicitar la reversibilidad para ambas partes el CC de la empresa Asociación Española de Banca (BOCM núm. 187, de 7 de agosto de 2021). Mermando notablemente el plazo de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad por cualquiera de las partes a 48 horas el CC Cruz Roja Española para los centros de trabajo de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 171, de 7 de septiembre de 2022) o CC de la empresa Kellogg Manufacturing España, SL (BOP de Tarragona, de 20 de febrero de 2023), si bien en este último es reseñable el carácter no habitual del teletrabajo en el que el convenio insiste, permitiendo la reversibilidad en cualquier momento con el preaviso señalado. Sin plazo alguno señalado convencionalmente el CC del personal laboral del Ayuntamiento de Cájar (BOP de Granada núm. 76, de 22 de abril de 2022) y el CC del Ayuntamiento de Cijuela (BOP de Granada núm. 123, de 3 de julio de 2023), si bien en ambos casos se recoge la previsión de que la Administración pueda revisar la situación y determinar la finalización de la autorización, modificación de sus términos o suspensión temporal previstas en el Acuerdo. En una dirección similar, el CC de la empresa Cruz Roja Española en Melilla (BO de la Ciudad Autónoma de Melilla núm. 5865, de 1 de junio de 2021) recoge solo la exigencia del mutuo acuerdo de las partes sin establecer plazo alguno en su texto.

⁴⁰ CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021), que prevé los 30 días naturales de preaviso en defecto de acuerdo individual o colectivo al respecto; XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); XVIII CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023); I CC de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023); CC del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona (BO Barcelona, de 20 de enero de 2023); XIX CC para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona (BO Barcelona, 13 de enero de 2023); CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023); CC del sector transporte de viajeros por carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 182, de 10 de agosto de 2023); CC del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona (BO Barcelona, de 20 de enero de 2023); XIX CC para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Barcelona (BO Barcelona, 13 de enero de 2023); CC del sector comercio del metal de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 20 de enero de 2023); CC de trabajo del sector del Comercio de la Piel de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 15 de junio de 2023). Remitiendo el pacto del plazo del preaviso y de duración del teletrabajo al contenido del acuerdo de trabajo a distancia el CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024). Por otro lado, el CC Holcim España, SA (fábrica de carboneras) (BOP de Almería núm. 52, de 17 de marzo de 2023) reconoce la posibilidad de renunciar a él avisando con 15 días de anticipación, pero limita esta posibilidad únicamente a un cambio a lo largo del año, y esa decisión será definitiva para el año en cuestión igual que el CC LafargeHolcim España, SAU (BOP de Cádiz núm. 2, de 4 de enero de 2023).

Sin perjuicio de lo mentado, existen supuestos en los que el plazo de preaviso para la reversión mencionado *supra* se incrementa notablemente⁴¹ a la par que en otros sufre una sensible reducción lo que, en todo caso, no supone ninguna restricción a la reversibilidad sino el cumplimiento de periodos de preaviso más o menos extensos que permitirán a la empresa y a la persona trabajadora una readaptación más flexible y programada⁴².

Como nota diferente, cabría resaltar la quiebra de “la regla de los 30 días” en algunos supuestos en los que por razones de conciliación se permite al trabajador o trabajadora disponer de un mayor tiempo para su reincorporación en el puesto de trabajo presencial, como pone de manifiesto el

⁴¹ Este es el caso del CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), en cuyo Anexo VIII recoge en materia de reversibilidad: “Tanto la empresa como la persona trabajadora correspondientes podrán revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, para volver a trabajar en modalidad de trabajo presencial, previa notificación fehaciente con un plazo de preaviso de 45 días”. Incrementando también los 30 días de preaviso, el CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023) que exige una comunicación previa con dos meses de antelación.

⁴² En orden a reducir el preaviso al plazo de 15 días naturales, el art. 9.3 del XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023): “La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales [...]”; VII CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023); CC de trabajo del sector del Comercio de la Piel de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 15 de junio de 2023); CC de la Industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BO Cuenca, núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); IV CC del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Málaga (BO Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); CC de trabajo del sector del Comercio de la Piel de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 15 de junio de 2023); CC de la Industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BO Cuenca, núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); IV CC del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Málaga (BO Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); CC de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); y, CC de General Logistics Systems Spain, SA (BORM núm. 154, de 6 de julio de 2023). Procediendo a minorar los 30 días, también el preaviso fijado en 20 días naturales del III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); con una antelación mínima de 10 días naturales el art. 12.3 del CC de Ibermática, SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023); CC de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) con una antelación mínima de 15 días naturales salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor que podría reducir el preaviso a 3 días naturales; III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024) que contempla una duración inicial de la prestación en la modalidad de teletrabajo de tres meses, que se prorrogará tácitamente y en la cual cualquiera de las partes puede comunicar el fin de la aplicación del acuerdo con un preaviso de 15 días naturales siempre que se justifique de forma objetiva la decisión; o CC de la empresa Gestiona Desarrollo de Servicios Integrales (BOCM núm. 94, de 21 de abril de 2021); CC de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021); con 7 días naturales de preaviso para la reversibilidad el CC de la empresa Inneria Solutions, SL (BOCM núm. 55, de 5 de marzo de 2022); CC de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023); o, CC de la empresa Institución Ferial de Madrid, SA (IFEMA) (BOCM núm. 146, de 21 de junio de 2023).

CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) en virtud del cual, el preaviso de 30 días naturales cederá en favor de cuantos trabajadores tengan a su cargo personas dependientes o hijos menores de doce años, marcando un plazo mínimo de preaviso de 60 días que además deberá tener sustento y justificación en causas organizativas, de las cuales deberá informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras. Como garante extra, el aumento del preaviso no precisa de que el trabajador o trabajadora hayan disfrutado de manera previa de algunas de las medidas previstas legal o convencionalmente de conciliación. Similares términos presenta el CC de la empresa Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022), si bien ante causa grave sobrevenida, o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto de trabajo presencial se realizará a la mayor brevedad posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo para los empleados y empleadas, o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles desde la solicitud para retornar al trabajo presencial si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación; más exiguo el CC de la empresa Verallia Spain, SA (BOCM núm. 90, de 27 de abril de 2023) con el plazo establecido en un mínimo de 4 semanas salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor prontitud posible, permitiendo, siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 2 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación

En todo caso, en la práctica totalidad de convenios los plazos señalados pueden ser alterados cuando se produce una causa grave sobrevenida o de fuerza mayor reduciendo generalmente de manera drástica el plazo de incorporación del trabajador⁴³. En este sentido, son muchos los que estableciendo un plazo determinado —normalmente 30 días— para llevar a cabo el preaviso de la reversibilidad añaden el imperativo de la vuelta al trabajo presencial en los casos en los que se produzca una “causa grave

⁴³ Este es el supuesto del CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022) cuando en su Anexo VIII por un lado, incrementa el plazo a 45 de preaviso para revertir la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y volver a trabajar en modalidad de trabajo presencial, reconociendo la posibilidad de que ante situaciones de fuerza mayor que impidieren la viabilidad de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, se pueda, previa justificación oportuna, reducir el plazo de preaviso, garantizando en todo caso una antelación mínima de 15 días, “circunstancia de la que la empresa habrá de dar cuenta a la Representación de los Trabajadores con la información suficiente para realizar el seguimiento oportuno de dichas situaciones”. A *sensu* contrario, el XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023), recoge con carácter general un preaviso de 15 días naturales que se ve mermado a 3 días naturales en supuestos de causa grave o fuerza mayor; con similar tenor el art. 49 del VII CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023).

sobrevenida o de fuerza mayor”, sin concretar plazo para la misma⁴⁴ o exigiendo la reincorporación al puesto de trabajo presencial “con la mayor prontitud que sea posible”⁴⁵. Más certeros aquellos otros que pese a fijar la reincorporación al puesto presencial con la mayor prontitud posible, permiten, “siempre que no exista un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, un margen de hasta 3 días hábiles, si la persona requiere tiempo para organizar sus necesidades de conciliación”⁴⁶ como refleja el texto del art. 27.3. del XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) entre otros⁴⁷; de igual

⁴⁴ Al respecto ver, CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Art. 8.3, CC del sector de grandes almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); CC para las Actividades de Oficinas y Despachos de Salamanca y su provincia, 2021-2022 (BO Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); CC de ámbito provincial para la Actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BO Segovia, núm. 54, de 5 de mayo de 2021); CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); CC provincial para los fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona 2020-2023 (BO Tarragona, de 2 de enero de 2023); CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); CC de la Industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BO Cuenca, núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); CC de ámbito provincial para la Actividad de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia para los años 2021-2024 (BO Segovia, núm. 54, de 5 de mayo de 2021); CC de la industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); o, CC de la Fundación General de la Universidad de Salamanca (BOP de Salamanca núm. 32, de 16 de febrero de 2022).

⁴⁵ En este sentido, CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023); CC de la Industria agroalimentaria de la provincia de Cuenca (BO Cuenca, núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); y, CC de Ibermática, SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023), que permite a la empresa requerir a la persona trabajadora que en ese momento este realizando la modalidad de teletrabajo su asistencia presencial al centro de trabajo o instalaciones del cliente, cuando se precisara.

⁴⁶ Es uno de los muy escasos supuestos que benefician al trabajador por cuanto el cómputo de días de preaviso se establece en días hábiles, rompiendo la dinámica de días naturales reflejada en la gran mayoría de convenios.

⁴⁷ En similar dirección, art. 13 del CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 33.3 del CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) cuando incrementa a 60 días como mínimo el preaviso de retorno cuando la persona trabajadora tenga personas dependientes a cargo o hijos menores de doce años; CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); y, IV CC del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Málaga (BO Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023).

tenor, el IV CC del sector de Oficinas y Despachos de la provincia de Málaga (BO Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023) que establece la reducción del preaviso a 3 días naturales o el art. 11.1.2. del CC de la empresa Frigoríficos Rosa de los Vientos, SL (BOP de Pontevedra núm. 106, de 7 de junio de 2021) que establece como plazo ordinario de preaviso 5 días naturales, pero exige la incorporación en caso de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor.

Un tercer grupo vendría formado por los convenios que guardan silencio sobre esta cuestión, no contemplando situación de urgencia o gravedad alguna que puede suponer la modificación del plazo de reincorporación a la presencialidad⁴⁸.

Cerrando ya la cuestión de la reversibilidad, es preciso mentar aquellas ocasiones en las cuales la redacción convencional fija un tiempo mínimo de permanencia la modalidad de trabajo a distancia sin que ninguna de las partes pueda revertirla, como muestra el texto del CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020) en cuyo art. 8.bis reconoce de manera simultánea un carácter voluntario y reversible del teletrabajo que contrasta con la obligatoriedad de “un periodo mínimo de permanencia es esta modalidad de trabajo de 3 meses, sin que ninguna

⁴⁸ Art 71, XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022; CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); XVIII CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023); CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); I CC de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023); CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023); CC de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023); CC de trabajo del sector del Comercio de la Piel de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 15 de junio de 2023); CC del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona (BO Barcelona, de 20 de enero de 2023); CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco (BOP de Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023); CC del sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 2 de enero de 2023); CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023); CC del sector de Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 28, de 22 de enero de 2023); CC de trabajo del sector del Comercio de la Piel de la provincia de Barcelona 2022-2024 (BO Barcelona, de 15 de junio de 2023); CC del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona (BO Barcelona, de 20 de enero de 2023); o, CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

de las partes pueda revertirlo hasta tanto en cuanto haya transcurrido ese periodo mínimo”⁴⁹.

En la misma línea, exigiendo 3 meses de permanencia en la modalidad de teletrabajo salvo causa sobrevenida o de fuerza mayor que exija la vuelta al trabajo presencial, el CC de empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023). Distinto supuesto presenta aquel que si bien establece la reversibilidad del acuerdo marca un periodo —2 meses desde el inicio— de renuncia al pacto voluntario de teletrabajo durante el primer año, como reza el texto del CC Etra Norte, SA (BOPV núm. 74, de 19 de abril de 2023).

Ampliando el plazo señalado el CC para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de 2021) desciende más detalladamente en la regulación el teletrabajo —art. 65— exigiendo que el acuerdo individual de teletrabajo tenga siempre una duración de un año “permitiendo así cierta estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral” y abriendo la posibilidad a su renovación o prórroga transcurrido el citado periodo siempre que las partes así lo manifiesten de manera expresa con una antelación de un mes⁵⁰ (art. 65). Mediante este mecanismo se pone límite a la reversibilidad ya que no es posible solicitar la vuelta a la presencialidad hasta que no haya transcurrido el periodo pactado. En dirección parecida se expresa el CC del Ayuntamiento de Peñamellera Baja (personal laboral) (BOPA núm. 59, de 27 de marzo de 2023) al reconocer el carácter voluntario y reversible del teletrabajo pero fijando en un año la duración mínima del acuerdo individual de teletrabajo, justificando esta exigencia también en permitir cierta estabilidad en el desarrollo de la modalidad de prestación laboral y permitiendo la reversibilidad por el trabajador en cualquier momento o por el Ayuntamiento si concurren razones de interés general en la organización del trabajo o en el de la persona teletrabajadora, o el trabajador no se adecúa al perfil requerido para el

⁴⁹ En parecidos términos se expresa el CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024) donde el principio de reversibilidad que garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial se aplicará durante los 3 primeros meses, transcurridos los cuales la persona trabajadora queda sometida al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta que haya transcurrido el año desde la firma del Acuerdo Individual, fecha a partir de la cual podrá prorrogarse tácitamente por el mismo tiempo guardando de nuevo la regla de los 3 meses para la reversibilidad y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo. Los plazos de reversibilidad podrán ser modificados a iniciativa de la empresa en cualquier momento de la vigencia del acuerdo e informando a la Representación de los Trabajadores, cuando concurren razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, cambio de actividad del teletrabajador/a, cambio de puesto de trabajo y cuándo no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo, así como a instancia de la persona trabajadora cuando concurren circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH y la Comisión de Teletrabajo.

⁵⁰ Con mimética redacción el tenor del art. 42 del CC para el sector del comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje de la provincia de Alicante (BOP de Alicante núm. 90, de 11 de mayo de 2023).

teletrabajo. Con un plazo similar, el CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023) contiene un principio de reversibilidad en virtud del cual el ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora con motivo de la renovación anual del acuerdo individual de trabajo a distancia, contemplando una merma en dicho plazo de existir causa justificada⁵¹.

Por último, interesa destacar la existencia de aquellos textos que permiten ejercitar la reversibilidad del teletrabajo por cualquiera de las partes implicando tal reversión efectiva y regreso al trabajo presencial —sin marcar plazo alguno de preaviso— la extinción del acuerdo de trabajo a distancia y sus condiciones, y estableciendo un periodo de 12 meses desde la fecha de la reversibilidad durante el cual la persona trabajadora no podrá ser elegible de nuevo para trabajar a distancia⁵². En sentido contrario, el CC de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022) no establece límite alguno de acceso al teletrabajo cuando permite que el ejercicio de la revocación por la persona trabajadora o por la empresa no impida la posibilidad de efectuar la solicitud por la persona trabajadora o su aceptación por la empresa en el futuro.

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

- La negociación colectiva constituye una herramienta con mucha potencialidad en materia de trabajo a distancia que aún no ha sido desarrollada. Es posible que la juventud de la norma reguladora del trabajo a distancia no haya permitido aún descender de manera detallada en cuestiones importantes como lo es la reversibilidad del acuerdo y las condiciones en que puede llevarse a cabo la misma.
- La voluntariedad de acceder al trabajo a distancia viene necesariamente modulada por el sector, actividad o puesto concreto de trabajo que la persona trabajadora desarrolla; son numerosas las actividades laborales que no se prestan a tal desarrollo impidiendo, por tanto, la existencia de una regla general y uniforme aplicable a todas las empresas o sectores.

⁵¹ El II CC de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024) fija en el denominado “Acuerdo de Smart Working” una duración anual, prorrogable de forma automática en sus mismos términos durante la vigencia del II Convenio de Nortegas, salvo que, a la finalización del Acuerdo de Smart Working o de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las dos partes decida poner fin a la prestación de esta modalidad, lo cual tendrá que ser comunicado a la otra parte de manera fehaciente. Con permanencia del mínimo de 1 año para poder ejercer el derecho de la reversibilidad el VII CC de trabajo de la empresa pública Sistema d’Emergències Mèdiques, SA (DOGC núm. 8961, de 19 de julio de 2023).

⁵² CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

- La voluntariedad en un acuerdo de teletrabajo se configura como elemento esencial en orden a garantizar la libertad de elegir entre el acceso a un puesto presencial o de trabajo a distancia según sean las necesidades y circunstancias personales del trabajador o trabajadora. El respeto a la mentada voluntariedad potencia la satisfacción y el compromiso de las personas trabajadoras lo que, finalmente, redundará en beneficio de la empresa creando un escenario de comunicación más inclusivo y flexible.
- Pese a la claridad del art. 5.3 de la Ley 10/2021, cuando el trabajo a distancia forma parte del contrato inicial puede afectar de manera importante a las situaciones de reversibilidad al verse esta alterada esta por la falta o ausencia de puesto de trabajo presencial a cubrir en la empresa o centro de trabajo con lo que esta situación puede implicar a efectos de mantenimiento del trabajo o de justificar el despido del trabajador.
- Es necesario matizar los supuestos que cabría incluir como causa grave sobrevenida o de fuerza mayor en tanto suponen la incorporación inmediata al trabajo presencial, evitando así que encuentren abrigo en esta causa situaciones que no ostentan tal calificación.

Cabe destacar también las siguientes buenas prácticas:

- Sería deseable que la negociación colectiva procediera al desarrollo más claro y minucioso sobre todo en el ámbito de la reversibilidad del acuerdo de trabajo a distancia en orden a evitar ambigüedades que puedan llevar a conflictos laborales; para ello es precisa la claridad en las políticas y procedimientos de trabajo a distancia y la comunicación e información detallada a las personas trabajadoras.
- Debería llevarse a término el contenido de la ratificación del Acuerdo Marco Europeo, su incorporación al pacto intersectorial materializado en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 —que suscribieron las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel nacional (UGT, CC.OO, CEOE y CEPYME)— y el posterior Acuerdo Nacional de Negociación Colectiva en 2005 en tanto todos reiteran la necesidad de regular el teletrabajo en los convenios colectivos y centran su contenido en tres aspectos concretos que son resaltados en el Acuerdo Europeo sobre el teletrabajo, entre los que destaca el carácter voluntario y reversible del mismo.
- En relación con la voluntariedad debería haber una mayor protección del derecho a rechazar la opción de teletrabajar sin que

ello suponga realmente perjuicio alguno o consecuencias negativas.

- Como expresión de la voluntad colectiva, debería contarse con la participación de las personas trabajadoras en la elaboración de políticas de teletrabajo y los procesos de tomas de decisiones.
- Es necesario potenciar el papel del convenio colectivo en este ámbito al que está invitado especialmente a participar; la necesaria adaptación a los cambios rápidos que sufre la tecnología y su repercusión en las relaciones laborales exige un mecanismo de regulación flexible y capaz de adaptarse a las constantes modificaciones.

5. BIBLIOGRAFÍA

- LÁZARO SÁNCHEZ, J. L.: “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021.
- NOGUEIRA GUSTAVINO, M.: “Límites a la negociación colectiva. El acuerdo de trabajo a distancia debe contemplar en su clausulado el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, siendo nula la cláusula que lo difiere a la voluntad unilateral de la empresa por causas organizativas, pudiendo, sin embargo, preverse plazos distintos de preaviso de la reversibilidad según quien sea la parte que la inste”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022.

Capítulo III

IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y FUNCIONES SUSCEPTIBLES DE TRABAJO A DISTANCIA Y LOS MECANISMOS Y CRITERIOS PARA EL ACCESO Y LA SOLICITUD DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DRA. PATRICIA PRIETO PADÍN

*Profesora Permanente Laboral Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Burgos*

Sumario:

1. Las fronteras para la ponderación. 2. Identificación de los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia. 3. El protagonismo de la negociación a nivel de empresa. 4. El acceso al trabajo a distancia y al teletrabajo. 4.1. El conocimiento de las vacantes como condicionante inicial. 4.2. Límites subjetivos y requisitos previos al acceso. 4.3. El procedimiento de acceso: solicitud y ofrecimiento. 5. Conclusiones y buenas prácticas. 5.1. Mejores prácticas. 6. Bibliografía.

1. LAS FRONTERAS PARA LA PONDERACIÓN

Ya en el primer año a contar desde la entrada en vigor del RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, varios artículos doctrinales coincidían en su balance respecto a la recepción que había tenido la negociación colectiva de sector y empresarial: el escaso número desde la perspectiva cuantitativa y el bajo interés desde el plano cualitativo.

Constancia quedaba de las bajas cifras de convenios que devolvía la consulta cuando se introducían los términos “trabajo a distancia” y “teletrabajo”; al tiempo, el carácter testimonial en la aportación de una parte sustancial de la muestra, ora por limitar su labor a una remisión o reproducción de las previsiones legales, ora por contener un propósito regulador de futuro, ora, en fin, por ceñir su labor a un reenvío a la negociación de ámbito inferior.

El transcurso de cuatro años más permite comprobar que el panorama se ha visto modificado en un doble sentido: de un lado, la presencia del teletrabajo y del trabajo a distancia ha aumentado de manera espectacular tanto a nivel estatal como autonómico y provincial; de otro, aparecen contenidos más amplios, donde se aprecia el esfuerzo de los interlocutores sociales por convertir a la negociación sectorial en el marco para el desarrollo convencional de una materia tan necesitada de completitud por esta vía complementaria a la norma. Empero, en la regulación de numerosos aspectos, la negociación a nivel de empresa a través de convenios y acuerdos colectivos adquiere verdadero protagonismo.

Obra, de este modo, una clara tendencia con tres líneas de evolución capaces de influir en el propósito de este concreto análisis:

- a) En primer lugar, todo apunta a que seguirá aumentando la preocupación de la negociación sectorial por incorporar el teletrabajo a sus previsiones, en particular en aquellos sectores más intensivos en tecnología. Así cabe inferirlo no solo de la pauta significada, sino de la constante alusión a constituir

comisiones¹ u observatorios² encargados de analizar las condiciones y desarrollar los procedimientos para abordar cuanto afortunadamente se califica como un “asunto pendiente”³, vinculado a la profunda renovación de las relaciones laborales⁴, planificando una progresiva implementación que bien pudiera pasar por el impulso de experiencias piloto a partir de las cuales ir puliendo las deficiencias y solventando los problemas que se fueran observando⁵.

Con todo, en estas miras hacia el futuro la negociación colectiva sectorial asume un papel secundario trasladándose la importancia a lo pactado a nivel de empresa o de centro de trabajo, incluso en los convenios colectivos de grupo de empresas. Ellos son quienes reciben la encomienda “respecto a los puestos que sean susceptibles de procesos de teletrabajo”⁶ y, junto a la viabilidad de la implantación y a los procedimientos y métodos de trabajo, a “los criterios de selección de puestos”⁷.

- b) En segundo término, si bien ni la identificación de funciones ni los criterios para el acceso al teletrabajo han conseguido hacerse un hueco en los principales modelos-tipo de regulación que han ido consolidándose en determinados sectores y/o zonas de España, y que se reproducen una y otra vez sin apenas variar el orden de las previsiones o —incluso— el literal de sus términos⁸,

¹ Disposición adicional 4ª III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020); art. 28 CC comercio en general del Principado de Asturias (BO Principado de Asturias núm. 82, de 2 de mayo de 2023); disposición adicional 3ª a) CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022); art. 27 *in fine* CC comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9218, de 18 de noviembre de 2021); disposición adicional 13ª III CC de intervención social de Guipúzcoa (BO Guipúzcoa núm. 133, de 15 de julio de 2021, corrección de errores 21 de julio de 2021); pacto complementario 6º CC industria siderometalúrgica de Barcelona (BOP Barcelona de 26 de enero de 2021); art. 56.4º CC comercio del metal de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 69, de 26 de marzo de 2022) o art. 13 *in fine* CC industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 243, de 12 de octubre de 2021).

² Art. 22 CC empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020).

³ Preámbulo CC empresas de seguridad (BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020).

⁴ Art. 22 CC empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020).

⁵ Preámbulo y disposición adicional 4ª III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

⁶ Art. 22 j) CC empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020).

⁷ Art. 25.5 CC pompas fúnebres de Sevilla y provincia (BOP Sevilla núm. 74, de 31 de marzo de 2023).

⁸ A pesar de encontrarse cláusulas que, ganando fortuna, vienen a contemplar cómo las organizaciones firmantes “entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las

obra la significativa excepción de los convenios colectivos que regulan las relaciones laborales en las Administraciones Públicas.

- c) A partir de previsiones como la anterior, o por vía tácita, se reconoce el reparto de papeles entre sector y empresa, también por cuanto hace al asunto concreto del teletrabajo aquí examinado: el convenio sectorial contempla la posibilidad y da pie a establecer y negociar las condiciones de implantación a nivel de empresa; por su parte, en este último ámbito se encontrará el desarrollo más acabado, no en vano el recurso al teletrabajo y sus condiciones dependen de la actividad desarrollada en cada entidad y, sobre todo, de la forma en que se organiza.

Los términos bajo los cuales se conforma esta relación son muy variados, pero la habilitación toma dos formas que en gran medida alcanzarán ulterior proyección (a falta de mayores detalles) sobre la identificación de puestos y funciones propias del trabajo a distancia como género o respecto a la ordenación del trámite de acceso (cuyas reclamaciones del trabajador en vía judicial se ventilan en un procedimiento creado *ad hoc* en el nuevo art. 138 bis LRJS).

La primera de las fórmulas conlleva una habilitación dirigida de manera unilateral a las empresas, las cuales “podrán facilitar”⁹, “podrán formalizar”¹⁰, “podrán acordar”¹¹ o “promoverán”¹² el teletrabajo “cuando

especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo que se detallan en el presente artículo”, Disposición complementaria 6ª CC industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 71.1 CC industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); art. 8.1 CC elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad de Valencia (DOCV núm. 9660, de 11 de agosto de 2023); art. 8.1 CC aceite y sus derivados de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023); art. 22.1 CC bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana 2022-2024 (DOGV 9496, de 26 de diciembre de 2022); art. 16.1 CC almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia para 2022-2023 (DOCV núm. 9515, de 19 de enero de 2023) o art. 19.1 CC comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante (BOP Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023).

⁹ Art. 43.1 CC oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 255, de 26 de octubre de 2019).

¹⁰ Art. 22 CC ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOCM núm. 68, de 21 de marzo de 2022) y art. 10.2 F) CC ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias (BO Canarias núm. 2, de 3 de enero de 2023).

¹¹ Art. 30.7 CC oficinas y despachos de la Región de Murcia (BORM núm. 187, de 7 de agosto de 2021) o art. 36.8 CC oficinas y despachos de Salamanca (BOP Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021).

¹² Disposición adicional 5ª CC industrias siderometalúrgicas de Toledo (BOP Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022).

sea posible”¹³, “en aquellos casos en que su organización y actividad lo permita”¹⁴, como fruto acabado de la adaptación del trabajo al sector¹⁵, como mecanismo que le sirva para contribuir a resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo¹⁶ o como instrumento que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la responsabilidad¹⁷.

La concesión de tal habilitación y legitimación negocial ha dado importantes frutos en tanto son muchas las empresas que han pactado con la representación de los trabajadores una delimitación de puestos de trabajo y funciones susceptibles de realizarse a distancia, ya sea en sentido positivo, ya sea en sentido negativo o acogiendo ambas perspectivas. Esta minuciosa tarea de concreción a nivel de empresa, que en algunos casos puede admitir cierto margen de apreciación o flexibilidad, pero en otros resulta taxativa, también tiene lugar en el ámbito del empleo público, donde los convenios colectivos propios de entidades locales y administraciones públicas autonómicas parecen llevar ventaja respecto de lo pactado en el tejido productivo privado y tienen potencial bastante para servir como modelo para determinados sectores o actividades.

El segundo de los cauces, por el contrario, no llama en exclusiva al interés empresarial, sino que, con igual propósito de atender a las dificultades puntuales o enquistadas en la dinámica de empleo, lo hace al acuerdo de los bancos económico y social para aplicar la posibilidad del teletrabajo y su ordenar su desarrollo¹⁸, negociando los distintos aspectos de interés con la representación legal de los trabajadores¹⁹; entre otros, los atinentes a las cuestiones funcionales y el procedimiento para la adjudicación de

¹³ Art. 14.8 CC cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 66 CC industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 14 de julio de 2022); art. 30.7 CC oficinas y despachos de la Región de Murcia (BORM núm. 187, de 7 de agosto de 2021) o art. 36.8 CC oficinas y despachos de Salamanca (BOP Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021).

¹⁴ Disposición adicional 5ª CC industrias siderometalúrgicas de Toledo (BOP Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022).

¹⁵ Disposición adicional 3ª a) CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022).

¹⁶ Art. 14.8 CC cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 66 CC industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 14 de julio de 2022).

¹⁷ Art. 39 CC empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

¹⁸ Art. 39.10 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) o art. 22.8 CC oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de mayo de 2023).

¹⁹ Art. 61.1 CC comercio de muebles de Cataluña (DOGC núm. 8633, de 29 de marzo de 2022).

los puestos donde se pueda teletrabajar cuando las empresas opten por dar cabida a esta alternativa laboral en su organización²⁰.

2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PUESTOS Y FUNCIONES SUSCEPTIBLES DE TRABAJO A DISTANCIA

La dualidad precedente, con notoria preponderancia de la unilateralidad a la hora de acudir al trabajo a distancia o al teletrabajo, encuentra correlación lógica con la posición de los convenios sectoriales sobre la forma de delimitar los puestos y funciones que admiten esta forma de prestar servicios. De este modo, y si bien no son pocos —en términos comparativos— los que acuden a una determinación negociada, la mayoría apuesta por la fijación según un criterio en exclusiva empresarial.

Entre la minoría, y además de algún supuesto extraordinario que reenvia esta concreción al ámbito superior (y que por su singularidad merece reseña)²¹, la aportación en este ámbito funcional remite a su “definición junto con la representación legal de las [personas] trabajadoras”²², determinando que “los convenios o acuerdos colectivos establecerán 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”²³; pudiendo quedar situado como uno de los contenidos de documento de teletrabajo que las empresas deban negociar cuando decidan establecerlo dentro de la entidad²⁴.

Destacan pocas muestras negociales que verdaderamente determinen alguna cuestión novedosa, como por ejemplo aquella que asigna este cometido a una Comisión de carácter tripartito, sin perjuicio de poder cobijar puntualmente a otro personal asesor y experto necesarios para el estudio de las cuestiones técnicas complejas que puedan surgir²⁵.

²⁰ Disposición transitoria 2ª VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021).

²¹ Disposición adicional 4ª CC industrias siderometalúrgicas de la provincia de Ávila (BOP Ávila núm. 79, de 26 de abril de 2022).

²² Art. 18 CC agencias de viaje para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

²³ Art. 48 CC industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

²⁴ Art. 18 CC comercio textil de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona de 13 de febrero de 2023).

²⁵ Constituida por la Asociación que a nivel estatal representa al colectivo de trabajadores que el convenio colectivo acoge en su ámbito subjetivo de aplicación, los sindicatos firmantes del concreto convenio y por representantes de la Junta de Gobierno del Colegio Nacional de Registradores, como miembros permanentes, Disposición adicional 4ª III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

La tónica, por el contrario, parte del reenvío a la determinación por el empleador, aun cuando se contemple que “recabará, en todo caso la opinión de la representación legal de las personas trabajadoras”, pues en último término esta “no será vinculante para la empresa”²⁶.

La razón quizá radique en que el punto de partida se asienta, casi siempre, en la autorización por la dirección de la entidad²⁷, bajo el entendimiento de que “la facultad organizativa de la empresa no quedará mermada por esta clase de prestación de servicios”²⁸. En formulación que ha conseguido cierto éxito se repite el siguiente tenor harto indicativo: “corresponderá a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo. En los supuestos de trabajadores/as con problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, las empresas procurarán ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita”²⁹.

Por otra parte, y al margen de la cláusula que así lo manifiesta de manera expresa, no cabrá llamar a engaños, pues la consecuencia es la misma en la inmensa mayoría de las unidades de negociación en las cuales el convenio colectivo no alude al trabajo a distancia o al teletrabajo o no entra a regular esta cuestión³⁰ (o alude simplemente a la ley aplicable a nivel nacional³¹), no en vano su operatividad queda confiada en gran medida a

²⁶ Art. 15.4º CC perfumería y afines (BOE núm. 199, de 20 de agosto de 2019).

²⁷ Art. 34 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).

²⁸ Art. 14.4º CC industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021).

²⁹ Art. 68.2 CC comercio del mueble de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023); art. 13.2º CC comercio vario de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023); art. 9.4 CC talleres de reparación de vehículos de la Comunidad de Navarra (BO Navarra núm. 106, de 22 de mayo de 2023) o art. 75.3º CC industria siderometalúrgica de la Comunidad de Navarra para los años 2022-2026 (BO Navarra núm. 31, de 14 de febrero de 2023).

³⁰ Sirva el ejemplo, art. 67 CC empresa Editorial Prensa Alicantina, SAU (BOP de Alicante núm. 87, de 8 de mayo de 2023). En términos parecidos, el Art. 13 CC Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L. (BOP Zamora núm. 101, de 28 de agosto 2023) contempla que la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, diseñará una política que regule las condiciones de esta forma de trabajo.

³¹ Quedando completamente obsoleto por sus referencias al art. 13 del Estatuto de los trabajadores y, específicamente, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, art. 29 CC empresa Planeta de Agostini Formación, SLU (BOP de Barcelona de 21 de enero de 2022).

las previsiones del acuerdo individual. En este punto procede ser claros sobre las resultas a seguir de la falta de regulación: implica reconocer un papel primordial a la voluntad empresarial tanto a la hora de determinar los supuestos en los cuales cabe el recurso a estas formas de trabajo, como en el régimen concreto de aplicación. Es más, y como cabrá constatar en muchos convenios de empresa, ello dará pie a que la presencia del teletrabajo en la organización y sus condiciones se reenvíe a la “política de la compañía”, o expresión similar.

Tanto si destinada a controlar el regular ejercicio de esta singular manifestación del poder de dirección empresarial, como si lo es a entablar o mantener el diálogo entre el banco económico y social al respecto, la previsión más reiterada en los convenios, al punto de convertirla casi en una cláusula de estilo, es la relativa a la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia³². Cláusula que en la mayor parte de las ocasiones aparece acompañada, para su efectividad o actualización, de la previa solicitud al efecto de las personas que ostentan la representación del colectivo y de la periodicidad con la que debe tener lugar, por lo común (aun cuando en alguna ocasión puntual se rebaje al mes³³) con carácter trimestral o anual³⁴. Solo en alguna ocasión el detalle es superior y se

³² Art. 20 *in fine* CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 58 *in fine* CC industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peleterías (BOE núm. 69, de 2 de marzo de 2023); art. 33.6 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022) o art. 19.8 CC comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante (BOP Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023).

³³ Art. 22.7 CC oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023).

³⁴ Art. 11.8 CC industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 13 CC industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 71.7 CC industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); disposición complementaria 6ª CC de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 24.2 CC comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); art. 37.8 CC mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); art. 8.8 CC elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9660, de 11 de agosto de 2023); art. 22 CC bebidas refrescantes de la Comunidad Valenciana 2022-2024 (DOGV núm. 9496 de 23 de diciembre de 2022); art. 16.8 CC almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia para 2022-2024 (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023); art. 47.7 CC viajeros por carretera de la provincia de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 182, de 10 de abril de 2023); art. 32.8 CC industrias vinícolas y comercio en general de la provincia de Valencia para los años 2023-2025 (BOP Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023); art. 46.8 CC transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP Zaragoza núm. 22, de 28 de enero de 2023); art. 48.8 CC fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona (BOP Tarragona de 2 de enero de 2023); art. 51 CC empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (BOP Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 32 CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023)

precisa la forma de realizar esta transmisión de datos, al establecer que “la empresa identificará de manera expresa, en los censos de plantilla que se facilitará a la representación legal de los trabajadores de forma trimestral, a las personas que trabajen a distancia”. Ello permitirá conocer los puestos y funciones que han sido considerados apropiados para cubrirse a través de la vía aquí examinada; con mayor exactitud todavía cuando se añade que la determinación incluirá el “centro de trabajo y [el] porcentaje de distribución entre tiempo presencial y trabajo a distancia”³⁵.

Precisamente la fuente convencional de esta medida última ofrece otra noticia reseñable, ceñida a la modalidad de trabajo a distancia híbrido (teletrabajo pero con prestación de servicios presencial que en el caso en concreto comprende al menos nueve días al trimestre, dos de ellos en el mismo mes natural de cada uno de los tres meses), que pueden ofrecer las empresas a la totalidad de las personas que compongan sus plantillas, pues se establece que para una correcta ejecución se habrá de trasladar su planificación trimestral no solo a cada persona trabajadora en este régimen, sino también a su representación legal³⁶.

3. EL PROTAGONISMO DE LA NEGOCIACIÓN A NIVEL DE EMPRESA

La incertidumbre negocial que se vio en la regulación convencional del trabajo a distancia en los momentos posteriores a la entrada en vigor de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia se manifestó en esta materia con alusiones a compromisos futuros. Así ha sido habitual durante estos últimos años que en la lectura del convenio se encontrara cómo la tarea de determinación se debía posponer a un momento posterior indicando, al tiempo, los sujetos a quienes corresponde el cometido. Así se encuentran cláusulas de contenido diverso, desde aquellas que advierten que la tarea de determinar qué áreas, departamentos, actividades o puestos son o no susceptibles de trabajar a distancia, en cada momento, corresponde a las partes negociadoras anualmente³⁷ (por ejemplo, a partir de la comisión negociadora³⁸) o la empresa y los representantes de los trabajadores, previa reunión mantenida a tal efecto y de cuyo contenido se dará traslado a los trabajadores mediante los canales habituales³⁹ (a veces con el propósito de contribuir a

³⁵ Art. 19.10.2º III CC contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2022) y art. 44.8.3 CC oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid 2022-2024 (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022).

³⁶ Art. 19 III CC contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

³⁷ Art. 26 CC empresa Instituto Químico de Sarrià, Centro de Enseñanza Técnica Superior, Fundación Privada (BOP de Barcelona de 13 de julio de 2022).

³⁸ Disposición adicional quinta CC Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022)

³⁹ Así, art. 40 CC de Recuperación de Materiales Diversos, SA, 2023-2025 (BOE núm. 171, de 19 de Julio de 2023) y art. 43 CC del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta

resolver problemas coyunturales o estructurales de empleo⁴⁰), hasta aquellas que determinan sin vacilaciones que se desplegará siempre que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección de la Empresa⁴¹ o que corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores y sin perjuicio de que la decisión última sea en todo caso de la empresa⁴², es decir, a la política interna de la compañía⁴³ aunque para alardear de transparencia y accesibilidad pese sobre la empresa un deber de comunicación (que no de negociación) a algún órgano paritario⁴⁴.

Generando idénticas consecuencias aquellos convenios que afirman que “la empresa determinará los puestos de trabajo que pueden acogerse a estas modalidades”⁴⁵, que “la representación legal de las personas trabajadoras será informada de los puestos susceptibles que podrán realizar teletrabajo de manera anual”⁴⁶, por mor de sus facultades de organización y dirección de la actividad⁴⁷, que “las empresas informarán anualmente, a solicitud de los representantes de las personas trabajadoras, de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia”⁴⁸ o que “la representación legal de las personas trabajadoras será informada de los puestos susceptibles que podrán realizar teletrabajo de manera anual y recibirán información actualizada de que personas trabajadoras están en

España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020). Igualmente, abogando por los acuerdos firmados en dichas materias entre la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras y la Dirección de la empresa, Disposición final segunda CC empresa Aguas Municipalizadas de Alicante, EM (BOP de Alicante núm. 96, de 23 de mayo de 2022) y disposición adicional quinta CC empresa Aigües i Sanejament D’Elx, SA (BOP de Alicante núm. 116, de 20 de junio de 2022).

⁴⁰ Art. 19 CC grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022).

⁴¹ Disposición adicional transitario única CC Inet Inst, SL (BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2021), art. 15 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023), art. 84 CC Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023).

⁴² Art. 7 CC Colegio Oficial de Farmacéuticos de Granada (BOP de Granada núm. 137, de 20 de julio de 2022) y Art. 40 Acuerdo de modificación del artículo 40 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

⁴³ En estos términos, art. 49 CC empresa Lactalis Puleva, SLU (BOP de Granada núm. 90, de 16 de mayo de 2023).

⁴⁴ Disposición transitoria tercera CC Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020) o Disposición adicional novena CC Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021).

⁴⁵ Art. 19 CC Ford España, SL (BOE núm. 238, de 4 de octubre de 2022).

⁴⁶ Art.12 CC empresa TPC Polymers Europe, SLU (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021), art. 12 CC empresa VC Chemicals Logistics, SLU (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021), art. 12 CC empresa Am Compuestos Europa, SLU (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021).

⁴⁷ Art. 30 CC Finanzauto, SA (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022).

⁴⁸ disposición adicional quinta CC empresa Reyde, SA (BOP de Barcelona de 16 de junio de 2023), art. 33 CC empresa IFF Benicarló, SL (BOP de Castellón núm. 83, de 12 de julio de 2022).

situación de teletrabajo, así como de sus condiciones laborales”⁴⁹. Mismo tenor, pero diferente margen temporal en tanto el catálogo se actualizará en periodos de dos años, sin perjuicio de que por circunstancias excepcionales requiera una revisión más puntual⁵⁰.

Estas decisiones negociales, incluso las que proponen una mero consulta⁵¹, son de todo punto desafortunadas y jurídicamente cuestionables, máxime cuando la disposición adicional primera de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia determina a los convenios o acuerdos colectivos como vía exclusiva en esta materia, no dando pie a la vía unilateral, con lo que de producirse se estaría vulnerando el derecho fundamental a la negociación colectiva porque tratan aspectos importantes del trabajo a distancia soslayando la presencia de los representantes de los trabajadores en su función negociadora⁵².

Con un carácter híbrido, algún convenio prevé que cuando la empresa considere necesario establecer un sistema de teletrabajo, de manera colectiva, para algún Departamento o Unidad organizativa de la misma, deberá negociar su regulación práctica con los representantes de los trabajadores, sin embargo, la Empresa podrá pactar a nivel individual con cada trabajador, la realización de funciones propias de la actividad fuera de sus instalaciones, mediante el sistema de teletrabajo, sin que tenga necesariamente que ser de aplicación en este supuesto lo establecido en el convenio colectivo, pero siempre que se ajuste a la legislación laboral vigente⁵³.

En otros casos, se prevé que el estudio corresponde a la comisión paritaria de teletrabajo⁵⁴ o a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo⁵⁵ que velará por avanzar en el desarrollo del teletrabajo, estudiando las posibilidades de implantación, creación de protocolos y puesta en marcha de pilotos que confirmen su posterior desarrollo en el ámbito de la Industria⁵⁶ (incluso atribuyendo a este órgano las funciones de realizar un seguimiento del teletrabajo y de los empleados a los que afecta la realización

⁴⁹ Art. 12 CC empresa AM Compuestos Europa, SLU (BOP de Barcelona de 21 de abril de 2022).

⁵⁰ Art. 42 CC empresa Cruz Roja Española (asamblea provincial de Alicante) (BOP de Alicante núm. 194, de 11 de octubre de 2022).

⁵¹ Art. 46 CC empresa Gimeno Digital Technologies, SL (BOP de Castellón núm. 105, de 1 de septiembre de 2020).

⁵² *Mutatis mutandis* STSJ Galicia 30 mayo 2023 (Rec. 1036/2023).

⁵³ Art. 22 CC empresa Provincial de Informática, SA (EPRINSA) (BOP de Córdoba núm. 161, de 22 de agosto de 2018).

⁵⁴ Art. 107 CC Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, SA (EMASESA) (BOP de Sevilla núm. 275, de 28 de noviembre de 2022).

⁵⁵ Art. 22 CC empresa Sociedad Andaluza para el Desarrollo de las Telecomunicaciones, SA (SANDETEL) (BOP de Sevilla núm. 228 de 1 de octubre de 2021).

⁵⁶ Art. 28 CC Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (BOE núm. 221, de 17 de agosto de 2020).

del Teletrabajo y han aceptado esta modalidad⁵⁷); protocolos de Teletrabajo/Trabajo a Distancia que pueden acordarse dentro del Plan de Igualdad estatal de la concreta compañía⁵⁸.

No falta tampoco la alusión al comité intercentros⁵⁹, en cuyo seno podrá crearse una comisión que estudie las posibilidades de teletrabajo en función de las necesidades de cada programa o centro de trabajo⁶⁰. Más llamativa es aquella cláusula del convenio de empresa que estipula cómo las condiciones de teletrabajo se establecerán de acuerdo con la normativa que sea de aplicación en la administración de la Generalitat de Catalunya⁶¹.

Centrando el foco en cuantos convenios no posponen la tarea mencionada que la ley deja por completo en manos de los interlocutores sociales, sino que la afrontan en el texto negocial, lo idóneo es ver muestras que proporcionan criterios objetivos a la hora de la delimitación, frente a una visión generales, ambiguas o reduccionistas (entre más, “siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el empleado y la empresa podrán acordar el régimen de teletrabajo total o parcial”⁶², “solo para el desempeño de aquellas funciones que permitan”⁶³, “los que puedan ser desempeñados de forma autónoma”⁶⁴, “se valorará si el puesto de trabajo es parcialmente teletrabajable por la Dirección de la Empresa”⁶⁵ o) pues se dotará de certidumbre y seguridad a las partes implicadas en el acceso al teletrabajo (trabajador y empresa) y menor será el riesgo de que la decisión final quede en manos de una de ellas y, por ende, menor riesgo de judicialización.

Para cumplir con esta garantía de calidad, desde alguna comunidad autónoma han lanzado una guía que contiene una Ficha Práctica con un Modelo de análisis de puestos de trabajo a fin de ayudar a las empresas en la

⁵⁷ Anexo 2 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020).

⁵⁸ Art. 37 CC empresa DHL Express Spain, SL (centros provincia de Barcelona) (BOP de Barcelona de 23 de agosto de 2023).

⁵⁹ Anexo 5 CC Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

⁶⁰ Disposición transitoria Primera CCAIdeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020), Disposición transitoria Primera CCAIdeas Infantiles SOS de Galicia (BOP de Pontevedra núm. 18, de 27 de enero de 2022).

⁶¹ Art. 62 CC empresa Circuits de Catalunya, SL (BOP de Barcelona de 4 de abril de 2022).

⁶² Disposición Adicional Primera CC EDF Fenice Ibérica, SLU (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020).

⁶³ Art. 11 CC Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021).

⁶⁴ Art. 21 CC empresa Viserma Servicios y Mantenimientos, SLU (BOP de Barcelona de 1 de julio de 2022).

⁶⁵ Art. 15.3 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023).

tarea de organizar a implantar el teletrabajo⁶⁶. Aconsejan a las entidades realizar un estudio del grado de viabilidad del teletrabajo en los diferentes puestos de trabajo donde queden reflejadas con detalle las tareas desarrolladas en cada uno de los puestos, la tecnología utilizada, las vías e intensidad de las comunicaciones con diferentes interlocutores (compañeros, responsables, subordinados, clientes) y otros aspectos relativos a la organización del trabajo pues al fin y al cabo, la premisa principal es que el puesto es el que permite o no teletrabajar más que la persona que lo ocupa. Los resultados de los estudios realizados bajo este propósito han identificado una serie de rasgos básicos de los puestos en los que el teletrabajo es viable, a saber: 1) Puestos basados fundamentalmente en el manejo, procesamiento y tratamiento de datos e información. 2) No requieren un acceso frecuente a datos no informatizados. 3) No implican contactos frecuentes con otras personas. 4) Sus tareas pueden establecerse en términos de objetivos claros y definidos, para los que es posible establecer plazos bien delimitados. En fin, 5) No requiere espacio para el almacenamiento de material no informatizado.

Con estas premisas algún convenio parece decantarse por aplicar alguna experiencia piloto en aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, ya sean de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva⁶⁷. Cuantos ya han apostado hay convenios que niegan rotundamente la posibilidad de llevarlo a cabo, por ejemplo, porque dadas las características de la actividad de la empresa (consulta odontológica), el teletrabajo se encuentra fuera de su área de acción⁶⁸. Otros reducen la ratio de acción a unos concretos empleados de un área geográfica concretas (a los empleados de oficinas del centro de Barcelona⁶⁹). En el lado opuesto, algunos reconocen que todos los puestos de trabajo son susceptibles de incluirse en la modalidad de teletrabajo pero acotan el margen de acceso exigiendo unos requisitos adicionales, entre los cuales figuran⁷⁰: a) que el trabajador tenga necesidades de conciliación incardinables en el ex art. 34.8 ET u otras que se detallan en el concreto precepto para las cuales se fija un tiempo máximo de compatibilidad con el trabajo a distancia o incluso se deja abierto al estudio de manera pormenorizada dependiendo

⁶⁶ Junta de Andalucía: Guía de recomendaciones y buenas prácticas para el impulso del teletrabajo, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Granada, 2010, pp. 98 y 99, en https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Teletrabajo.pdf

⁶⁷ Art. 41 CC Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020)

⁶⁸ Art. 23 CC empresa German López Moya (BOP de Cádiz núm. 165, de 30 de agosto de 2021).

⁶⁹ Art. 12 CC empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU (BOP de Barcelona de 6 de abril de 2022).

⁷⁰ Art. 16 CC Turismo y Planificación Costa del Sol, SLU (BOP de Málaga núm. 130, de 10 de julio de 2023).

del tipo de dolencia y el tiempo de atención, b) que el tiempo máximo de desarrollo del trabajo no presencial se acote a un día a la semana (o su adecuación según la legislación vigente en cada momento sobre el trabajo a distancia para el sector público), c) que al inicio de la jornada medien probadas circunstancias sobrevenidas que impiden el desplazamiento a la oficina.

Como el equilibrio está entre dos extremos, quienes tienen este sentido abogan por establecer una delimitación más acabada que engloba al menos una lista positiva (por ejemplo con un anexo con 21 puestos de trabajo elegibles para realizar teletrabajo⁷¹) pues al fin y al cabo, más allá de las restricciones de determinados puestos que requieren un contacto directo con la materia o con el público, todo puesto que utilice las TIC resulta, *a priori*, transformable a la modalidad de teletrabajo, sin embargo, el paso depende de la organización del trabajo que se desarrolle en la entidad, pues, en función de su propia organización interna, entidades que comparten puestos iguales o similares, en unos casos podrán considerarlo viable, mientras que en otros podrán estimar que no, superponiendo la presencia física del trabajador en la empresa.

También hay ocasión para una delimitación negativa, avalada por verdades irrefutables como el hecho de que “habrá trabajadores que, por sus características, por la naturaleza de las actividades que realizan o por el puesto que ocupan o necesidades del servicio no podrán prestar sus servicios bajo el sistema del teletrabajo”⁷², por tanto, no serán teletrabajables aquellas posiciones que requieran presencia física permanente⁷³, continúa⁷⁴ o habitual⁷⁵ en el centro de trabajo (ante lo cual, pueden crearse grupos de trabajo flexibles a las necesidades del servicio siempre que los servicios estén totalmente cubiertos⁷⁶). Entre los ejemplos, destacan los puestos vinculados directamente con la actividad industrial o que por su operativa requieran ineludiblemente de la prestación de trabajo de forma presencial (producción, logística, mantenimiento, calidad...) ⁷⁷, los puestos de Técnico y de Red y los de Laboratorio, Servicios Informáticos y Comercial (aun cuando para algunos de ellos, media alguna matización puntual permitiendo el teletrabajo en determinadas franjas temporales si media compromiso de

⁷¹ Anexo I CC empresa Roxall Medicina España, SA (BOP de Bizkaia núm. 140, de 22 de julio de 2022).

⁷² Art. 43 CC del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020)

⁷³ Art. 13 CC empresa Megatech Industries Technical Center, SLU (BOP de Bizkaia núm. 55, de 20 de marzo de 2023).

⁷⁴ Art. 111 CC Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022)

⁷⁵ Art. 58 CC empresa Industria de Turbo Propulsores, SAU (BOP de Bizkaia núm. 11, de 18 de enero de 2022).

⁷⁶ Art. 19 CC Fundación Ticsalut (BOP de Barcelona de 3 de agosto de 2023).

⁷⁷ Art. 18 CC Pescanova España, SLU (Centro Industrial Chapela) (BOP de Pontevedra núm. 123, de 29 de junio de 2022).

acudir presencialmente en situaciones susceptibles de ser consideradas de riesgo desde un punto de vista de la calidad e inocuidad del agua o en el caso de que exista suficiente presencia para garantizar la atención al cliente de las diferentes poblaciones y tardes que se trabaje)⁷⁸.

En sentido semejante, se predica la inviabilidad del teletrabajo para las personas que ocupen puestos de trabajo de perfil administrativo o técnico o desempeñen funciones adscritas a los procesos productivos de la Empresa⁷⁹ o funciones que consistan en trabajar con documentación física o medios necesarios ubicados en la empresa (como constituye el tratamiento de datos personales confidenciales⁸⁰) o cuya actividad relacional demande la interlocución externa o interna en el centro de trabajo⁸¹ o las funciones de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo⁸². Igualmente, en los puestos de personal de servicios, limpieza y mantenimiento, recepción y consejería⁸³ o de atención a la ciudadanía, los de dirección, coordinación y supervisión y en suma todos aquellos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales⁸⁴ pues prevalece el prevalece el criterio de negocio frente a la modalidad de teletrabajo⁸⁵. A pesar de ellos, algún convenio establece un margen de apreciación pues en algunas empresas para aquellos trabajadores cuyas funciones sean de atención directa a los afiliados u otros trabajadores podrán acogerse a este régimen de trabajo a distancia cuando la planificación y realización de sus tareas así lo permita⁸⁶.

Otra regulación convencional es estimar unos periodos presenciales y, por tanto, no susceptibles de desarrollar a través de teletrabajo. En el ejemplo, de la muestra negocial, se determinan en los periodos siguientes:

- Un mes antes y un mes después de la salida de nuevas versiones o incorporación de nuevos productos.

⁷⁸ Art. 87 CC empresa Mina Pública de Aguas de Terrassa, SA (BOP de Barcelona de 24 de agosto de 2022).

⁷⁹ Anexo 4 Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021).

⁸⁰ Art. 30 CC Fundación Biomédica Galicia Sur (BOP de Pontevedra núm. 236, de 7 de diciembre de 2021).

⁸¹ Anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023) y anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon B) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023).

⁸² Art. 14 CC Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA (Aljarafesa) (BOP de Sevilla núm. 215, de 16 de septiembre de 2022).

⁸³ Art. 25 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

⁸⁴ Art. 32 CC Fundación Provincial de Artes Plásticas Rafael Botí (BOP de Córdoba núm. 208, de 31 de octubre de 2022).

⁸⁵ Art. 42 CC Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022).

⁸⁶ Art. 2 Acuerdo del XVII CC de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023).

- Primer mes del año.
- Momentos en los que cambios en la estrategia de la organización lo precisen.
- Necesidades específicas y/u organizativas del departamento⁸⁷. En otro convenio colectivo se da cuenta que los días en los que se esté celebrando un evento o concurra una visita de inspección se requiera presencialidad⁸⁸.

Cuestión aparte es que la exclusión tenga mayor fuerza atendiendo a las circunstancias de la prestación de servicios, así por ejemplo, la que pesa sobre los equipos comerciales⁸⁹ y análogos (aunque para otros textos negociales es precisamente un colectivo afín al teletrabajo⁹⁰), es decir, en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades realizadas en las instalaciones de clientes o proveedores, ferias, desfiles o desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.) o lugares de trabajo itinerantes que no puedan ser elegidos libremente por la persona trabajadora⁹¹ por desarrollarse un trabajo en movilidad (o *Flex-Work*⁹²) y, por tanto, supuestos en los que la naturaleza de la actividad principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa y donde los elementos informáticos y de comunicaciones constituyen meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral⁹³. La exclusión a veces también viene referida respecto a aquellas situaciones de trabajo en remoto derivadas de pandemia o cualquier causa de fuerza mayor ajena a las Empresas⁹⁴.

⁸⁷ Art. 46 CC empresa Software del Sol, SA (BOP de Jaén núm. 206, de 25 de octubre de 2022).

⁸⁸ Art. 7 CC Centro Kursaal-Kursaal Elkargunea, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 19, de 30 de enero de 2023).

⁸⁹ Art. 23 CC Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021)

⁹⁰ Capítulo XIII CC empresa Laboratorios Ordesa, SL (BOP de Barcelona de 12 de septiembre de 2022).

⁹¹ Art. 20 CC industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021). En términos similares, Disposición complementaria sexta sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022). Art. 40 CC empresa Rodenas y Rivera, SA (BOP de Albacete núm. 90, de 7 de agosto de 2023), art. 18 CC sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022).

⁹² Anexo 2 CC Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teletinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022). En términos parecidos Anexo 2 Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

⁹³ Art. 22 CC Agencia de Ciberseguridad de Cataluña (BOP de Barcelona de 6 de noviembre de 2020).

⁹⁴ Art. 44 CC Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021).

Quizás para todas esas situaciones de imposibilidad de optar por el teletrabajo, una medida idónea sea ofrecer la flexibilidad horaria como alternativa⁹⁵.

Han sido escasos los convenios propios de entidades locales o administraciones públicas autonómicas que han pospuesto la tarea de regulación del régimen de trabajo no presencial o teletrabajo a un momento posterior⁹⁶ siendo la tónica habitual entrar a regular esta especial institución o forma de organización del trabajo, exigiéndose unas máximas entre las cuales destacan *ex art. 47 bis del TREBEP*: contribuir a la mejor organización del trabajo, ser objeto de negociación colectiva y contemplarse criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio, pues en definitiva obtiene la calificación como de no ordinaria en el ámbito de la Administración Pública.

En cuanto al marco regulador, aunque pueda existir un Decreto Autonómico que norme la cuestión, la regulación que haya hecho la concreta Administración Pública con autonomía organizativa (aunque cobijada bajo el marco de la gestión institucional y financiera de la concreta Comunidad Autónoma) es prioritaria, en función de las características de su propio personal, sin que deba estar subordinada a la regulación que haya establecido el gobierno autonómico⁹⁷.

Estas normas establecen, en la mayor parte de las ocasiones, una delimitación concreta ya de puestos, ya de funciones realizables a través de esta modalidad de organización del trabajo. De esta forma, la prosperabilidad de la petición tiene como *conditio sine qua non* que el trabajador solicitante realice principalmente el puesto o funciones previamente delimitadas siendo irrelevante la posibilidad objetiva de que un concreto puesto se pueda desarrollar mediante teletrabajo⁹⁸, es decir, que no cabe ampliación por vía de analogía pues la lista actúa como un *numerus clausus* dado que, por un lado, es la Administración quien, en

⁹⁵ Art. 22 CC Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión “Jesús Usón” (BOP Cáceres núm. 137, de 18 julio 2023).

⁹⁶ Disposición adicional octava CC Ayuntamiento de La Puebla de los Infantes (BOP de Sevilla núm. 187, de 13 de agosto de 2022). salvo en contados casos que se ha preferido dejarlo a un momento posterior contemplando que, por Decreto de la Alcaldía, previa negociación con la representación sindical, se establecerán las normas para realización de teletrabajo, en aquellos puestos en los que resulte posible, art. 45 CC entre la Corporación y los empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Villanueva de la Torre (BOP de Guadajara núm. 96, de 19 de mayo de 2021).

⁹⁷ STSJ Extremadura, Contencioso-Administrativo, 21 septiembre 2022 (Rec. 149/2022).

⁹⁸ STSJ Castilla La Mancha, Contencioso-Administrativo, 14 febrero 2023 (Rec. 63/2021). El personal laboral vio denegada su solicitud en la medida que no puede entenderse que sus funciones esenciales o principales se correspondan con la “elaboración de informes o propuestas de resolución”, lo que excluía para el juzgador la posibilidad de que el hiciera efectivo el derecho a disfrutar de la prestación de servicio mediante teletrabajo.

base a la delegación concedida por el Legislador, tiene la competencia para limitar que concretos puestos pueden ser desempeñados mediante teletrabajo y, por otro lado, esta institución, en modo alguno, puede considerarse un derecho subjetivo del trabajador, ya que su concesión tiene que ser expresamente autorizada, en función de las necesidades del servicio y previa convocatoria de los puestos que pueden ser ejercidos mediante este sistema; a la postre, implica que si no concurre ninguna circunstancia específica de las contempladas legalmente para la concesión del teletrabajo solicitado la denegación no pueda verse como un caso de arbitrariedad ni discriminación⁹⁹. Y para ello, la relación de puestos de trabajo puede ser ilustrativa en la determinación de los puestos con opciones de teletrabajo¹⁰⁰.

Sin perjuicio de que puedan establecerse superiores mecanismos de gestión, identificación y decisión que permitan recoger la cuestión con una mayor objetividad, entre los criterios que alguna administración pública ha sopesado para saber si los puestos de trabajo son susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo, se encuentran¹⁰¹: 1) Grado de digitalización de las tareas del puesto. 2) Habilitación de accesos, ciberseguridad y confidencialidad. 3) Posibilidad de habilitar accesos a los entornos de trabajo. 4) Seguridad en las comunicaciones. 5) Grado de autonomía general del puesto. 6) Estandarización o procedimentación de las tareas del puesto. 7) Interacción y contacto personal. 8) Organización propia del trabajo. 9) Grado de dependencia respecto de la persona supervisora. 10) Determinación de tareas y resultados para posibilitar la evaluación.

Tales criterios admiten una escala amplia de matices y, por ende, su elaboración puede aportar información y evidencias que permiten aproximarse a la realidad necesaria de cada puesto de trabajo. Lo que está claro es que una de las máximas es que se pueda aplicar un sistema medible de asignación y cumplimiento de tareas¹⁰².

⁹⁹ STSJ Valladolid, Castilla y León, Contencioso-Administrativo, 25 mayo 2002 (Rec. 640/2021).

¹⁰⁰ Art. 9 CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 105, de 6 de junio de 2023) y art. 68 CC Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (BOP de Valladolid núm. 187, de 29 de septiembre de 2021). En términos similares, art. 5 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021) o CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibraleón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

¹⁰¹ Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BO País Vasco núm. 151, de 9 agosto de 2023).

¹⁰² Art. 4 Reglamento del teletrabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Noia (BOP de A Coruña núm. 20, de 30 de enero de 2023).

Las normas autonómicas o los convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación es el personal laboral al servicio de las administraciones públicas o con carácter más general, cualquier empleado público, suelen hacer, por tanto, la subsiguiente mención los puestos susceptibles o no de realizarse en la modalidad de teletrabajo. Así, por ejemplo, podrán desempeñarse a través de esta modalidad los vinculados a los servicios técnicos, Secretaría-Intervención y servicios económico-financiero, entendido este como un sistema de prestación del servicio no presencial, basado en el uso de las nuevas tecnologías¹⁰³. Entre las tareas legibles, se da cuenta en si pueden ser ejercidas parcialmente de forma autónoma y no presencial, como: elaboración de informes, estudios y expedientes; Asesoramiento jurídico, económico y técnico; Introducción de datos o Creación y modificación de bases de datos¹⁰⁴. Igualmente: Gestión de sistemas de información y comunicaciones; Análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones; Tramitación de expedientes; Estudio y análisis de proyectos; Elaboración de informes; Asesoría; Redacción, corrección y tratamiento de documentos; Atención telefónica u Otros de análoga naturaleza¹⁰⁵.

A su lado, las situaciones excluidas de la consideración de teletrabajo cuya prestación efectiva solo queda garantizada con la presencia física del empleado en el centro de trabajo por tener que acometerse en el lugar de desempeño habitual como conducción, mantenimiento, carreteras, cocina, campo, taller, limpieza, servicios auxiliares, vigilancia y custodia (o apertura) de instalaciones, servicios y bienes locales¹⁰⁶. Igualmente: “Puestos de atención e información a la ciudadanía; Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales o Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección y coordinación”¹⁰⁷. Incluso hay convenios que establecen una lista de exclusiones más amplia que asciende a todos aquellos puestos cuyo nivel de complemento de destino sea igual o superior al 28¹⁰⁸ o recoge 39 profesiones¹⁰⁹ sabiendo que la

¹⁰³ Art. 18 CC personal laboral del Ayuntamiento de Uncastillo (BOP de Zaragoza núm. 81, de 12 de abril de 2023).

¹⁰⁴ Art. 7 bis CC Ayuntamiento de Villanueva de la Concepción (BOP de Málaga núm. 58, de 26 de marzo de 2021), art. 14 CC Ayuntamiento de Cortes de la Frontera (BOP de Málaga núm. 93, de 18 de mayo de 2023).

¹⁰⁵ Art. 5 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

¹⁰⁶ Art. 11 CC personal laboral del Ayuntamiento de Mallén (BOP de Zaragoza núm. 21, de 27 de enero de 2017).

¹⁰⁷ Art. 25 CC relaciones laborales del Ayuntamiento de Pedroche (BOP de Córdoba núm. 109, de 8 de junio de 2022).

¹⁰⁸ Art. 3 Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021).

¹⁰⁹ CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 105, de 6 de junio de 2023).

relación se califica como susceptible de ampliarse o reducirse en función de la organización del trabajo y la planificación de los recursos humanos que pueda realizarse en el ámbito de los Servicios o Departamentos afectados, siempre que exista acuerdo en la Mesa General de Negociación Común.

En alguna ocasión, tales situaciones pueden quedar salvadas si queda garantizada la prestación del servicio por la rotación en esos puestos de dos o más empleados¹¹⁰ o las funciones de teletrabajo están limitadas a la elaboración de informes, licitaciones, proyectos y documentos de similar complejidad, exclusivamente durante el tiempo necesario e imprescindible para su elaboración¹¹¹.

Otras responden a situaciones de carácter excepcional, contando con una regulación específica en cada caso, por ejemplo¹¹²: a) Cuando por razón de un servicio fuera del centro de trabajo habitual el desplazamiento resulte ineficiente, en cuyo caso la jornada restante puede completarse en trabajo no presencial. b) Cuando por necesidades del servicio se deriven encargos específicos y concretos que deban ejecutarse en un breve periodo de tiempo y sea más efectivo y adecuado utilizar la modalidad de trabajo no presencial. c) Cuando se declaren situaciones de alerta, emergencia sanitaria o de cualquier otra índole que impida el trabajo presencial, que incorporen medidas de limitación de movilidad, distanciamiento social o confinamiento, sin necesidad de solicitud previa y de acuerdo con las instrucciones que la Viceconsejería competente en materia de Empleo Público prevea a los citados efectos. d) Cuando se pretenda una incorporación más eficiente al entorno laboral en supuestos en los que las personas trabajadoras tengan necesidades especiales de movilidad, dificultades de movilidad por causas espaciales o geográficas, alta médica en condiciones especiales o requieran de adaptaciones durante el periodo de gestación. e) Cualquier otra circunstancia que aconseje la permanencia del personal en sus domicilios.

¹¹⁰ Art. 3 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

¹¹¹ Normativa para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del Ayuntamiento de Ferrol (BOP de A Coruña núm. 195, de 13 de octubre de 2021). SIMILAR, Reglamento para la prestación de servicios en forma de teletrabajo en el Ayuntamiento de Pontedeume (BOP de A Coruña núm. 209, de 3 de noviembre de 2021) O Reglamento que regula el teletrabajo en el Ayuntamiento de Oroso (BOP de A Coruña núm. 236, de 14 de diciembre de 2021).

¹¹² alguna de ellas también mencionada en art. 25 CC Fundación Parque Científico de Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de enero de 2022).

4. EL ACCESO AL TRABAJO A DISTANCIA Y AL TELETRABAJO

En sentido similar a cuanto ocurre con la decantación de puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia, tampoco la negociación colectiva sectorial ofrece previsiones de detalles en torno a la incorporación al trabajo a distancia y al teletrabajo, limitándose a establecer un marco que habrá de encontrar adecuado desarrollo a nivel de empresa. Dentro de este cuadro genérico destacan las previsiones en torno a la publicación de vacantes, límites y condicionantes subjetivos y objetivos previos, iniciativa empresarial con el ofrecimiento o del trabajador mediante solicitud y el condicionante de igualdad en la ordenación.

4.1. El conocimiento de las vacantes como condicionante inicial

Pudiendo prestarse servicios en modalidad no presencial, ya al comienzo de la relación laboral, ya en un momento posterior¹¹³, “la publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente”¹¹⁴. Desde el punto numérico o porcentual, se trata de la segunda previsión más reiterada en la materia estudiada por los convenios estatales, autonómicos y provinciales pero también en los empresariales¹¹⁵; añadiendo, eventualmente, que habrá de indicarse también el porcentaje de parcialidad que conlleva¹¹⁶, o el consejo relativo a la oportunidad de establecer un registro de puestos vacantes de teletrabajo, con identificación de objetivos,

¹¹³ Art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

¹¹⁴ Art. 14.8 CC cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 33 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); art. 8.5 CC grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); art. 32.3 CC elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 35.5 CC logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 222, de 17 de septiembre de 2021); art. 42.5 CC comercio textil de la provincia de Barcelona para los años 2022-2024 (BOP Barcelona 31 enero 2023); art. 37.5º CC transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); art. 14 CC oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022) o art. 36.5 CC oficinas y despachos de Salamanca (BOP Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021).

¹¹⁵ Art. 14.8 CC. cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), art. 33 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022), art. 8 CC sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), art. 10 bis CC Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023), art. 37 CC empresa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante (BOP de Alicante núm. 129, de 6 de julio de 2023), art. 46 CC actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021), disposición adicional segunda CC Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 224, de 29 de septiembre de 2022).

¹¹⁶ Art. 13 CC industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 23.4 XXII CC sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) o art. 33.4 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 247, de 15 de octubre de 2021).

plan de seguimiento y evaluación del cumplimiento¹¹⁷ especialmente “a efectos de que las personas trabajadoras tengan preciso conocimiento de los puestos que están disponibles en cada momento”¹¹⁸.

Cuestión aparte es que las personas que trabajan a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, aunque no tienen un derecho de reversibilidad (tal y como se les reconoce con fuerza por ley y se recuerda en algún convenio), gozan de la prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente de manera presencial¹¹⁹ y para ello, la empresa debe informar a dichos trabajadores y a los representantes de los trabajadores de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial que se produzcan, sabiendo que el incumplimiento constituye una infracción administrativa leve ex art. 6.5 LISOS.

Con más detalle, algún convenio ha recogido algún matiz más sobre este particular asunto, cuya idoneidad normativa habría que sopesar con tiento, así: a) Corresponderá a la empresa la decisión para la creación de vacantes en teletrabajo, ya fueran estas de forma parcial o a jornada completa. Igualmente, sin perjuicio con lo estipulado en las cláusulas contractuales respecto de la duración que a tal efecto las partes firmen en su momento, le corresponderá la decisión de extinguir las situaciones de trabajo a distancia y/o teletrabajo pudiendo volver todas las personas afectadas a desarrollar su trabajo de forma presencial en los locales del empleador. b) La vacante de trabajo a distancia o teletrabajo que surja, (ya sea a jornada parcial o completa) será ofertada al trabajador de mayor antigüedad en el departamento y centro de trabajo en cuestión que la deseara. En la misma forma se actuará si la vacante se crea para trabajo presencial. No obstante, lo anterior, si la oferta de la vacante es parcial y ésta puede ser asumida por quienes ya se encuentran en dicha situación, ampliando o reduciendo su porcentaje, la prevalencia recaerá utilizando el mismo criterio entre quienes ya se encuentran en dicha situación. c) Las ofertas de las vacantes que se produjeran deberán ser comunicadas a las personas afectadas con al menos quince días de antelación¹²⁰.

En la administración pública, algunos convenios reconocen amplias funciones a la comisión técnica de teletrabajo como órgano encargado del seguimiento y control de la modalidad de tal prestación de servicios. Estás principian obviamente en la selección y coordinación de las propuestas de teletrabajo procedentes de las distintas unidades y servicios:

¹¹⁷ Art. 32 CC Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (Barcelona) (BOP de Barcelona de 16 de febrero de 2023).

¹¹⁸ Art. 14.8 CC cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020).

¹¹⁹ Anexo 1 CC Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹²⁰ Art. 14 CC Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022).

posteriormente se le encomiendan el resto de fases, a saber: Diseñar y coordinar la publicación de las convocatorias de teletrabajo.; Seleccionar los participantes de entre las solicitudes recibidas, baremando éstas de acuerdo a los criterios establecidos en este reglamento; Realizar el seguimiento de los programas de teletrabajo y evaluar sus resultados o, en fin, Diseñar y realizar cuestionarios de satisfacción dirigidos a los teletrabajadores y sus supervisores¹²¹.

4.2. Límites subjetivos y requisitos previos al acceso

Si bien no faltan proclamas a partir de las cuales el trabajo a distancia y teletrabajo “se configuran como un derecho de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su modalidad contractual”¹²², algunos convenios del sector tienen a bien reiterar la previsión contenida en el art. 3 de la Ley 10/2021 y recuerdan que, en todo caso, habrá de operar la limitación relativa a los menores y personas con contratos formativos y para la práctica profesional, en los cuales únicamente cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica¹²³.

Aunque la premisa principal es que el puesto es el que permite o no teletrabajar más que la persona que lo ocupa, ciertamente un potencial teletrabajador debe contar con una serie de requisitos de elegibilidad que constituyen un primer filtro. Tal y como detallan algunos estudios, se resume en un perfil idóneo que engloba tres bloques o esferas: las características personales (por ejemplo, cifradas en altos valores de autonomía, disciplina, constancia, autoestima, eficiencia, confiabilidad y automotivación, etc.), las habilidades profesionales (a saber, el teletrabajador debe contar con formación y experiencia previa en la actividad desarrollada pero también ser capaz de adquirir nuevos conocimientos a través de la formación, debe ser capaz de realizar y organizar su trabajo sin una supervisión directa lo que implica no solo planificar el trabajo sino también cumplir los plazos establecidos o, en fin, debe contar con habilidades en la resolución de problemas y con competencias en el manejo de las TIC...) y las circunstancias personales (desde el deseo teletrabajar, hasta que su domicilio sea apto para el teletrabajo y pasando por eventuales realidades como que sus responsabilidades familiares o personales no impidan su desempeño laboral).

¹²¹ Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021).

¹²² Disposición adicional 7ª.2 CC industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

¹²³ Art. 18.1.2ª CC agencias de viaje (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

Siguiendo esta enunciación abierta algunos convenios emblemáticos, desarrollando la norma estatal, han detallado en sus cláusulas ciertos requisitos básicos para poder participar en su programa de teletrabajo. Dejando a un lado el cumplimiento de que el puesto sea teletrabajable, conviene incidir en diversos requisitos subjetivos de la persona capaces de encajar en bloques diversos, por ejemplo, lo que algunos llaman el “Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja”¹²⁴.

1.- En cuanto al bloque personal, el Acuerdo Marco Europeo para el teletrabajo enfatiza que éste ha de tener un carácter voluntario (tanto para la persona trabajadora como para la empresa, aunque esta última tenga la invitación y requerimiento legal de fomentarlo y aceptarlo ante una necesidad de conciliación del trabajador ex art. 34.8 ET¹²⁵) y podrá, en todo caso, ser reversible¹²⁶ por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora que implica una vuelta al trabajo presencial, salvo que forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La voluntariedad es, por tanto, el primer criterio a la hora de determinar qué trabajadores van a participar en el programa de teletrabajo. Con todo habría que atender a otras circunstancias donde el teletrabajador se encuentra compelido a ello, a pesar de que el Alto Tribunal haya manifestado que la aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del art. 41 ET, ni mediante acuerdo colectivo¹²⁷. Como ejemplo, algunas cláusulas rezan: “cuando concurren circunstancias sanitarias extraordinarias relacionadas con epidemias o pandemias, o cualquier otra situación excepcional, la Empresa podrá requerir a todo su personal, o a una determinada parte de él, la prestación de sus servicios en modalidad de teletrabajo durante el período imprescindible de tiempo hasta que estas situaciones sean superadas¹²⁸, “podrá implantarse como medida de contención derivada de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas”¹²⁹ o “en aquellas situaciones en las que por condiciones sobrevenidas y derivadas de la reversión de situaciones voluntarias hicieran inviable, por indisponibilidad de espacio físico, la presencia de algunas personas trabajadoras en el centro de trabajo, se podrán establecer las medidas de rotatividad en los modos de trabajo a distancia/teletrabajo y

¹²⁴ CC Repsol, S.A. (BOE núm. 77 de 31 de marzo de 2023).

¹²⁵ Art. 36 CC empresa Asesoría Cervantes, SL (BOP de A Coruña núm. 6, de 12 de enero de 2021).

¹²⁶ Siendo nula e inaplicable la cláusula en contrato de trabajo cuyo inciso establece que, ante la solicitud del trabajador, la empresa contestará por escrito informando de la aceptación de la solicitud en atención a sus posibilidades, pues con ello la decisión voluntaria del trabajador se deja condicionada al interés empresarial, en definitiva, a su personal voluntad, lo que resulta contrario al art. 1256 del Código Civil, SAN 12 septiembre 2022 (Rec. 204/2022).

¹²⁷ STS 11 abril 2005 (Rec. 143/2004).

¹²⁸ Art. 36 CC empresa Asesoría Cervantes, SL (BOP de A Coruña núm. 6, de 12 de enero de 2021).

¹²⁹ Art. 31 CC Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022).

trabajo presencial que garanticen la operatividad total de los procesos”¹³⁰. En fin, como última muestra: “la Empresa podrá decidir que la prestación de servicios de los empleados se realice desde su domicilio, siempre que lo planifique con una antelación mínima de un mes”, aun cuando en estos casos, tenga derecho a recibir “el complemento de transporte”¹³¹.

Ocasión también habrá para que, siendo el panorama tan acuciante, sea el trabajador quien demande su efectiva implantación, cuestión que exige una respuesta sopesada con tiento, en especial, respecto al carácter esencial de la actividad desarrollada por el trabajador y/o el nivel de riesgo o infección del trabajador en el puesto de trabajo¹³² (para lo cual algunos convenios demanda aplicar la definición de grupos vulnerables según diferentes directrices como la del Ministerio de Sanidad en relación al COVID¹³³).

En sentido contrario, puede encontrarse en alguna clausula convencional la suspensión temporal del teletrabajo en caso de fuerza mayor o emergencia, ya con carácter general ya únicamente en determinados departamentos o unidades¹³⁴ o la exigencia del trabajador al puesto de trabajo presencial de forma definitiva si concurren razones concretas, a saber: razones de organización del trabajo o causas productivas o tecnológicas, por cambio de actividad de la persona trabajadora, cambio de puesto de trabajo, por incumplimiento acreditado en la evaluación que el responsable haga del resultado de su actividad, cuando no se adecúa el perfil requerido para el teletrabajo o cualquier otro motivo justificado, dando la empresa un preaviso de un mes¹³⁵ o de 15 días¹³⁶.

A veces es necesario acotar el número de participantes que reclaman el teletrabajo por lo que el cumplimiento del resto de criterios de elegibilidad pueden orientar en la selección (a excepción de que se trate de modalidades de teletrabajo diferentes dentro de una misma entidad¹³⁷ y diferenciadas en el

¹³⁰ Art. 111 CC Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022)

¹³¹ Art. 36 CC European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

¹³² STSJ Asturias, Contencioso-Administrativo, 15 julio 2021 (Rec. 686/2020).

¹³³ Art. 6 CC Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023).

¹³⁴ Art. 42 CC empresa Cruz Roja Española (asamblea provincial de Alicante) (BOP de Alicante núm. 194, de 11 de octubre de 2022).

¹³⁵ Art. 68 Acuerdo de modificación y prórroga del Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

¹³⁶ Anexo 2 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020) o Anexo 5 CC Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

¹³⁷ Art. 19 CC Fundación Ticsalut (BOP de Barcelona de 3 de agosto de 2023) o Anexo 5 acuerdos de modificación y prórroga del II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021).

texto con nombres diversos “teletrabajo ordinario y teletrabajo puntual”¹³⁸ o “1) Trabajo a distancia y teletrabajo de conformidad con la legislación vigente 2) Trabajo a distancia como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de circunstancias imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas, y 3) Trabajo a distancia y teletrabajo inferior al 30 % de la jornada de trabajo”¹³⁹), entre ellos:

- a) Es habitual la mención a estar en activo¹⁴⁰ o en situación de alta. También se permite la solicitud desde cualquier situación que comporte reserva de puesto de trabajo pudiendo solicitarse el reingreso si se autoriza la modalidad de prestación de servicios a distancia¹⁴¹.
- b) Puede demandarse algún tipo de antigüedad en la empresa o, con carácter más específico, en el puesto de trabajo teletrabajable. Así, por ejemplo, “el acuerdo surtirá efecto para la persona que se incorpore a la empresa a partir de los tres meses desde el inicio de su relación laboral¹⁴²”, podrán solicitarlo aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de 3 meses¹⁴³ o 6 meses en activo en el puesto al que se quiere teletrabajar¹⁴⁴ o superior a tal cifra en la entidad¹⁴⁵ como por ejemplo un año en la compañía¹⁴⁶. Otra de las cautelas menciona que, “salvo política de la empresa, solo las personas que hayan superado el período de prueba tendrán derecho al teletrabajo”¹⁴⁷ o que

¹³⁸ Art. 25 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

¹³⁹ Art. 27 CC sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

¹⁴⁰ Art. 25 CC relaciones laborales del Ayuntamiento de Pedroche (BOP de Córdoba núm. 109, de 8 de junio de 2022).

¹⁴¹ Art. 5 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022).

¹⁴² Art. 32 CC Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

¹⁴³ Art. 111 CC Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

¹⁴⁴ Especificando al tiempo que “en los cambios de puesto de trabajo mediante cualquier sistema de provisión o movilidad no se exigirá este período mínimo cuando las funciones o tareas del lugar de origen son sustancialmente similares a las del lugar de destino”, art. 16 CC Consorcio del Besòs (BOP de Barcelona de 30 de mayo de 2023).

¹⁴⁵ Art. 41 CC empresa Cruz Roja Española (asamblea provincial de Alicante) (BOP de Alicante núm. 194, de 11 de octubre de 2022). En iguales términos, art. 32 CC empresa Cruz Roja Española en Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de octubre de 2022), art. 21 CC empresa Cruz Roja Española para los centros de trabajo de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 171, de 7 de septiembre de 2022) y art. 24 CC Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023).

¹⁴⁶ Art. 43 CC Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020) o art. 14 CC empresa 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023).

¹⁴⁷ Art. 8 bis CC empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020) y Art. 111 CC Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

“las personas trabajadoras en periodo de prueba y de nueva contratación, no accedan al teletrabajo hasta que estén formados y, mes a mes, se revisen sus resultados”¹⁴⁸. Con carácter más abierto, algún convenio contempla como condición indispensable, ostentar una experiencia laboral tanto en el sector como en el seno de la compañía¹⁴⁹ o de sus empresas clientes, en especial las del grupo de interés económico a la que pertenece la empleadora del trabajador¹⁵⁰.

- c) En la administración pública, el personal laboral puede enfrentarse a límites superiores, por ejemplo, tres meses en el puesto o cifra mayor barajada por el empleado público que ostenta la jefatura del departamento del solicitante¹⁵¹, seis meses¹⁵², un año¹⁵³ o dos años de antigüedad mínima en la administración¹⁵⁴ o en el puesto¹⁵⁵.
- d) No es habitual que se restrinja por el tipo de contrato (aunque pueda aparecer alguna muestra que restrinja a los trabajadores indefinidos¹⁵⁶ o fijos¹⁵⁷) y los convenios empresariales no suelen puntualizar ninguna cautelas o limitación para los menores de

¹⁴⁸ Disposición adicional primera CC Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE núm. 249, de 17 de octubre de 2022).

¹⁴⁹ Art. 12 CC empresa TPC Polymers Europe, SLU (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021), art. 12 CC empresa VC Chemicals Logistics, SLU (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021), arts. 12 CCs empresas AM Compuestos Europa, SLU en Tarragona (BOP de Tarragona, de 8 de noviembre de 2021) y en Barcelona (BOP de Barcelona de 21 de abril de 2022).

¹⁵⁰ Art. 54 CC Bofrost*, SAU (BOE núm. 145, de 19 de junio de 2023).

¹⁵¹ Art. 5 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022).

¹⁵² Art. 4 Reglamento del teletrabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Noia (BOP de A Coruña núm. 20, de 30 de enero de 2023).

¹⁵³ Art. 3 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022) o Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021).

¹⁵⁴ Art. 7 bis CC Ayuntamiento de Villanueva de la Concepción (BOP de Málaga núm. 58, de 26 de marzo de 2021), art. 14 CC Ayuntamiento de Cortes de la Frontera (BOP de Málaga núm. 93, de 18 de mayo de 2023) o art. 5 Reglamento para la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Esteribar (BO Navarra núm. 160, de 11 agosto de 2022).

¹⁵⁵ Art. 6 CC Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023).

¹⁵⁶ Art. 11.3 CC Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

¹⁵⁷ En realidad, se trata de personal laboral fijo, art. 14 CC personal laboral de la Diputación Foral de Bizkaia y del Instituto Foral de Asistencia Social (BOP de Bizkaia núm. 106, de 4 de junio de 2018).

edad con contrato de trabajo (quienes destacan en el mercado de trabajo por su vulnerabilidad, las necesidades de formación y descanso ampliado y la especial susceptibilidad a los riesgos vinculados con esta forma específica de organización, tales como fatiga física y mental, aislamiento, problemas de seguridad y de acoso en el trabajo). Tampoco respecto de los contratados mediante vínculos laborales formativos (frente a los cuales existe el deber ineludible de garantizar el cumplimiento de su objeto, ya sea la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursado, ya la obtención de una cualificación profesional, bajo la adecuada y suficiente supervisión de la empresa). Solo una muestra negocial prohíbe taxativamente la formalización de este tipo de trabajo para los mencionados sujetos o modalidades contractuales¹⁵⁸.

- e) En cuanto a la dedicación del trabajador se ha observado que en algunas entidades se demanda como requisito trabajar a jornada completa en la empresa, con la salvedad de que colectivos especialmente protegidos (entre los cuales se encuentran, el personal acogido a la reducción de jornada por motivos familiares y los trabajadores con tratamiento oncológico o enfermedad crónica) pueden acogerse al teletrabajo en cualquiera de las modalidades reguladas en el convenio de aplicación a pesar de su jornada parcial, si bien con una importante limitación: “en ningún caso, su tiempo de presencia en oficina podrá ser inferior a las horas equivalentes a dos días a la semana en jornada completa”¹⁵⁹. En relación a este ítem algunos convenios alertan que el teletrabajo es incompatible, con cualquier otra actividad no profesional que pudiese interferir en el desempeño¹⁶⁰.
- f) Cabe encontrar restricciones de teletrabajo a personas encuadradas en determinados grupos profesionales¹⁶¹ (como el

¹⁵⁸ Art. 14 Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022).

¹⁵⁹ Art. 12 CC empresa Infraestructuras y Servicios Servitria, SA, para su centro de trabajo de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 103, de 31 de mayo de 2022). Igualmente, Art. 43 CC Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023), art. 15 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023), art. 84 CC Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023), art. 13 CC Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023), art. 70 CC Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023), art. 45 CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023), art. 22 CC empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA, del centro de trabajo de Tarragona (BOP de Tarragona, de 5 de junio de 2023).

¹⁶⁰ Art. 19 CC empresa Megatech Industries Amurrio, SLU (BOTH A núm. 145, de 19 de diciembre de 2022) y art. 15 CC empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU (BOTH A núm. 148, de 26 de diciembre de 2022).

¹⁶¹ Art. 1^a CC provincial de Granada de oficinas y despachos para los años 2021-2024 (BOP Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023) y Art. 6 CC Málaga Club de Fútbol, SAD (BOP de Málaga núm. 184, de 26 de septiembre de 2022) y Art. 45 CC empresa Sertrans Catalunya, SA (BOP de Barcelona de 20 de diciembre de 2022).

personal docente, sin perjuicio de que pueda hacer trabajo flexible de forma recurrente y habitual por la naturaleza de su trabajo¹⁶²) o el otorgamiento de un mayor número de días de teletrabajo en función del concreto encuadramiento del trabajador en la clasificación profesional, sin perjuicio de que los días puedan variar, al tiempo, atendiendo las especificidades del puesto de trabajo¹⁶³. También la legitimidad para aquellos a los que previamente se les haya proporcionado un portátil y un móvil.

En la administración pública resalta la exclusión de los puestos desempeñados por personal eventual¹⁶⁴, definido según art. 12 RDL 5/2015, de 30 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, como aquel que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

- g) No es habitual encontrarse limitaciones por razón de la pertenencia a determinados colectivos, pero sí preferencias por motivos tasados pues siempre parece procurarse y priorizarse el bien común al individual¹⁶⁵. Sobre la primera, cabe observar dos muestras, por un lado, la cláusula que determina que el teletrabajo está abierto a todos los empleados “locales”¹⁶⁶, por otro lado, el convenio que prevé como única modalidad de teletrabajo aquella dirigida al personal que haya cumplido cierta edad (62 o más años) permitiéndoles desarrollar este tipo de prestación los viernes¹⁶⁷ o una dilatada vida laboral¹⁶⁸. En un sentido parecido ofreciendo el teletrabajo al personal jubilado parcial y desglosando las tareas a realizar durante ese tiempo¹⁶⁹,

¹⁶² Art. 33 CC Centro Universitario EUSA (Estudios Universitarios y Superiores de Andalucía, SLU) (BOP de Sevilla núm. 170, de 25 de julio de 2023)

¹⁶³ Art. 17 CC Asociación Málaga Acoge (BOP de Málaga núm. 56, de 3 de marzo de 2023) o art. 25 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021)

¹⁶⁴ Art. 1 CC Acuerdo para la prestación de servicios de teletrabajo en el Ayuntamiento de Santiago de Compostela (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023).

¹⁶⁵ Anexo II CC Talleres Guibe, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 111, de 9 de junio de 2023).

¹⁶⁶ Anexo VII CC empresa Bombardier European Holdings, SLU (Trapaga) (BOP de Bizkaia núm. 75, de 23 de abril de 2021).

¹⁶⁷ Art. 57 CC empresa Chiclana Natural, SA (BOP de Cádiz núm. 95, de 23 de mayo de 2023)

¹⁶⁸ Art. 12 CC Ayuntamiento de Chiclana de La Frontera (BOP de Cádiz núm. 5, de 11 de enero de 2021)

¹⁶⁹ Anexo II CC empresa Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJE, SA (BOTH A núm. 36, de 25 de marzo de 2022)

a las trabajadoras víctimas de violencia de género¹⁷⁰, a los progenitores de menores de 12 años durante los festivos escolares (o vacaciones o periodos de enfermedad de los mismos¹⁷¹), o cuando medien circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo como huelga servicios, manifestaciones, climatología¹⁷²). En fin, determinando que los criterios objetivos de acceso a la modalidad estarían relacionados con la conciliación familiar de hijos/as menores de tres años o afectados/as por una discapacidad física, psíquica o sensorial, de personas mayores de primer grado por consanguinidad o afinidad en situación de dependencia, así como por problemas de salud de las personas solicitantes, previo informe del Servicio de Prevención¹⁷³.

Detallando y ampliando el tenor legal que reconoce a ciertos colectivos el derecho a trabajar a distancia (trabajadores con responsabilidades por razón de la conciliación, trabajadoras víctimas de violencia de género o sexual o de terrorismo, trabajador que cursa con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional etc.), los interlocutores sociales han otorgado preferencias o acceso al teletrabajo en condiciones especiales ligadas a concretas coyunturas como como la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de las personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares.

Las muestras más ricas provienen de los convenios colectivos aplicables a las relaciones laborales de las administraciones públicas, por ejemplo, al otorgar el orden de autorización bajo el siguiente orden de prelación¹⁷⁴: Persona que acredite ser víctima de violencia de género o de terrorismo; Personal con hijos o hijas durante el periodo de lactancia; Personal con discapacidad igual o superior al 33% que tenga la condición de especialmente sensible, en los términos establecidos en la normativa legal sobre prevención de riesgos laborales; Personal que tenga reconocida la movilidad por razones de salud propias; Personal con hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho con la condición de dependientes

¹⁷⁰ Art. 64 CC Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020).

¹⁷¹ Art. 14 CC empresa 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023).

¹⁷² Art. 24 CC empresa CEPSA Gas y Electricidad, SAU (BOP de Cádiz núm. 222, de 22 de noviembre de 2021), art. 24 CC empresa Nueva Generadora del Sur, SA (BOP de Cádiz núm. 44, de 8 de marzo de 2022).

¹⁷³ Anexo I CC empresa Roxall Medicina España, SA (BOP de Bizkaia núm. 140, de 22 de julio de 2022).

¹⁷⁴ Art. 43 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus organismos autónomos (BOP de Sevilla núm. 130, de 8 de junio de 2023).

o ejerzan tutoría legal; Personal con ascendientes a cargo que tengan la condición de dependientes; Personal con hijos e hijas, cónyuge o pareja de hecho con la condición de discapacidad igual o superior al 33 %; Personal con ascendientes a cargo que tengan la condición de discapacidad igual o superior al 33%; Personal que tenga reconocida la movilidad por razones de salud de un familiar a su cargo; Por ser familia monoparental de madre o padre; Personal con hijos o hijas menores de 14 años; Personal que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico oficial o profesional, en fin; Personal cuyo centro de trabajo radique a una distancia de su domicilio familiar superior a 2 kilómetros.

En otros casos se aplica un baremo siendo la solicitud que obtenga más puntos la que sea elegible para el teletrabajo¹⁷⁵. Aunque en caso de igualdad se establecen mecanismos adicionales de desempate (puntuación más alta en cada bloque, no haber tenido concedida la modalidad de teletrabajo en los 24 meses consecutivos inmediatamente anteriores o, en última instancia sorteo público¹⁷⁶).

Mayor sensibilidad tiene aquella normativa autonómica que contempla cómo aun disponiendo de unos criterios preferentes de autorización, si son varios los empleados de la misma unidad administrativa o centro de trabajo quienes deseen realizar la prestación de servicios mediante el teletrabajo, se intentará la rotación (o esta se impondrá según un orden establecido¹⁷⁷, salvo que medie una turnicidad voluntaria¹⁷⁸) o alcanzar con el empleado y la Administración, pero si, por cuestiones organizativas debidamente motivadas, no es posible autorizar a todos ellos para teletrabajar, se tendrá en cuenta distintos criterios preferentes cuando sean acreditados por la persona teletrabajadora¹⁷⁹.

¹⁷⁵ Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021).

¹⁷⁶ Art. 5 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022).

¹⁷⁷ Instrucción por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Comarca de Sobrarbe (BOP de Huesca núm. 204, de 26 de octubre de 2021).

¹⁷⁸ Art. 5 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022).

¹⁷⁹ Art. 14.5 Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Las situaciones a las que se refiere tal norma son¹⁸⁰: empleadas públicas víctimas de violencia de género; personal empleado público con discapacidad o con una enfermedad que curse por brotes que impidan el normal desenvolvimiento en la realización de las actividades de la vida diaria; motivos de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave, o ser familia monoparental con hijos o hijas menores de doce años a su cargo; personal empleado público que resida en zonas escasamente pobladas, de acuerdo con la normativa aplicable en materia de despoblación; tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio transporte público; y, por último, se hace referencia a no tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado (aun cuando sobre este último alguna norma autonómica demande su análisis específico frente a una prohibición tajante¹⁸¹). Una vez aplicados estos los criterios de preferencia, concurriera personal empleado público en circunstancias similares, se tomará como criterio de desempate la mayor antigüedad en el puesto de trabajo¹⁸².

En otras regulaciones se han tenido en cuenta positivamente, tener más de 60 años¹⁸³, las necesidades de atención a otras personas dependientes por circunstancias personales debidamente acreditadas; de cuidado de la propia salud en circunstancias tales como convalecencias, tratamientos de larga duración y reincorporación tras bajas prolongadas (superior a seis meses)¹⁸⁴; las derivadas de dificultades en la movilidad, sean temporales o permanentes; las derivadas de discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales; las provenientes por mor de la distancia del domicilio habitual al centro de trabajo o, en fin, para atender situaciones puntuales de

¹⁸⁰ Muchos de ellos también contemplados en art. 6 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibraleón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022) o Art. 2 Reglamento regulador de la modalidad laboral de teletrabajo del Ayuntamiento de Villarrobledo (BOP de Albacete núm. 122, de 20 de octubre de 2021).

¹⁸¹ Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

¹⁸² QUINTANILLA NAVARRO, B. Y., *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbito estatal y autonómico*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 94-103. En los textos convencionales, los ejemplos proporcionados por el Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021) o art. 5 Reglamento del teletrabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Noia (BOP de A Coruña núm. 20, de 30 de enero de 2023).

¹⁸³ Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021).

¹⁸⁴ Reglamento interno de teletrabajo del Ayuntamiento de Barbastro (BOP de Huesca núm. 210, de 4 de noviembre de 2021).

formación y capacitación¹⁸⁵. También cabe encontrar elementos a sopesar que influye con carácter negativo, por ejemplo, el hecho de que el cónyuge o la pareja de hecho presten servicios en la modalidad de teletrabajo en el ámbito público o privado¹⁸⁶.

En la empresa privada cabe encontrar las consideración a las situaciones especiales siguientes: a las trabajadoras durante la situación de embarazo¹⁸⁷ (también en la administración pública ya otorgándose carácter preferente de primer orden¹⁸⁸, ya subordinándolo a que la mujer gestante tenga el domicilio en el municipio distinto al del lugar de su trabajo y que, por tanto, deba desplazarse diariamente hasta el mismo en vehículo particular¹⁸⁹) o a partir del 5.º mes de gestación¹⁹⁰, a trabajadores durante su permiso de nacimiento de hijo¹⁹¹ o exclusivamente hasta los 9 meses y hasta 12 meses para partos múltiples¹⁹², trabajadores que tengan a su cargo menores de 12 años, personas mayores o personas dependientes o con discapacidad¹⁹³, trabajadores que se encarguen de la atención de un familiar enfermo, trabajadores pertenecientes a familias numerosas con hijos menores de 12 años a cargo y, trabajadores con problemas de movilidad o movilidad reducida y personas víctimas de violencia de género¹⁹⁴, trabajadores con problemas graves de salud¹⁹⁵, o con el domicilio muy alejado del centro de trabajo o, en fin, trabajadores con circunstancias personales que supongan riesgos de pérdida de custodia de hijos o similares¹⁹⁶.

¹⁸⁵ Art. 11 CC personal laboral del Ayuntamiento de Mallén (BOP de Zaragoza núm. 21, de 27 de enero de 2017).

¹⁸⁶ Art. 5 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022).

¹⁸⁷ Art. 39 CC Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

¹⁸⁸ Art. 7 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibraleón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

¹⁸⁹ Art. 4 CC Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el personal laboral (BOP de Córdoba núm. 104, de 5 de junio de 2023).

¹⁹⁰ Art. 37 CC Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

¹⁹¹ Art. 42 CC empresas General Química, SA, y Cogeneración Gequisa, SA (BOTH A núm. 119, de 17 de octubre de 2018).

¹⁹² Art. 37 CC Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

¹⁹³ Anexo II CC Talleres Guibe, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 111, de 9 de junio de 2023).

¹⁹⁴ Anexo 4 CC empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023).

¹⁹⁵ Anexo 5 CC Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

¹⁹⁶ Art. 3 CC Ingeteam Indar Machines, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 133, de 10 de julio de 2023).

Menos habitual es otorgar la prioridad según el puesto desempeñado, por ejemplo, a los trabajadores adscritos a las áreas técnicas y comerciales, al menos en las primeras fases de implantación¹⁹⁷.

En algún texto negocial se observa algún ejemplo supuesto peculiar más, aunque no lo reconoce como situación que merezca tratamiento favorable, sino que la mención es a título indicativo, pero no limitativo, como posible oportunidad (así 3: — Cuando el trabajador deba atender, dentro de su jornada laboral, consulta médica, gestiones profesionales o particulares alejadas del centro de trabajo, que impliquen desplazamientos de ida y vuelta. — Cuando el trabajador necesite acompañar, en su domicilio particular, a personas dependientes, o menores a cargo, si esta circunstancia no estuviera cubierta por un permiso y si a juicio del trabajador y de la empresa el acompañamiento es compatible con el Teletrabajo. — Cuando el acceso al centro de trabajo es posible pero el desplazamiento implica tiempos o riesgos superiores a los habituales: climatología, tráfico, situaciones conflictivas, causas de fuerza mayor, etc.)¹⁹⁸.

Mención aparte quedan los supuestos en los cuales se permite al empleado teletrabajar después de haber disfrutado de un permiso retribuido de corta duración que no agota la jornada diaria, sino que únicamente se puede extender como máximo a un bloque de cuatro horas diarias, por ejemplo, los trámites ante organismos oficiales del Estado en jornada de trabajo o, sometida a mayores dudas de legalidad, la realización de exámenes en jornada de trabajo¹⁹⁹. Pero también hay textos que se dirigen en sentido contrario a restringir el teletrabajo en determinados periodos, por ejemplo, prohibiendo concatenarlo con vacaciones y/o permisos, salvo excepciones justificadas, previa autorización²⁰⁰.

Sobre el lugar para desarrollar la prestación de servicios a distancia, algún convenio reconoce que puede ser elegido libremente por el trabajador, si bien, una vez determinado, deberá ser siempre el mismo²⁰¹; otros en cambio, alertan que preferentemente corresponderá con el domicilio habitual²⁰²

¹⁹⁷ Art. 43 CC Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servcave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020).

¹⁹⁸ Art. 8.6 CC empresa Ediciones Deusto, SA (BOP de Bizkaia núm. 217, de 11 de noviembre de 2020).

¹⁹⁹ Art. 10 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020).

²⁰⁰ Art. 22 CC Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión “Jesús Usón” (BOP Cáceres núm. 137, de 18 julio 2023).

²⁰¹ Anexo VII CC empresa Bombardier European Holdings, SLU (Trapaga) (BOP de Bizkaia núm. 75, de 23 de abril de 2021).

²⁰² Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

o mudable entre el mencionado y la segunda residencia del trabajador²⁰³. Empero, otros descartan lugares cuya conexión a internet sea ofrecida por tiendas, hostelería, lugares públicos u otros tipos de establecimientos comerciales y, en general, por redes de comunicaciones compartidas al público en general o cuando la seguridad de la comunicación esté en riesgo²⁰⁴.

Cuestión distinta es que la localización deba, al tiempo, permitir volver al centro de trabajo en un plazo máximo de tiempo que a veces se especifica en 24 horas²⁰⁵ y al respecto los Tribunales han dictaminado que “la elección del lugar de residencia no puede perjudicar el puntual cumplimiento del deber relativo a la prestación del servicio de forma presencial si dicho servicio lo exige, agotando para ello la corresponsabilidad parental, contratando cuidadores externos o, en definitiva, haciendo uso de todos los instrumentos necesarios para la conciliación de la vida profesional y familiar que, contrariamente a lo sugerido por [quien interpuso la demanda en sede judicial], no se limitan al teletrabajo”²⁰⁶.

Adicionalmente se exige, por razones de lógica, que el lugar elegido proporcione tener un ancho de banda mínimo para el buen desarrollo de su trabajo²⁰⁷ (aportado mediante justificante concreto donde conste además un test de velocidad realizado desde su domicilio que acredite que la velocidad de bajada es de al menos 10Mb/s y la de subida de 1Mb/s²⁰⁸) pues el trabajador deber ser “permanentemente accesible a sus compañeros y terceros relacionados con su actividad (clientes, proveedores, etc.), como lo sería si estuviese presencialmente en el centro de trabajo”²⁰⁹. Igualmente, que el ambiente elegido sea compatible con el cumplimiento, tanto de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, como de la política de Seguridad y Confidencialidad de la Información²¹⁰, sobre la cual algunas

²⁰³ Art. 40 CC Acuerdo de modificación del artículo 40 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

²⁰⁴ Art. 6 de la normativa para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del Ayuntamiento de Ferrol (BOP de A Coruña núm. 195, de 13 de octubre de 2021). Similar regulación en Reglamento para la prestación de servicios en forma de teletrabajo en el Ayuntamiento de Pontedeume (BOP de A Coruña núm. 209, de 3 de noviembre de 2021) O Reglamento que regula el teletrabajo en el Ayuntamiento de Oroso (BOP de A Coruña núm. 236, de 14 de diciembre de 2021).

²⁰⁵ Anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023) y anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon B) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023).

²⁰⁶ STSJ Asturias, Contencioso-Administrativo, 15 julio 2021 (Rec. 686/2020).

²⁰⁷ Art. 19 CC empresa Megatech Industries Amurrio, SLU (BOTH A núm. 145, de 19 de diciembre de 2022) y art. 15 CC empresa Megatech Industries Península Ibérica, SLU (BOTH A núm. 148, de 26 de diciembre de 2022).

²⁰⁸ Art. 14 CC Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA (Aljarafesa) (BOP de Sevilla núm. 215, de 16 de septiembre de 2022).

²⁰⁹ Art. 8.6 CC empresa Ediciones Deusto, SA (BOP de Bizkaia núm. 217, de 11 de noviembre de 2020).

²¹⁰ Anexo VII CC empresa Bombardier European Holdings, SLU (Trapaga) (BOP de Bizkaia núm. 75, de 23 de abril de 2021).

empresas demandar haber facilitado un número de teléfono móvil, a fin de poder hacer la doble autentificación, para la conexión a los servidores y entorno de la misma de la misma²¹¹.

Sobre este tema algún convenio puntualiza que para conceder una solitud de teletrabajo deben haber transcurrido al menos dos años desde la revocación de una autorización de trabajo a distancia por evaluación desfavorable del cumplimiento de los objetivos fijados o por el incumplimiento grave de los compromisos en materia de ciberseguridad, protección de datos y confidencialidad²¹².

2.- Respecto al bloque del perfil profesional, muchos convenios enuncian competencias reconociendo como positivas para el teletrabajo las siguientes relacionadas con autosuficiencia y/o idoneidad del trabajador²¹³:

- Conocimiento suficiente del puesto o dirección.
- Habilidades digitales suficientes para poder trabajar en remoto.
- Responsabilidad para la autogestión, disciplina y motivación.
- Adecuado desempeño sostenido en el tiempo. A ello se une la necesidad de tener un conocimiento suficiente de los procedimientos de trabajo y de los sistemas informáticos y telemáticos²¹⁴ en aras de poseer la autonomía y capacidad suficiente de planificación en el trabajo para poder desarrollarlo de manera adecuada²¹⁵. Algunos otros convenios anuncian que durante el tiempo de teletrabajo la persona no deberá contar con personas a su cargo²¹⁶ o que no podrán optar al teletrabajo los trabajadores que, según una escala de rendimiento de desempeño hayan obtenido una baja puntuación, por ejemplo, situada en un *performance de improvement required* (rating 2) o de *significaly improvement required* (rating 1)²¹⁷.

²¹¹ Anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023) y anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon B) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023).

²¹² Art. 86 CC entidad pública Fundación Pública Barberà Promoción (BOP de Barcelona de 14 de julio de 2022) o art. 21 CC Centro de Ciencia y Tecnología Forestal de Cataluña (BOP de Lleida núm. 59, de 25 de marzo de 2022).

²¹³ Art. 45 CC El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022). La batería amplia en CC Repsol, S.A. (BOE núm. 77 de 31 de marzo de 2023).

²¹⁴ Disposición adicional decimosexta CC Canal de Isabel II, SA (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2022).

²¹⁵ Art. 68 Acuerdo de modificación y prórroga del Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

²¹⁶ Art. 17 CC empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo (BOP de Bizkaia núm. 93, de 19 de mayo de 2020).

²¹⁷ Art. 14 CC Euro Depot España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021).

3.- Como tercer bloque a considerar estaría la necesidad de cumplir con diversos requisitos técnicos y espaciales que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual por constituir ese lugar ajeno a la empresa un entorno adecuado. Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión, se debe contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo. Tal ambiente o escenario de mínimos ha de constar en el concreto Acuerdo Individual de teletrabajo y a fin de poder la empresa comprobar esas condiciones, los interlocutores sociales han llegado a pactar en el concreto clausulado negocial algunas llamativas y controvertidas obligaciones para la persona que teletrabaja, a saber: de un lado, que “se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se concertará personalmente con cada persona”²¹⁸; de otro, que podrá elegir entre lo antedicho o “acreditar el cumplimiento de las condiciones exigidas mediante fotografías del espacio de trabajo elegido, o manteniendo reunión telemática donde se pueda visualizar el puesto a distancia mediante cámara web o de teléfono móvil”²¹⁹.

Algunas otras disposiciones condicionan el acceso (o la prórroga²²⁰) cuando contemplan que únicamente obren porcentajes de presencia mínima que actúan a modo de límites infranqueables, a saber: a) se habrá de garantizar que, al menos, un 20% de la jornada de los trabajadores de la empresa se preste de forma presencial²²¹, b) en un máximo del 30% de la plantilla por cuanto hace al trabajo a distancia el 100% de su jornada, salvo cuantas empresas acrediten un porcentaje del 70% o más de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% de su plantilla, en cuyo caso podrán acordar con la representación legal de las personas trabajadoras unos porcentajes superiores de teletrabajo para ese colectivo²²². Porcentajes que se matizan en algunas empresas para reducirlo a la concreta área funcional que integra el trabajador: oscilando entre un 25 y un 50 %²²³, llegando a un 85 % de la plantilla del personal de Oficina²²⁴ o concretándola en un número mínimo de personas trabajadoras²²⁵ y no de porcentajes o determinando en la presencialidad los periodos de vacaciones o ausencias por otras causas²²⁶.

²¹⁸ CC Repsol, S.A. (BOE núm. 77 de 31 de marzo de 2023).

²¹⁹ Anexo VII CC grupo Naturgy (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023).

²²⁰ Anexo 5 CC Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

²²¹ Art. 14 CC Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022).

²²² Art. 19 III CC contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

²²³ Art. 87 CC empresa Mina Pública de Aguas de Terrassa, SA (BOP de Barcelona de 24 de agosto de 2022).

²²⁴ Art. 31 CC Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022).

²²⁵ Art. 40 Acuerdo de modificación del artículo 40 del Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

²²⁶ Art. 14 CC Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA (Aljarafe) (BOP de Sevilla núm. 215, de 16 de septiembre de 2022).

En el ámbito de las administraciones públicas tales porcentajes suelen ascender, así se encuentran ejemplos donde se exige que el número de solicitudes de prestación del servicio en régimen de teletrabajo no debe impedir garantizar la presencia del 50% de su personal²²⁷, facilite la dotación mínima diaria del 40% de sus efectivos²²⁸ o garantice la presencia del 66% del cuerpo auxiliar administrativo y el 50% en la de asesoría técnica²²⁹ o diariamente la prestación de servicios de modo presencial de al menos el 20 % del total del personal adscrito a la correspondiente unidad administrativa, excepción hecha de las ausencias justificadas²³⁰.

Otras limitaciones relacionadas son que la empresa deba cerciorarse de que personas adscritas a esa unidad que cumplan los requisitos y no hayan accedido hasta ese momento al teletrabajo, puedan acceder también al mismo²³¹ o que al menos un día a la semana toda la plantilla de la unidad coincidirá en las dependencias en régimen de trabajo presencial²³², ello para asegurar que el teletrabajo genere la menor carga de trabajo posible a las personas que prestan servicios presencialmente²³³.

4.3. El procedimiento de acceso: solicitud y ofrecimiento

A la hora de efectuar una valoración de conjunto sobre la ordenación del procedimiento establecido para el acceso en la negociación colectiva, cabrá apreciar la continuidad en la línea expuesta: silencio en la mayor parte de los convenios sectoriales y mero encuadramiento de una regulación que se difiere a nivel de empresa y únicamente alcanza cierta entidad en la exigencia de una firme garantía de igualdad.

²²⁷ Normativa para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del Ayuntamiento de Ferrol (BOP de A Coruña núm. 195, de 13 de octubre de 2021). SIMILAR, Reglamento para la prestación de servicios en forma de teletrabajo en el Ayuntamiento de Pontevedra (BOP de A Coruña núm. 209, de 3 de noviembre de 2021) O Reglamento que regula el teletrabajo en el Ayuntamiento de Oroso (BOP de A Coruña núm. 236, de 14 de diciembre de 2021).

²²⁸ Art. 5, 6, 7, y 8 Reglamento del teletrabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Noia (BOP de A Coruña núm. 20, de 30 de enero de 2023).

²²⁹ Art. 10 CC personal laboral del Ayuntamiento de Terradillos (BOP de Salamanca núm. 62, de 30 de marzo de 2022).

²³⁰ Anexo I Programa de Teletrabajo de la Dirección General de Urbanismo, de la Conselleria de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad (DO Generalidad Valenciana núm. 9367, de 22 de junio de 2022).

²³¹ Anexo 5 CC Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

²³² Anexo I Programa de Teletrabajo de la Dirección General de Urbanismo, de la Conselleria de Política Territorial, Obras Públicas y Movilidad (DO Generalidad Valenciana núm. 9367, de 22 de junio de 2022).

²³³ Art. 17 CC empresa Mugarik Gabe ONG de Cooperación al Desarrollo (BOP de Bizkaia núm. 93, de 19 de mayo de 2020).

De atender a los rasgos más salientes, estas vendrían a ser las referencias más significativas:

1.- Atención generalizada a las comunicaciones de aprobación o denegación del teletrabajo que puede realizarse tanto al inicio de la relación laboral, como en un momento posterior²³⁴. Siendo uno de los denominadores comunes la necesidad de motivación²³⁵, los convenios colectivos empresariales vienen a establecer variopintas causas, de índole cuantitativo o cualitativo, en sus respuestas negativas, a saber: la existencia de otros trabajadores que forman parte de la misma sección o departamento prestando servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia²³⁶, el grado de necesidad de la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo²³⁷, la previa identificación de un mal uso del teletrabajo²³⁸, haber renunciado al teletrabajo en el último año²³⁹ o, con carácter abierto, valorando el puesto de trabajo, las funciones realizadas, responsabilidades o cualquier otra circunstancia que pueda tener implicaciones en definir la modalidad de trabajo a distancia solicitada.

A ellas se suman otras causas que pueden servir para la pérdida de efectos de la autorización de teletrabajo o la extinción automática del derecho así, por ejemplo, la baja productividad en modo remoto²⁴⁰, la mala conexión a internet, la evaluación negativa del puesto de teletrabajo respecto a la prevención de riesgos laborales²⁴¹, el incumplimiento de comunicar la desaparición de las causas objeto de preferencia para el teletrabajo y la desaparición misma de las causas cuando existan otros trabajadores

²³⁴ Art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

²³⁵ Art. 22 y 23 CC empresa Cruz Roja Española para los centros de trabajo de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 171, de 7 de septiembre de 2022) o Anexo 5 CC grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022) y art. 24 CC empresa Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023), anexo 4 Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021) o anexo 2 Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

²³⁶ Art. 36 CC empresa Asesoría Cervantes, SL (BOP de A Coruña núm. 6, de 12 de enero de 2021).

²³⁷ Art. 14 CC Euro Depot España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021)

²³⁸ Art. 6 CC Zucchetti Software Spain, SLU, para sus centros de trabajo en Derio, Donostia, Logroño y Ermua (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022).

²³⁹ Art. 13 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022) e instrucción por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Comarca de Sobrarbe (BOP de Huesca núm. 204, de 26 de octubre de 2021).

²⁴⁰ Anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023) y anexo III CC empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon B) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023).

²⁴¹ Anexo 5 CC grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

interesados en teletrabajar, por cambio de puesto de trabajo, por cursar baja en la prestación de servicios (aun cuando con posterioridad se vuelva a ocupar el mismo puesto de trabajo)²⁴², etc.

Tales comunicaciones razonadas se entregarán, obviamente, por escrito al interesado y en un plazo breve de tiempo, por ejemplo, 15 días naturales²⁴³, 20 días hábiles²⁴⁴ o 30 días²⁴⁵, incluso hasta dos meses en la administración pública²⁴⁶. El incumplimiento de esta formalidad a veces se beneficia con el beneplácito de considerarlo un silencio positivo o estimatorio²⁴⁷, pero en otras ocasiones equivaldrá a un silencio negativo²⁴⁸.

Otros convenios demandan una simultánea comunicación al Comité de Empresa²⁴⁹, un periodo de audiencia al interesado si el informe propuesta es favorable pero queda condicionado a la modificación de la duración²⁵⁰ o del número de jornadas diarias a realizar en la modalidad de trabajo a distancia²⁵¹ y otros, en un grado superior de heterogeneidad especifican quienes son los legitimados para resolver (a veces de manera simple, como el mando directo²⁵²; otras ocasiones, sucediendo mayores filtros, así, por

²⁴² Art. 9 Acuerdo por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Órgano Especial de Administración del Servicio Municipal de Limpieza del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (BOP de Las Palmas núm. 8, de 19 de enero de 2022).

²⁴³ Art. 14 CC empresa 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023).

²⁴⁴ Art. CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

²⁴⁵ Anexo 1 CC Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

²⁴⁶ Art. 9 Instrucción por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Comarca de Sobrarbe (BOP de Huesca núm. 204, de 26 de octubre de 2021).

²⁴⁷ Art. 11 CC personal laboral del Ayuntamiento de Mallén (BOP de Zaragoza núm. 21, de 27 de enero de 2017) o art. 21 CC Centro de Ciencia y Tecnología Forestal de Cataluña (BOP de Lleida núm. 59, de 25 de marzo de 2022).

²⁴⁸ Art. 14 CC empresa 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023).

²⁴⁹ Art. 24 CC empresa Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023) o art. 29 CC empresa Comfica Soluciones Integrales, SL (BOP de Bizkaia núm. 112, de 15 de junio de 2021).

²⁵⁰ Art. 21 CC Centro de Ciencia y Tecnología Forestal de Cataluña (BOP de Lleida núm. 59, de 25 de marzo de 2022) y art. 5 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

²⁵¹ Art. 88 CC entidad pública Fundación Pública Barberà Promoción (BOP de Barcelona de 14 de julio de 2022).

²⁵² Anexo VII CC empresa Bombardier European Holdings, SLU (Trapaga) (BOP de Bizkaia núm. 75, de 23 de abril de 2021).

ejemplo, estipulando que la decisión recaerá sobre el superior jerárquico, pero será aprobado en última instancia por la dirección de la empresa²⁵³).

Yendo más allá, requieren que entre en juego la Comisión de Teletrabajo²⁵⁴ o la Comisión de Igualdad para resolver la discrepancia²⁵⁵ y tratar, en un plazo máximo de 30 días, las alternativas a la propuesta del empleado o la negativa del ejercicio del trabajo fuera de la oficina²⁵⁶, por lo que su estudio y resolución sirve como vía para “homogeneizar criterios y pautas”²⁵⁷ y evitar eventuales vulneraciones del derecho fundamental a la igualdad y no discriminación²⁵⁸.

2.- Preocupación ocasional por una adecuada preparación para poder llevar a cabo la prestación de trabajo a distancia, estableciendo que el trabajador, “si ello fuera preciso, con carácter previo [...], recibirá información y/o formación adecuada sobre las características de esta forma de organización laboral y también sobre el conocimiento y uso de las herramientas disponibles”²⁵⁹. En sentido parecido, abogar por la superación de una formación específica para el desarrollo de las tareas propias del puesto de trabajo previsto por el sistema de teletrabajo²⁶⁰, demandar a las personas con mando una formación en gestión y liderazgo en teletrabajo de sus equipos²⁶¹ o exigir que el empleado realice la formación obligatoria en teletrabajo²⁶², por ejemplo la necesaria en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales (junto a la cumplimentación del documento de Autoevaluación en materia de Seguridad y Ergonomía que da cuenta de la superación de una *check-list* preventivo, junto con la firma de los principios de actuación

²⁵³ Anexo 3 CC Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023).

²⁵⁴ Anexo 2 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020).

²⁵⁵ Art. 41 CC Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

²⁵⁶ Art. 108 CC Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

²⁵⁷ Art. 19 CC Ford España, SL (BOE núm. 238, de 4 de octubre de 2022).

²⁵⁸ Entre las conocidas en los Tribunales, sirva la eventual denegación del teletrabajo, por ejemplo, a quien solicita tal modalidad de prestación de servicios alegando una situación elegible (pues había sido aceptada en relación a otras trabajadoras de análoga actividad y similares circunstancias personales) pero más sensible que el resto de trabajadores pues la afectada había sido incluida en un ERTE, cuando sus compañeras no habían sido seleccionadas en tal gravosa medida [STSJ Aragón 17 noviembre 2020 (Rec. 496/2020)] o cuando resulta acreditado que la mayoría de la plantilla trabaja en esa modalidad y que se han ofertado numerosos puestos de trabajo teletrabajables pero a la concreta trabajadora se la niega alegando carencia de medios informáticos [STSJ Madrid 9 febrero 2022 (Rec. 933/2021)].

²⁵⁹ Disposición complementaria 6ª CC industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

²⁶⁰ Anexo 4 CC empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023).

²⁶¹ Art. 16 CC Consorcio del Besòs (BOP de Barcelona de 30 de mayo de 2023).

²⁶² Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

en caso de Teletrabajo²⁶³; en fin, la asistencia a los cursos necesarios de formación en materia de ciberseguridad²⁶⁴.

Las exigencias son superiores de demandarse la realización de alguna prueba teórica o práctica para constar la acreditación del conocimiento necesario y de los demás requisitos señalados en los convenios, en el seno de una comisión de seguimiento²⁶⁵ o si se exige al concreto centro/área de la que depende el trabajador solicitante un plan individual de teletrabajo²⁶⁶ con una asignación de tareas preferentemente semanal y, excepcionalmente, mensual²⁶⁷ con indicadores que permitan la medición del trabajo desarrollado en esta modalidad, añadiendo una estimación del tiempo que requiere su realización. En términos parecidos al exigir una “Memoria de proyecto por Teletrabajo en el Servicio/Unidad, justificando los motivos, las actividades que se realizarán en esta modalidad, los sistemas de seguimiento y coordinación, los profesionales que se adhieren voluntariamente, la proporción y planificación de tiempo presencial ya distancia/teletrabajo, así como una previsión de gastos por su despliegue”²⁶⁸.

3.- Invirtiendo la regla que se antoja lógica, lo normal es el ofrecimiento empresarial (nueva proyección de la unilateralidad en el diseño de partida) y la excepción la solicitud. Como muestras, de un lado, en un convenio provincial sectorial se ha localizado una previsión de interés sobre esta última, cuando indica que “la persona trabajadora deberá realizar una solicitud inicial donde indicará de forma expresa los días de prestación de trabajo a distancia libremente escogidos. La organización de los días de adscripción a este régimen se llevará a cabo por el responsable directo del departamento al que pertenece cada persona trabajadora”²⁶⁹; de otro lado, los convenios de empresa que estipulan cómo la Dirección de la empresa²⁷⁰ y/o el Manager de cada departamento podrán proponer al empleado tal práctica por motivos organizativos, poniendo el concreto acuerdo por

²⁶³ Anexo VII CC empresa Bombardier European Holdings, SLU (Trapaga) (BOP de Bizkaia núm. 75, de 23 de abril de 2021).

²⁶⁴ Art. 16 CC Consorcio del Besòs (BOP de Barcelona de 30 de mayo de 2023).

²⁶⁵ Art. 5 CC del Ayuntamiento de San Bartolomé de la Torre (BOP de Huelva núm. 204, de 27 de noviembre de 2020). En términos similares CC del personal laboral del Ayuntamiento de Beas (BOP de Huelva núm. 87, de 10 de mayo de 2021), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfaró (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

²⁶⁶ Art. 9 Instrucción por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Comarca de Sobrarbe (BOP de Huesca núm. 204, de 26 de octubre de 2021).

²⁶⁷ Art. 5 Reglamento del teletrabajo para los empleados públicos del Ayuntamiento de Noia (BOP de A Coruña núm. 20, de 30 de enero de 2023).

²⁶⁸ Art. 46 CC empresa Consorci Mar Parc de Salut de Barcelona (BOP de Barcelona de 29 de agosto de 2022).

²⁶⁹ Art. 19 CC provincial de Granada de oficinas y despachos para los años 2021-2024 (BOP Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023).

²⁷⁰ Art. 62 CC Autotransporte Turístico Español, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021).

escrito²⁷¹ o contemplan cómo esta modalidad de trabajo sólo podrá aplicarse a puestos de trabajo que puedan desarrollarse mediante teletrabajo propuestos por la empresa y su desarrollo último estará condicionada, en todo caso, a las necesidades del servicio y a la financiación²⁷², por ende, la aplicación real puede estar condicionada a que por la evolución de la forma de prestar servicios o por el devenir de la actividad de la compañía su aplicación o mantenimiento resulte posible y no excesivamente gravosa o costosa²⁷³. En la administración pública, algunos convenios colectivos contemplan el ofrecimiento-propuesta de autoorganización de la propia área como criterio a valorar de forma preferente²⁷⁴, junto con otros elementos subjetivos de los empleados.

4.- Las relativamente abundantes previsiones sobre las condiciones de ofrecimiento parten en su mayor parte de un norte: en la aplicación de criterios, requisitos, condiciones u objetivos a la hora de seleccionar a quien se realice la propuesta se garantizará el principio de igualdad. Matizando algunos convenios, en concreto, que la obligación de evitar cualquier discriminación directa o indirecta vincula a la empresa, en particular, a la hora de velar por que “no tome una expresión por razón de sexo”²⁷⁵, “evitando la perpetuación de roles”²⁷⁶ como sucede, por ejemplo, cuando media una discriminación por razones familiares o de sexo porque la empresa no realiza el más mínimo esfuerzo por posibilitar el teletrabajo y se ve afectado el derecho de conciliación²⁷⁷ o la entidad no justifica las razones organizativas o de servicio que deniegan la concreta solicitud del trabajador, careciendo la resolución de motivación, con patente contradicción entre las causas alegadas en la comunicación denegatoria y el contenido del informe propuesta emitido por el Jefe de Servicio del Departamento donde se presta el servicio, que resulta suficientemente explicativo respecto a que el puesto de trabajo puede ser desempeñado mediante teletrabajo²⁷⁸.

En estos casos, el interés conciliatorio de la parte recurrente, que está claramente acreditado, debe primar sobre el genérico, impreciso, e insuficientemente acreditado interés organizativo y productivo de la empresa

²⁷¹ Art. 39 CC empresa Kellogg Manufacturing España, SL (BOP de Tarragona, de 20 de febrero de 2023).

²⁷² Art. 30 CC Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (BOP de A Coruña núm. 247, de 29 de diciembre de 2021) y art. 30 CC Fundación Profesor Novoa Santos (BOP de A Coruña núm. 2, de 4 de enero de 2022).

²⁷³ Disposición transitoria Tercera CC Lyntia Networks, SAU., para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña (BOE núm. 307, de 23 de noviembre de 2020).

²⁷⁴ Art. 7 Reglamento para la implantación del teletrabajo en el Ayuntamiento de Estorribar (BO Navarra núm. 160, de 11 agosto de 2022).

²⁷⁵ Art. 53.4º CC comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021).

²⁷⁶ Disposición adicional 7ª CC industrias de elaboración de arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

²⁷⁷ SJS núm. 2 de Guadalajara 28 diciembre 2020 (Procedimiento núm. 739/2020).

²⁷⁸ SJS núm. 1 de Guadalajara 13 octubre 2020 (Procedimiento núm. 557/2020).

y quien resulte afectado, por mor del art. 139.1ª) LRJS podrá acumular la acción de daños y perjuicios causados —exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida— en la demanda del derecho a la medida de conciliación, prerrogativa que junto con los daños morales por vulneración de un derecho fundamental, aparecen reconocidas en sede judicial con bastante frecuencia²⁷⁹.

Siguiendo el tenor de las cláusulas convencionales, por ejemplo, se contemplan estipulaciones como las siguientes:

- a) “la continuidad de la medida puede quedar supeditada a un reparto equitativo, para que otras personas adscritas a la misma unidad que cumplan los requisitos puedan acceder también al teletrabajo”²⁸⁰;
- b) “en caso de que la persona solicite teletrabajo y se le deniegue, la empresa deberá comunicarlo a la persona afectada, no pudiendo existir trato desigual entre personas que trabajen en un mismo departamento o área, primando el principio de igualdad”²⁸¹;
- c) en una clara medida de acción positiva, “se dará preferencia para este tipo de jornadas a las personas con vulnerabilidad y/o discapacidad y las contratadas a tiempo parcial”²⁸²;
- d) en un último ejemplo, y desde la perspectiva opuesta, también se recoge que “las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. A estos efectos, la empresa informará a estas personas que trabajan a distancia y a los representantes de las personas trabajadoras de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad presencial”²⁸³.

Desde un plano más atento a la gestión ordinaria, dos previsiones merecen ser destacadas:

²⁷⁹ Ejemplos de ello, SSTSJ Madrid 9 febrero 2022(Rec. 933/2021) o Galicia 4 mayo 2022 (Rec. 1073/2022).

²⁸⁰ Art. 42 CC comercio de minoristas y mayoristas exportadores de calzado y artículos de piel y viaje de Alicante (BOP Alicante núm. 9, de 11 de mayo de 2023).

²⁸¹ Art. 13.2ª CC industria, servicios e instalaciones del metal de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 38, de 14 de febrero de 2019).

²⁸² Art. 37.6 CC transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022).

²⁸³ Art. 16.7 CC almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia para 2022-2024 (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023).

- a) Con enorme pragmatismo, la primera señala que “si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, la persona trabajadora puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si la persona trabajadores expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar la petición”²⁸⁴.
- b) La segunda, sin duda la más completa de las disposiciones localizadas, ordena el trabajo bajo los principios de voluntariedad, reversibilidad e igualdad, pero añade dos patrones más: de un lado, el “criterio de adecuación a la función, esto es, que la misma pueda ser realizada mediante teletrabajo”; de otro el “criterio de idoneidad, que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores/as de los requisitos para desempeñar el teletrabajo”. Completa sus previsiones estableciendo que “corresponderá a las empresas ofrecer esta modalidad de prestación laboral al personal que, por sus aptitudes, nivel de desempeño, autonomía y puesto ocupado pueda asumir la práctica del teletrabajo sin incidencia en los niveles de organización y productividad del servicio. Al efectuar dicho ofrecimiento, la empresa determinará la frecuencia del teletrabajo y los días en que se realizará el mismo. En los supuestos de trabajadores/as con problemas graves de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, las empresas procurarán ampliar la frecuencia de los días en que se realizará el teletrabajo o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de teletrabajo siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita”²⁸⁵.

Cuestión distinta es que la decisión última sobre el acceso al teletrabajo en función de su desempeño y perfil profesional/personal sea competencia de la línea de mando del empleado²⁸⁶ o responsable directo²⁸⁷, dependa del responsable del programa²⁸⁸ o del coordinador o persona responsable del área²⁸⁹ o deba derivar de una autorización del Jefe/a o responsable del departamento²⁹⁰.

²⁸⁴ Art. 15.3º CC perfumerías y afines (BOE núm. 199, de 20 de agosto de 2019). En términos parecidos, art. 14 CC cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), art. 27 CC sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), art. 44 CC de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021), art. 33 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).

²⁸⁵ Art. 84 CC comercio vario de Madrid (BOCM núm. 255, de 26 de octubre de 2019).
²⁸⁶ Una batería amplia en CC Repsol, S.A. (BOE núm. 77 de 31 de marzo de 2023).

²⁸⁷ Anexo 5 CC grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

²⁸⁸ Art. 19 CC Provienda (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2022).

²⁸⁹ Art. 25 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

²⁹⁰ Art. 27 CC empresa Aernnova Engineering División, SA (BOTH A núm. 99, de 31 de agosto de 2022).

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Existe un reparto de papeles entre la negociación colectiva de sector y aquella desarrollada en el ámbito de la empresa respecto a la regulación del teletrabajo, observándose que los interlocutores sectoriales no suelen incluir, entre los modelos de cláusulas-tipo que están alcanzando mayor difusión sobre trabajo a distancia o teletrabajo, los aspectos relativos a la identificación de los puestos y funciones que así podrán ser realizados o los procedimientos para acceder a ambas modalidades de prestación de servicios. Cuando dedican la atención a tales cuestiones, limitan su cometido a ofrecer el marco bajo el cual deben desarrollar su quehacer las partes en la negociación colectiva en la empresa, destacando en el conjunto los deberes de información a la representación de las personas trabajadoras sobre los puestos susceptibles de ser desempeñados bajo estas formas de trabajo y las exigencias dimanantes del principio de igualdad en el ofrecimiento empresarial de la posibilidad de acceder a tales puestos.

En consecuencia, se concreta a nivel de empresa la habilitación y legitimación negocial tanto de la delimitación de puestos de trabajo y de funciones susceptibles de realizarse a distancia (ya sea en sentido positivo, ya sea en sentido negativo o acogiendo ambas perspectivas), como de las cuestiones relacionadas con el procedimiento para la adjudicación de los puestos donde se puede teletrabajar cuando las empresas opten por dar cabida a esta alternativa laboral en su organización saludando todos aquellos convenios que proporcionan criterios objetivos a la hora de delimitación, frente a una visión general, ambigua o reduccionista que a la postre implicaría incertidumbre o inseguridad para las partes y mayor riesgo de que la decisión final quede en manos del empleador y, por tanto, mayor posibilidades de judicialización.

Sobre la primera de las cuestiones, la previsión más reiterada, al punto de convertirla casi en una cláusula de estilo, es la relativa a la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia; decisión negocial que da pie a la vía unilateral, con lo que de producirse se estaría vulnerando el derecho fundamental a la negociación colectiva. Igualmente, la previsión de comisiones de seguimiento y evaluación del teletrabajo que estudie las posibilidades de implantación y su adecuada puesta en marcha.

Aunque haya cláusulas que excluyen el teletrabajo como norma general dadas las características de la actividad de la empresa, una delimitación más acabada engloba al menos una lista positiva que únicamente deja fuera contadas restricciones de determinados puestos que requieren la presencia física permanente, continúa o habitual en el centro de trabajo por mor de la necesidad de contacto directo con la materia o con el público, salvo que

medie alguna matización puntual permitiendo el teletrabajo en determinadas franjas temporales si media compromiso de acudir presencialmente en situaciones susceptibles de ser consideradas de riesgo prevaleciendo el criterio de negocio frente a la modalidad de teletrabajo. Cuestión aparte es la restricción de teletrabajar a determinados puestos atendiendo a las concretas circunstancias de la prestación de servicios cuando justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa y donde los elementos informáticos y de comunicaciones constituyen meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral. Para estos últimos la medida idónea será ofrecer la flexibilidad horaria como alternativa.

En el ámbito de la Administración Pública los convenios propios destinados al personal laboral la prosperabilidad de la petición de teletrabajo tiene como *conditio sine qua non* que el trabajador solicitante realice principalmente el puesto o funciones previamente delimitadas siendo irrelevante la posibilidad objetiva de que un concreto puesto se pueda desarrollar mediante teletrabajo, es decir, que no cabe ampliación por vía de analogía pues la lista actúa como un *numerus clausus* dado que, por un lado, es la Administración quien, en base a la delegación concedida por el Legislador, tiene la competencia para limitar que concretos puestos pueden ser desempeñados mediante teletrabajo y, por otro lado, esta institución, en modo alguno, puede considerarse un derecho subjetivo del trabajador, ya que su concesión tiene que ser expresamente autorizada, en función de las necesidades del servicio y previa convocatoria de los puestos que pueden ser ejercidos mediante este sistema en base a una lista de criterios que, admitiendo una escala amplia de matices, aplican un sistema medible de asignación y cumplimiento de tareas.

Respecto a la segunda de las materias analizadas, los convenios colectivos sectoriales únicamente centran su atención en advertir la necesidad de que los trabajadores y sus representantes conozcan las vacantes de puestos teletrabajables lo que implicará mantener un registro actualizado para dar cuenta de las disponibilidades reales en cada momento para los trabajadores, pudiendo adicionarse, eventualmente, el porcentaje de parcialidad que conlleva, la identificación de objetivos o la evaluación del cumplimiento. Al tiempo, pudiera mediar algún criterio de preferencia, por ejemplo, la prevalencia de una oferta de vacante parcial a quienes ya se encuentran en dicha situación.

Con mayor repercusión, y al lado del cumplimiento de que el puesto o funciones sean teletrabajables, se aboga por exigir ciertos requisitos básicos de carácter subjetivo, para poder participar en el programa de teletrabajo, lo que algunos llaman el “Perfil profesional y personal de la persona que teletrabaja” donde habrá lugar para reparar en tres bloques o esferas: las características personales (por ejemplo, cifradas en altos valores de autonomía,

disciplina, constancia, autoestima, eficiencia, confiabilidad y automotivación, etc.), las habilidades profesionales (a saber, el teletrabajador debe contar con formación y experiencia previa en la actividad desarrollada pero también ser capaz de adquirir nuevos conocimientos a través de la formación, debe ser capaz de realizar y organizar su trabajo sin una supervisión directa lo que implica no solo planificar el trabajo sino también cumplir los plazos establecidos o, en fin, debe contar con habilidades en la resolución de problemas y con competencias en el manejo de las TIC...) y las circunstancias personales (desde el deseo teletrabajar, hasta que su domicilio sea apto para el teletrabajo y pasando por eventuales realidades como que sus responsabilidades familiares o personales no impidan su desempeño laboral).

A estos efectos las muestras más ricas del bloque personal provienen de los convenios que aplican un baremo siendo la solicitud que obtenga más puntos la que sea elegible para el teletrabajo (fijando igualmente mecanismos adicionales de desempate siendo habitual la antigüedad): desde tener más de 60 años, las necesidades de atención a otras personas dependientes por circunstancias personales debidamente acreditadas; pasando por de cuidado de la propia salud en circunstancias tales como convalecencias, tratamientos de larga duración y reincorporación tras bajas prolongadas (superior a seis meses); las derivadas de dificultades en la movilidad, sean temporales o permanentes; las derivadas de discapacidades físicas, psíquicas, sensoriales e intelectuales; hasta las provenientes por mor de la distancia del domicilio habitual al centro de trabajo o, en fin, para atender situaciones puntuales de formación y capacitación. También cabe encontrar elementos a sopesar que influye con carácter negativo, por ejemplo, el hecho de que el cónyuge o la pareja de hecho presten servicios en la modalidad de teletrabajo en el ámbito público o privado.

El lugar para desarrollar la prestación de servicios, por razones de lógica, debe cumplir con unos estándares de calidad donde se apuntan y valoran la conexión a internet, la localización próxima al centro de trabajo o el ambiente compatible con el cumplimiento, tanto de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, como de la política de Seguridad y Confidencialidad de la Información, puntualizando algún convenio que para conceder una solicitud de teletrabajo deben haber transcurrido al menos dos años desde la revocación de una autorización de trabajo a distancia por evaluación desfavorable del cumplimiento de los objetivos fijados o por el incumplimiento grave de los compromisos en materia de ciberseguridad, protección de datos y confidencialidad.

Respecto al bloque profesional se valora positivamente el conocimiento suficiente de los procedimientos de trabajo y de los sistemas informáticos y telemáticos en aras de poseer la autonomía y capacidad suficiente de planificación en el trabajo para poder desarrollarlo de manera adecuada.

Dentro de otras limitaciones complementarias, es habitual condicionar el acceso (o la prórroga) a porcentajes de presencia mínima que actúan a modo de límites infranqueables.

En fin, como últimas notas de color cabe encontrar regulación sobre el procedimiento de acceso que parte de la firme exigencia de garantizar la igualdad, lo que pasa por crear un escenario de seguridad jurídica con una regulación sobre las formas de comunicación entre el trabajador y la empresa en esta materia, el control de los representantes de los trabajadores ante eventuales discriminaciones, la necesaria formación previa del teletrabajador (inclusive mediante una prueba práctica o teórica), la previsión de las causas de extinción de la autorización del teletrabajo, etc.

5.1. Mejores prácticas

- Contemplar que la identificación de los puestos y funciones susceptibles de trabajo a distancia no queden al criterio unilateral de la empresa (incluso indirecto por mediar una mera consulta no vinculante con la representación social), sino que deban ser negociadas en su seno o, por lo menos, pueda ejercerse un adecuado control por los representantes de las personas trabajadoras a partir de la información que el empleador les debe proporcionar periódicamente al respecto.
- Constituir comisiones u observatorios encargados de analizar las condiciones y desarrollar los procedimientos para abordar el trabajo a distancia, desde la implementación de experiencias piloto hasta pulir las deficiencias generadas.
- Establecer la obligación de informar a los representantes de los trabajadores de los puestos de trabajo susceptibles de realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia con una cierta periodicidad que llega incluso a ser mensual y no meramente trimestral o anual. Deber de comunicación que no debe primar sobre el de negociación de la materia con el órgano paritario.
- Fijar el mandato de identificar en los censos de plantilla facilitados a la representación legal de los trabajadores de forma trimestral a los trabajadores a distancia, puesto o funciones desarrolladas, centro de trabajo asignado y porcentaje de distribución entre tiempo presencial y trabajo a distancia.
- Garantizar un marco de igualdad en el ofrecimiento de puestos de trabajo a distancia, en particular atento a que no conlleve un sesgo de género y favorezca a las personas más vulnerables.

- Determinar una lista positiva de puestos o funciones teletrabajables que únicamente deje fuera contadas restricciones de determinados puestos que requieren la presencia física permanente, continúa o habitual en el centro de trabajo por mor de la necesidad de contacto directo con la materia o con el público.
- Estimar con antelación unos periodos presenciales y, por tanto, no susceptibles de desarrollar a través de teletrabajo, salvo que medie alguna matización puntual permitiendo el teletrabajo en determinadas franjas temporales si media compromiso de acudir presencialmente en situaciones susceptibles de ser consideradas de riesgo prevaleciendo el criterio de negocio frente a la modalidad de teletrabajo.
- Otorgar medidas de flexibilidad para aquellos puestos o funciones excluidas del teletrabajo, no solamente aplicables al factor tiempo, sino también al modo de realización de la prestación, incluyendo la rotación de puestos (y en casos extremos, su imposición según un orden establecido, salvo que medie una turnicidad voluntaria).
- Permitir el teletrabajo en situaciones puntuales y extraordinarias como aquella relacionada con el acceso complejo al centro de trabajo cuando el desplazamiento implica tiempos o riesgos superiores a los habituales: climatología, tráfico, situaciones conflictivas, causas de fuerza mayor, etc.).
- Detallar algunos de los criterios objetivos aplicados en la identificación de puestos y funciones teletrabajables sin perjuicio de que admiten matices y quepa ampliación por vía de analogía siempre que su ejercicio asegure la aplicación de un sistema medible de asignación y cumplimiento de tareas.
- Prever en el acceso al teletrabajo la preferencia o trato prioritario (a partir de la aplicación de un baremo) de determinados colectivos o situaciones sensibles que merezcan ese trato favorable.
- Desplegar acciones reforzadas de información y formación a los trabajadores con carácter previo a su prestación de servicios a través de teletrabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

GALA DURÁN, C., “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, *Anuario IET de Relaciones de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 7, 2021, pp. 171-185.

- GALLEGO MOYA, F., *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*, Aranzadi, Navarra, 2021.
- GARCÍA PIÑEIRO, N., “La normativa internacional y europea sobre el trabajo a distancia: los convenios y recomendaciones de la OIT. El Acuerdo Marco sobre Teletrabajo” en ABLZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. y HIERRO HIERRO, F. J. (coord.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Navarra, 2021.
- GÓMEZ GORDILLO, R., MUÑOZ RUIZ, A. B. y SANGUINETI RAYMOND, W. (coords.), “Trabajo a distancia y teletrabajo en la negociación colectiva” en AA.VV., *Observatorio de la negociación colectiva, Políticas de empleo, trabajo a distancia y derechos digitales*, Cinca, Madrid, 2022.
- MAZO SOMARRIBA, L.: “Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 4, 2021, pp. 126-145.
- QUINTANILLA NAVARRO, B. Y., *El teletrabajo en las Administraciones Públicas: ámbito estatal y autonómico*, Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 94-103.
- REVUELTA GARCÍA, M.: “Trabajo a distancia como medida de conciliación de la vida familiar y laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 268, 2023.
- TRILLO PÁRRAGA, F., *Trabajo a distancia y teletrabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2021.
- VIZCAÍNO RAMOS, I., «Denegación de pretensión de acceso al trabajo a distancia formulada en conexión con el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 260, 2023.

Capítulo IV

DURACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DRA. ANA CASTRO FRANCO

*Personal Docente e Investigador FPU, Ministerio de Ciencia,
Innovación y Universidades
Universidad de León*

Sumario:

1. Introducción: El auge del teletrabajo como modalidad de organización empresarial. 2. Acuerdo de trabajo a distancia. 3. El trabajo a distancia en la negociación colectiva. 4. Análisis de la duración del teletrabajo en los convenios colectivos. 5. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de la LTD. 6. Conclusiones y buenas prácticas. 7. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN: EL AUGUE DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

El teletrabajo constituye una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos. Lejos de constituir un fenómeno nuevo, viene produciéndose desde hace décadas, si bien se ha acelerado con los cambios disruptivos producidos por la crisis sanitaria, cobrando mayor vigencia y produciéndose una generalización de entidad. El trabajador presta sus servicios mediante el uso de herramientas tecnológicas que permiten la conexión, el contacto con otros y el desempeño eficaz, sin necesidad de presencia física, ni tampoco permanente. Ha sido objeto de una regulación tanto en el ámbito interno como en el ámbito comunitario e internacional, destacando peculiaridades como el carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a quienes desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud; y la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

La opción por el teletrabajo ha cogido impulso frente a la organización empresarial tradicional, pues las consecuentes prácticas novedosas y más flexibles son capaces de estimular cambios estratégicos en las empresas y fortalecer la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras. Ahora bien, también presenta inconvenientes en relación con la protección de datos, las brechas de seguridad, el tecnoestrés, el horario continuo, la fatiga informática, la conectividad digital permanente, el mayor aislamiento laboral, la pérdida de la identidad corporativa, las deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva en la modalidad de teletrabajo, las dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o el traslado sin compensación alguna. La entrada en vigor de la Ley del Teletrabajo (Ley 10/2021 de 9 de julio, de Trabajo a Distancia-LTD)

trata de dar respuesta a la expansión e implantación masiva de modelos de trabajo no presencial tras la realidad sociolaboral generada por la pandemia de COVID-19.

El objetivo tanto del ya derogado Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, como de la Ley 10/2021 viene dado por proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuestas a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros, los principios sobre su carácter voluntario y reversible, el principio de igualdad de 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.

De este modo, el ámbito de aplicación queda restringido a los trabajadores por cuenta ajena que desarrollen sus funciones a distancia con carácter regular, sin mención alguna a las relaciones laborales o a los TRADE.

Se considerará teletrabajo aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Tradicionalmente, la regulación del teletrabajo en el art. 13 ET obedecía a otras necesidades, vinculando el teletrabajo a una actividad prácticamente marginal y a la economía sumergida, lo cual explica su anterior brevedad y falta de relevancia. El precepto resultaba a todas luces insuficiente para cubrir las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral desarrollada preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. La nueva legislación persigue una adecuada ordenación de esta forma de trabajo, con una visión de la relación laboral relacionada con tendencias como el *smart working* o el *employer branding*. Por ello, se hacía necesario un esfuerzo normativo capaz de establecer límites, pero también de permitir el despliegue de todas las posibilidades que ofrece la digitalización.

Durante la pandemia predominaba el teletrabajo a tiempo completo en el propio domicilio, aun cuando son diversas las modalidades de teletrabajo. Sin duda, la característica central es que la ubicación del trabajo no quede determinada por las circunstancias de la producción y difiera del

centro de trabajo predeterminado por el empleador. Esta característica resulta de aplicación con independencia de que el trabajo sea realizado desde el domicilio del trabajador o desde otro lugar elegido por este, pero diferente del centro de producción de la empresa; de si el trabajo es por cuenta ajena o autónomo; o del papel de la tecnología en el desempeño del trabajo. El lugar de trabajo puede ser el domicilio de otra persona, apartamentos vacacionales, *coworking*, bibliotecas, cafés o medios de transporte, entre otros. Esta definición de teletrabajo incorporaría a los autónomos que trabajan desde su domicilio a pesar de ser este su centro de trabajo predeterminado a nivel legal. Sin embargo, no se consideraría como teletrabajo la situación de aquellos autónomos que tengan establecido un centro de trabajo en su domicilio en el que prestan servicios de manera presencial. En este caso se entiende que estos lugares de trabajo serían diferentes al domicilio, a pesar de poder estar situados legal y físicamente en el mismo domicilio del profesional. En cambio, sí es teletrabajo cuando estos mismos profesionales trabajan desde su domicilio para prestar servicios a sus clientes a distancia. La principal diferencia entre ambos casos es la prestación de servicios a distancia, lo que permite la libre movilidad del trabajador, y poder seguir prestando servicios desde otra localización de manera temporal, cosa que no sería posible para autónomos que prestaran servicios de manera presencial en centros de trabajo establecidos en su domicilio.

Es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

La alusión al porcentaje proporcional equivalente plantea el interrogante de si puede estar refiriéndose al periodo de 30 meses o al 30% de la jornada. En el segundo caso, ello desembocaría en que el porcentaje quedaría reducido en proporción a la duración del contrato, con los consiguientes problemas interpretativos. La literalidad del precepto permite defender que las palabras “porcentaje proporcional equivalente” remiten al periodo de 3 meses, pues la expresión “un mínimo del treinta por ciento de la jornada” aparece entre dos comas. La conjunción disyuntiva “o” está ligada al periodo de 3 meses, de manera que el parámetro 30% no varía, con independencia de la naturaleza temporal o indefinida del contrato.

Ahora bien, los nuevos dispositivos tecnológicos permiten prolongar la jornada laboral más allá del tiempo establecido con suma facilidad, lo cual dificulta la determinación del porcentaje en los casos que formalmente estén por debajo del umbral.

La manifestación de voluntariedad por parte de cada interesado en trabajar a distancia requiere de consentimiento expreso e individualizado, el cual

no puede ser sustituido por la adhesión tácita a unos acuerdos alcanzados con un sindicato minoritario en la empresa, pues carecerían de eficacia general y no constituirían ni convenio ni acuerdo.

Habilitar al empresario para fijar una horquilla de entre el 30 y el 100% de la jornada como trabajo a distancia, le otorga una disponibilidad cuasi arbitraria que vulnera lo dispuesto en la Ley 10/2021 de 9 de julio. El acuerdo individual sobre teletrabajo puede sostenerse en un acuerdo colectivo, pero el pacto individual es ineludible.

En los contratos celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Pueden distinguirse dos modalidades de teletrabajo: de un lado, el teletrabajo realizado habitualmente en el domicilio del trabajador, quien deberá estar conectado y trabajando como si se encontrase físicamente en el centro de trabajo; de otro, los centros de teletrabajo, donde el trabajo se lleva a cabo en oficinas satélite de las empresas o estaciones de trabajo compartidas con otras entidades, donde el trabajador dispone de las instalaciones de telecomunicaciones y los equipos informáticos necesarios para desarrollar su prestación a distancia. Esta última forma, en realidad supone un cambio de localización del centro de trabajo, pues el trabajador acude a establecimientos de la empresa o vinculados a ella.

La primera nota definitoria del teletrabajo es que no se trata de una modalidad contractual, como es el contrato indefinido, temporal, etc., sino una forma de organización del trabajo o de realizar la prestación de servicios. El teletrabajo podrá darse tanto en la contratación indefinida como en la contratación temporal, ya sea a través de contratos a tiempo completo o a tiempo parcial. El propio Estatuto de los Trabajadores admite en su art. 13 la realización del trabajo a distancia, siendo cada vez más extendido y frecuente el uso de la modalidad del teletrabajo en el desarrollo de las relaciones laborales. De ello cabe concluir que la presencia física en el lugar de trabajo no puede exigirse como nota determinante de la naturaleza laboral. Ahora bien, en atención al literal de la norma, cualquier actividad realizada en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto libremente elegido por este, con carácter eventual u ocasional, resulta ajena de la figura del teletrabajo. La regulación vigente solo considera teletrabajo aquella actividad laboral realizada de forma preponderante en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por este. Por lo tanto, el teletrabajo ocasional o puntual no estaría contemplado en la legislación, siendo la negociación colectiva la llamada a ocupar este espacio.

2. ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

El acuerdo debe realizarse por escrito y puede estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso debe formalizarse antes del inicio del trabajo a distancia. Lo anterior puede suponer problemas prácticos cuando se comience el trabajo a distancia por debajo del umbral mínimo del 30%. La Ley 10/2021, que entronca con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, considera el trabajo a distancia como un genuino y específico contrato de trabajo (de subespecie), que va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena. Es por ello por lo que la base dogmática del trabajo a distancia se vincula en dichos acuerdos y en la LTD al ineludible requisito de la voluntariedad (consentimiento) de las partes, trabajador individual y empresario, para suscribirlo, art. 5 LTD, para modificarlo, art. 8 y para resolverlo, art. 5.3¹. Un contrato de adhesión no justifica automáticamente su nulidad, sino que vendrá determinada por el contenido de sus cláusulas. Si se trata de cláusulas contractuales que no dan cumplimiento a los requisitos legales o convencionales que conforman el trabajo a distancia, el trabajador afectado podrá reaccionar, bien instando la resolución de su contrato conforme el art. 50.1.c) ET, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y perjuicios que se le hubieran podido ocasionar.

El empleador debe entregar a los representantes de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías propios de la normativa en materia de protección de datos. La copia se entrega en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar la entrega. Con posterioridad, se envía a la oficina de empleo. En ausencia de representantes de los trabajadores también se ha de formalizar copia básica con la oportuna remisión a la oficina de empleo.

Si la empresa da cuenta a la representación legal de los trabajadores del contenido del modelo de contrato sobre trabajo a distancia y también remite copia de los contratos suscritos con los trabajadores signatarios, al no regularse el trabajo a distancia en el convenio colectivo del sector, la información suministrada colma lo previsto en el art. 6.2 LTD en relación con el art. 64 ET.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

¹ SAN 22 de marzo 2022 (rec. 44/2022).

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

Una cláusula que disponga que “la determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en atención a las

necesidades del departamento” no garantiza el acuerdo de voluntades entre el trabajador y la empresa en relación con el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, que forma parte del contenido mínimo del acuerdo de teletrabajo².

En la misma línea, eludir la fijación del porcentaje entre trabajo a distancia y presencial y que los tiempos de trabajo a distancia puedan ser alterados por el empleador es contrario al art. 7 LTD³. La determinación del porcentaje y distribución solo se cumple cuando se cumplen dos requisitos concurrentes de tiempo y forma, esto es⁴:

- a) Concretando de forma clara y precisa, el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- b) Formalizándolo antes de que se inicie el trabajo a distancia.

El hecho de que sea el responsable de la empresa el que determine los días específicos que han de acudirse al trabajo presencial no desvirtúa el acuerdo de voluntades, teniendo en cuenta que la presencialidad debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa, enmarcadas en las facultades del poder de dirección previsto en el art. 20 ET, así como con el control de la actividad. Es precisamente la organización empresarial la que permite requerir al trabajador para acudir de forma presencial caso de producirse circunstancias que, evidentemente, requieran su presencia física y no estaban previstas inicialmente. La cláusula establecerá que el trabajador sea avisado con la máxima antelación posible, no fijando un plazo de preaviso concreto, pues en caso de producirse una situación imprevisible, aquel vendría inoperante⁵. Un plazo de incorporación sobrevenida distinto al previsto en el convenio colectivo para la modificación de horarios no contradice la legalidad. La norma convencional no resultaría de aplicación pues en ella se regulan los horarios del trabajo ordinario presencial y dicha norma no trata de reglas sobre presencialidad y trabajo a distancia. La norma contractual entra por tanto dentro de las facultades de los signatarios de establecer el plazo específico para incrementar de forma puntual los días presenciales de trabajo⁶.

La duración del acuerdo del trabajo a distancia seguirá el criterio recogido en el convenio colectivo aplicable o acuerdo pactado. Como norma general, el régimen del teletrabajo finaliza llegado a término el plazo acordado por las partes en el acuerdo de trabajo a distancia o el periodo

² STS 26 de junio 2024 (rec. 9/2023) o SAN 12 de septiembre 2022 (rec. 204/2022).

³ SAN 12 de septiembre 2022 (rec. 204/2022).

⁴ STS 26 de junio 2024 (rec. 9/2023).

⁵ SAN 10 de noviembre 2022 (rec. 269/2022).

⁶ SAN 12 de septiembre 2022 (rec. 204/2022).

máximo fijado por el convenio; sin embargo, a través de la negociación colectiva es posible prorrogar la duración del acuerdo en base a criterios previamente establecidos como son el rendimiento o las necesidades de conciliación, entre otros.

La voluntad del legislador de conferir voluntariedad a esta prestación de servicios parece justificar la eventual extinción *ante tempus* del acuerdo, con la única limitación de respetar un preaviso a la otra parte. Si la iniciativa de volver a la presencialidad la adopta el trabajador, este deberá preavisar con los días de antelación marcados por convenio colectivo. Cobran especial relevancia las cláusulas donde se fije la facultad de ejercitar la opción de retorno durante un plazo determinado, transcurrido el cual, el trabajador quedaría sometido al desarrollo de su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia hasta cierto tiempo. Si la reversibilidad parte del empresario, los convenios pueden eludir una sujeción a límite temporal alguno en base a necesidades organizativas o productivas debidamente justificadas, al incumplimiento del trabajador de los objetivos de productividad pactados, cambio de actividad del teletrabajador, cambio de puesto de trabajo, etc.

Cuando el convenio colectivo no regule el trabajo a distancia es recomendable concretar que lo pactado mantendrá su vigencia a la espera de una futura regulación convencional o siguiendo el pacto alcanzado entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

La regulación que faculta el retorno al trabajo presencial con la obligación de preavisar constituye una concreción del Acuerdo Marco Europeo que otorga carácter reversible a la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando no forme parte de la descripción inicial del puesto y medie acuerdo individual o colectivo.

La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, que quedará plasmado por escrito y puesto en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores. Quienes realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tienen prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial. Los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género. Como se puede observar, el contenido de los arts. 6 a 8 de la Ley 10/2021 son iguales a sus homólogos en el Real Decreto-ley 28/2020.

Como se ha anticipado, una cláusula que prevé que “la determinación del tiempo de teletrabajo se realizará por parte de su responsable jerárquico en

atención a las necesidades del departamento”, ha de ser calificada como nula, por cuanto es evidente que con esta decisión se está dejando en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad, lo que resulta contrario a las previsiones del art. 8.1 LTD⁷. Siguiendo el mismo iter argumental la jurisprudencia entiende que “la cláusula que ahora examinamos prevé que de forma unilateral, la empresa podrá establecer por necesidades organizativas o de coordinación de proyectos, requerir al trabajador para que trabaje presencialmente en un porcentaje no superior al 20% de su jornada laboral mensual, alterándose de forma unilateral el porcentaje de trabajo a distancia inicialmente pactado, sin sujetarse en cuando a dicha previsión a las estipulaciones del art. 8 de la LTD, por lo que el párrafo indicado de la cláusula segunda debe ser considerado nulo”⁸.

El hecho de que los días en que el trabajador deba acudir a trabajar presencialmente cuando le correspondería teletrabajar, sin que dicho día de teletrabajo pueda ser compensado o sustituido por otro, produce una vulneración del art. 8 LTD. Es evidente que imposibilitando dicha cláusula sustituir, desplazar o acumular el día de trabajo presencial que debió ser trabajado en régimen de teletrabajo, altera el porcentaje pactado para esta última modalidad, con base en una decisión unilateral de la empresa lo que hace que deba declararse la nulidad de la previsión contenida en el un acuerdo individual de teletrabajo que dice: “En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados”⁹.

3. EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

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 consideren necesarias.

Además, podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la LTD a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución

⁷ SAN 12 de septiembre 2022 (rec. 204/2022).

⁸ SAN 3 de junio 2024 (rec. 289/2023).

⁹ SAN 10 de noviembre 2022 (rec. 269/2022).

de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

La norma atribuye muchas facultades a los convenios colectivos, como la posibilidad de convertir el acceso al teletrabajo, o su reversión, en un derecho y ordenar las prioridades entre los trabajadores. Pese a tener un importante papel en la implantación de esta forma de prestar servicios, no se detectan grandes aportaciones en los convenios.

No se suelen fijar reglas sobre el acuerdo individual más allá de la exigencia de que tenga forma escrita. También se puede prever una duración mínima para el acuerdo, en particular, la de un año, al objeto de permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejoras en su práctica y la posibilidad de prórroga tácita cuando no se formule denuncia con preaviso de un mes.

No es habitual configurar el acceso al teletrabajo como un derecho del trabajador, quedando sujeto al acuerdo bilateral entre las partes. Los derechos preferentes de acceso, es una materia que no innova con respecto a los que tienen los trabajadores en aplicación de la legislación.

4. ANÁLISIS DE LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La empresa no puede obligar al trabajador a aceptar el teletrabajo como forma de organizar o de realizar el trabajo ni por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni el acuerdo colectivo. El carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo se deriva en Derecho de lo que establecen los arts. 1091, 1204 y 1256 del Código Civil en relación con la imposibilidad de utilizar en esta materia la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y de los límites de regulación aplicables a la autonomía colectiva, que no puede entrar a regular aquellas materias que afectan a la esfera personal de los trabajadores.

Hay acuerdos que no establecen ningún tipo de duración, dejando la misma para su determinación en el acuerdo individual de teletrabajo. Sin perjuicio de lo dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos, el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de teletrabajo debe comprender, entre otras materias, su duración¹⁰. Podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, pero siempre antes de iniciar el teletrabajo,

¹⁰ IV Convenio Colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

sin que pueda ser impuesto. Igualmente, ciertos convenios recogen una remisión expresa a los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia y al Estatuto de los Trabajadores, sin mayor concreción¹¹, o al del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba

¹¹ Convenio Colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022); Convenio Colectivo del sector de fabricantes y preparados alimenticios, dietéticos, de belleza natural y ecológica (BORM núm. 58, de 11 de marzo de 2022); Convenio Colectivo del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) (BORM núm. 139, de 18 de junio de 2022); Convenio Colectivo del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021); Convenio Colectivo para el sector de madera y corcho de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 143, de 28 de julio de 2022); Convenio Colectivo provincial de industrias siderometalúrgicas de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 208, de 2 de noviembre de 2021); Convenio Colectivo de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); Convenio Colectivo del sector de comercio piel (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022); Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); Convenio Colectivo autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 21 de julio de 2022); Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias de la madera de la comunidad autónoma de La Rioja (BOR núm. 25, de 7 de febrero de 2022); Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de industrias siderometalúrgicas de la comunidad autónoma de La Rioja (BOR núm. 30, de 14 de febrero de 2022); Convenio Colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); Convenio Colectivo del sector industrias de la madera (BON núm. 52, de 14 de marzo de 2023); Convenio Colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); Convenio Colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); Convenio Colectivo provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023); Convenio Colectivo para para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022); Convenio Colectivo para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022); Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); Convenio Colectivo para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); Convenio Colectivo del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021); Convenio Colectivo provincial para el sector siderometalúrgico de la provincia de Soria (BOP de Soria núm. 88, de 4 de agosto de 2023); Convenio Colectivo para las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de diciembre de 2022); Convenio Colectivo del sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 2 de enero de 2023); Convenio Colectivo del sector de cooperativas del campo de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de febrero de 2023); Convenio Colectivo del sector del comercio textil de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de febrero de 2023); Convenio Colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021); Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022); Convenio Colectivo provincial del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 95, de 21 de mayo de 2021); Convenio Colectivo de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024); Convenio Colectivo de las empresas destinadas a establecimientos sanitarios de carácter privado de la provincia de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 2, de 3 de enero de 2024); Convenio Colectivo de Parques de Sotogrande Entidad Urbanística de Conservación (BOP de Cádiz núm. 114, de 14 de junio de 2024); Convenio Colectivo de comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9867, de 10 de junio de 2024).

el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la normativa aplicable de desarrollo¹².

En ocasiones, será de aplicación lo previsto en la LTD, y a tal efecto, las organizaciones firmantes de este convenio colectivo entienden que el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector, esto es, la existencia de gran número de pymes y micro-pymes, en las que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para los empleados y las empresas, las partes acuerdan establecer criterios generales de aplicación en defecto de acuerdo¹³.

Transcurridos 15 días¹⁴, los dos¹⁵, o tres primeros meses de teletrabajo, se puede evaluar la idoneidad para teletrabajar y la satisfacción de ambas partes con este sistema de trabajo¹⁶. En ningún caso, se entenderá que el hecho de comenzar a teletrabajar o de volver a prestar servicios de forma presencial, implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo para el empleado, al formar parte del contenido de la prestación laboral objeto del contrato. La denuncia y conclusión del acuerdo de teletrabajo no lleva aparejado el derecho a recibir compensación o indemnización alguna entre las partes.

Asimismo, hay casos en los que el convenio colectivo ofrece la posibilidad de teletrabajar por tiempo indefinido o duración determinada¹⁷, o solamente durante un determinado periodo o una fase concreta de un proyecto.

En aras de permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral y contribuir a su implantación y mejora en la práctica, dicho acuerdo suele tener la duración de un año¹⁸. Transcurrida la anualidad

¹² Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Almodóvar del Campo (BOP de Ciudad Real núm. 15, de 22 de enero de 2024); Convenio Colectivo por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Madroñera (Cáceres) y la Corporación Municipal (DOE núm. 85, de 3 de mayo de 2024).

¹³ Convenio Colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón (DOGV núm. 9763, de 10 de enero de 2024).

¹⁴ Convenio Colectivo de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

¹⁵ Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021); Convenio Colectivo de la empresa Holcim España, SAU (BOCM núm. 88, de 13 de abril de 2024).

¹⁶ Convenio Colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020).

¹⁷ Convenio Colectivo de la Fundación Unicef-Comité Español (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

¹⁸ VII Convenio Colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); III Convenio Colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE núm. 249, de 17 de octubre de 2022); III Convenio Colectivo de Evolutio Cloud Enabler,

desde el inicio del teletrabajo, podrá prorrogarse una vez se realice la valoración de la adaptación a esta nueva modalidad de trabajo, la productividad en el periodo de vigencia del contrato, el cumplimiento de las actividades asignadas y el perfil (autonomía, accesibilidad y disponibilidad), por periodos de igual duración, salvo denuncia expresa de cualquier de las partes¹⁹.

Hay dos tendencias en la negociación colectiva: por una parte, se podrá prorrogar de año en año si el responsable del Servicio/Unidad/Área presenta a la Dirección correspondiente, informe favorable de cumplimiento de los objetivos de actividad y de calidad, proponiendo su continuidad en las mismas condiciones o una nueva propuesta de teletrabajo, en su caso. En el supuesto de modificación se dará audiencia a la persona interesada. Por otra, si llegado el periodo de vencimiento del plazo fijado por la autorización ninguna de las partes ha manifestado la voluntad de finalizar el teletrabajo, la autorización se entenderá prorrogada por un periodo igual de tiempo.

SAU (BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023); Convenio Colectivo de Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023); Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); I Convenio Colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Convenio Colectivo de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022); Convenio Colectivo para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de 2021); IV Convenio Colectivo de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre); Convenio Colectivo de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023); II Convenio Colectivo de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024); II Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio Colectivo de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024); Convenio Colectivo Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024); Convenio Colectivo de la empresa PMG Asturias Powder Metal, SAU (BOPA núm. 60, de 25 de marzo de 2024); Convenio Colectivo de la empresa Holcim España, SAU (BOCM núm. 88, de 13 de abril de 2024); Convenio Colectivo de trabajo de la Fundación Parque Científico de Barcelona (BOP de Barcelona de 17 de mayo de 2024).

¹⁹ III Convenio Colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020); II Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Convenio Colectivo para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de 2021); III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio Colectivo de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024); II Convenio Colectivo del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Convenio colectivo de trabajo de la Fundación Parque Científico de Barcelona (BOP de Barcelona de 17 de mayo de 2024).

Menos habitual es que el teletrabajo tenga una duración inicial inferior, ya sea de 3 meses²⁰, seis meses²¹, u otro lapso temporal, que pueda prorrogarse tácitamente²².

La empresa establecerá un calendario de seguimiento periódico con el responsable de la unidad, con el fin de corroborar el cumplimiento de las condiciones para el mantenimiento del teletrabajo. En caso de denegación de la prórroga de teletrabajo, la empresa deberá ofrecer por escrito una motivación razonable de las causas que expliquen la imposibilidad de atender las solicitudes en los términos que hayan sido planteados²³. La denegación injustificada o no motivada puede dar lugar al reconocimiento, en vía judicial, de una indemnización por daños y perjuicios para el trabajador. Asimismo, la falta de respuesta y de negociación por parte del empresario puede dar lugar a la condena a abonar una indemnización.

Nada impide pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos y centros de trabajo que lo posibiliten, con los criterios de duración y frecuencia que se establezcan en cada caso²⁴. En este sentido, las empresas han diseñado políticas que regulan esta forma de trabajo²⁵. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado. A tal efecto, las partes negociadoras, previa reunión mantenida a tal efecto y de cuyo contenido se dará traslado a los trabajadores mediante los canales habituales, establecerán la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del teletrabajo, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo, así como contenidos adicionales en el acuerdo de teletrabajo y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular²⁶.

²⁰ III Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022); Convenio Colectivo de Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); III Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

²¹ Convenio Colectivo del Consorcio para el Fomento de la Música, para todo su personal a excepción de la Escuela Municipal de Música y personal de alta dirección (BOP de A Coruña núm. 123, de 27 de junio de 2024).

²² II Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Convenio Colectivo de la Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024).

²³ Convenio Colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

²⁴ III Convenio Colectivo de Lidl Supermercados, SAU (BOE núm. 219, de 12 de septiembre de 2022).

²⁵ Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020).

²⁶ VII Convenio Colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

En caso de no existir centro de trabajo en la provincia de residencia o límites de la persona que teletrabaja, la empresa debe garantizar el derecho al teletrabajo del 100% de su jornada durante toda la duración de su relación contractual, incluyendo a este personal dentro del cómputo máximo establecido para el teletrabajo²⁷.

A petición de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará la lista del personal con el que haya establecido un acuerdo individual de teletrabajo, indicando el centro de trabajo al que el trabajador está adscrito, la duración del acuerdo y el porcentaje de distribución entre trabajo presencial y a distancia²⁸. La empresa estará obligada a entregar copia a la representación legal y sindical de las personas trabajadoras, tanto de los acuerdos de teletrabajo como de sus actualizaciones (modificaciones), en un plazo no superior a 10 días desde su formalización, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales y de garantía de los derechos digitales y del art. 8.4 ET. Por su parte, la citada representación deberá firmar tal copia a efectos de acreditar que ha tenido lugar la entrega. Dichas copias se registrarán ante la oficina de empleo²⁹. Las personas que realizan el teletrabajo desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada podrían tener prioridad para ocupar puestos de trabajo realizados total o parcialmente de manera presencial. La empresa informará a estas personas y a la representación legal de los trabajadores de los puestos vacantes de carácter presencial.

La negativa de un empleado a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya teletrabajo, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo³⁰. Por otro lado, se podrá suspender temporalmente la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad así lo justifiquen o no se dispongan de los medios adecuados en ese momento. Desaparecido el motivo de la suspensión se producirá la reanudación del teletrabajo, sin modificación alguna de la duración del acuerdo de teletrabajo inicialmente pactada³¹.

²⁷ III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

²⁸ Convenio Colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021).

²⁹ Convenio Colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023).

³⁰ Convenio Colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Convenio Colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022).

³¹ II Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); III Convenio Colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

Las partes firmantes pueden comprometerse a que en un plazo máximo de dos meses desde la firma del convenio esté constituida una comisión que velará por la promoción, cumplimiento y adecuación a las circunstancias del mercado, asumiendo una función de observación, para así controlar la evolución y aplicación del convenio, y cuyas funciones principales incluirán la adaptación del teletrabajo al sector ateniéndose a la normativa vigente, así como la adecuación a las circunstancias del mercado³².

5. SITUACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA EXISTENTES A LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LTD

La Ley 10/2021 es íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia. En caso de que los convenios o acuerdos referidos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el BOE, salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Cuando un convenio colectivo con un ámbito de aplicación temporal determinado entre en ultraactividad tras la publicación de la Ley 10/2021, no es de aplicación el plazo de un año, pues tendría una previsión de un plazo de duración. La letra de la norma mueve a aplicar la LTD cuando el convenio colectivo pierda vigencia definitiva a causa de la entrada en vigor de uno nuevo. En el supuesto de un convenio colectivo con un ámbito de aplicación temporal determinado que ya estuviese ultraactivo en el momento de publicación del texto legal, se debe aplicar la misma regla. En cambio, si no tuviera un ámbito de aplicación temporal determinado sí estaría sujeto al plazo de un año o tres años, según el acuerdo.

En ningún caso la aplicación de la Ley 10/2021 podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo, de conformidad con lo previsto en el art. 7.

El acuerdo de trabajo a distancia deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que la LTD resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de la Ley 10/2021, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

³² Convenio Colectivo de la comunidad autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022).

Del texto de DT 1ª y DT 3ª Ley 10/2021 se puede colegir que el legislador obliga a las empresas a respetar a las personas que a la fecha de entrada en vigor de la norma venían presentando servicios a distancia aquellas condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando con anterioridad, pero ello no significa que la fuente que regula las mismas adquiriera rango de ley por mor de las referidas disposiciones transitorias, de forma que queden petrificadas para las partes, sin que las mismas, en caso de tener su origen en alguna de los instrumentos normativos fijados en el art. 41.1 E.T puedan alterarse por los cauces establecidos en tal precepto legal, y que en caso de producirse una modificación de tales condiciones de trabajo previas, la impugnación de las mismas de carácter colectivo no deba quedar sujeta a los plazos de caducidad que al respecto establecen los arts. 59 E.T y 138.1 de la LRJS³³.

6. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

La crisis sanitaria ha acelerado la negociación de acuerdos o políticas sobre teletrabajo y ello debe reflejarse en el diálogo social, ya que desempeñará un papel importante en la definición del futuro del trabajo. El teletrabajo es una política de trabajo con entidad propia y requiere tener en cuenta tanto los requisitos de la tarea y del perfil del trabajador, como los requisitos de la empresa para que esa forma de prestar servicios sea efectiva. Si bien los convenios sectoriales deben establecer pautas a tener en cuenta en la aplicación del teletrabajo en las empresas, la regulación más específica se desarrolla sobre todo en los convenios de empresa. Con todo, la negociación colectiva a nivel sectorial desempeña un papel clave en la regulación del teletrabajo, especialmente en ámbitos donde la legislación resulta deficiente. Algunos convenios avanzan en una regulación de aspectos ligados al uso puntual de esta modalidad de trabajo, por ejemplo, aquellos que implementan el teletrabajo como medida tendente a fomentar la conciliación³⁴.

Los sindicatos deben impulsar acuerdos negociados en lugar de establecer estatutos o códigos de conducta de manera unilateral, pues estos últimos resultan menos vinculantes para el empleador. El diálogo social ha desempeñado un papel crucial durante la pandemia a la hora de forjar la resiliencia, protegiendo a los trabajadores y a las empresas, asegurando la

³³ SAN 14 de noviembre 2022 (rec. 262/2022).

³⁴ Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023); Convenio Colectivo de Generación Carteia, SLU (BOP de Cádiz núm. 62, de 2 de abril de 2024); Convenio Colectivo de Indorama Ventures Química, SL (BOP de Cádiz núm. 120, de 24 de junio de 2024); VIII Convenio Colectivo para el personal de CCOO de Extremadura (DOE núm. 11, de 16 de enero de 2024); Convenio Colectivo de la empresa Lucart Tissue & Soap, SLU (centros de Artziniega, Álava, y Güeñes, Bizkaia) (BOPV núm. 57, de 19 de marzo de 2024).

continuidad de los negocios y salvando puestos de trabajo e ingresos. Ha proporcionado un medio eficaz para que los empleadores y los trabajadores se pongan de acuerdo sobre soluciones inclusivas a las preocupaciones o desafíos compartidos y mitiguen los efectos de las crisis. En vista de la rápida expansión de la modalidad del teletrabajo, los convenios colectivos pueden contribuir de forma decisiva a la gobernanza inclusiva y eficaz del trabajo, con efectos positivos sobre la estabilidad, la igualdad, el cumplimiento y la resistencia de las empresas y los mercados de trabajo.

Ahora bien, para que el diálogo social sea realmente eficaz, es necesario abordar varias prioridades: de un lado, los convenios deben evaluar las disposiciones actuales para este tipo de trabajo e identificar las mejores prácticas y los aspectos en los que sea necesario mejorar; de otro, también deviene oportuno valorar las necesidades y expectativas de los trabajadores. Ante la insuficiencia de la legislación en el ámbito del teletrabajo y la ausencia de normativa en torno al teletrabajo puntual u ocasional, el convenio colectivo ha de afrontar la tarea fundamental de cubrir estas formas de organizar el trabajo, adaptando su regulación a las particularidades propias de cada sector de la actividad. Se ha de intentar garantizar, dentro de lo dispuesto por la legislación nacional, que las personas que teletrabajan de forma ocasional se benefician, según corresponda, del mismo nivel de protección y derechos equivalentes que aquellas que teletrabajan regularmente.

El procedimiento para la tramitación de un nuevo acuerdo individual de teletrabajo se iniciará a instancia del trabajador, para cuyo registro y seguimiento se habilitarán durante la vigencia del convenio colectivo los sistemas informáticos correspondientes, que permitan recoger de manera automática y uniforme un procedimiento de solicitud, tramitación, autorización y formalización, en su caso, de dicho acuerdo, así como las sucesivas prórrogas y el control de los teletrabajadores. El teletrabajo no debe utilizarse como excusa para cambiar las condiciones de los contratos por vínculos más precarios como son los contratos temporales, los contratos de agencia o la tercerización, entre otros.

Sería oportuno establecer expresamente en el acuerdo individual o en el convenio colectivo tanto la duración del teletrabajo como sus prórrogas, a fin de prevenir prácticas abusivas.

Un objetivo del del teletrabajo viene dado por favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, fomentado, a su vez, una mejor conciliación de la vida familiar con la vida laboral de los trabajadores. Por este motivo, la regulación de la duración del teletrabajo con una duración inferior a un año limita la consecución de ambos objetivos, en tanto desnaturaliza esta forma de trabajar. En este sentido, resulta poco beneficioso para los trabajadores reorganizar su vida privada, si la duración es

inferior a un año y el empresario puede revocarla en cualquier momento de su vigencia. La duración del teletrabajo debería estar garantizada durante un mínimo de un año.

Las políticas y acuerdos de teletrabajo pueden establecer periodos de prueba, al final de los que, tanto los trabajadores como sus supervisores o empleadores, harán un balance de la experiencia y llegarán a un acuerdo sobre la continuidad o suspensión de la modalidad.

El teletrabajo constituye una forma de organización de la actividad laboral con numerosas ventajas tanto para los trabajadores como para las empresas. El aumento del uso de las tecnologías digitales para trabajar desde casa o en cualquier otro lugar está transformando rápidamente el modelo de trabajo tradicional, lo cual puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, reducir el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y aumentar la productividad. Entre las desventajas se identifican jornadas laborales más largas, mayor intensidad de trabajo e interferencias entre la prestación de servicios y el hogar. Las TIC más modernas pueden contribuir a mejorar la conciliación, pero un uso inadecuado de las mismas desdibujaría los límites entre la esfera privada y la profesional. Una manera de abordar esta disparidad viene dada por la promoción del teletrabajo a tiempo parcial para ayudar a los teletrabajadores a mantener el vínculo con sus compañeros de trabajo y a mejorar su bienestar, restringiendo al mismo tiempo el trabajo informal y suplementario.

Es particularmente importante abordar la cuestión del trabajo adicional realizado gracias a las TIC desde el hogar, el cual podría ser considerado como horas extra no remuneradas, sin olvidar la relevancia de garantizar el respeto de los periodos mínimos de descanso a fin de evitar los efectos negativos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.

Resulta esencial establecer expresamente en acuerdo o convenio colectivo tanto la duración del teletrabajo como sus prórrogas, a fin de prevenir prácticas abusivas. Al mismo tiempo, la duración del teletrabajo debería estar garantizada durante, como mínimo, un año.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN GÓMEZ, C.: “El teletrabajo en la negociación colectiva”, en AA.VV. (ESCUDERO RODRÍGUEZ, R., Coord.): *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización*, Madrid (Cinca), 2010.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Trabajo a distancia, negociación colectiva y eficacia reguladora de un acuerdo extraestatutario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 2, 2024.

- GOERLICH PESET, J.M.: “El trabajo a distancia en la negociación colectiva: primeras experiencias tras su reforma legal”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, núm. 2, 2021.
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M: “Límites a la negociación colectiva. El acuerdo de trabajo a distancia debe contemplar en su clausulado el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia, siendo nula la cláusula que lo difiere a la voluntad unilateral de la empresa por causas organizativas, pudiendo, sin embargo, preverse plazos distintos de preaviso de la reversibilidad según quien sea la parte que la inste”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 9, 2022.
- UGT: “Guía rápida de consulta: teletrabajo”, marzo 2020.

Capítulo V

**IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE
PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA Y PERSONAS
TRABAJADORAS PRESENCIALES EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

DR. FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

1. Introducción. 2. Análisis de los convenios colectivos. 3. Conclusiones y buenas prácticas.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad de trato y no discriminación, entre las personas trabajadoras que realizan su prestación laboral en los establecimientos y centros habituales de la empresa y aquellas que ejercen sus actividades fuera de estos, ya era uno de los compromisos iniciales del primer Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2002, tanto en su vertiente individual centrada en las condiciones de trabajo, incluyendo la formación y las posibilidades de carrera profesional, como en el ámbito de los derechos colectivos. De esta forma, los interlocutores sociales europeos seguían las pautas marcadas por el artículo 4 del Convenio 177 OIT, recientemente ratificado por el Estado español, y desarrolladas en su Recomendación 184.

Dentro del ordenamiento interno, el Estatuto de los Trabajadores del año 1995 solo contemplaba expresamente la igualdad en materia de retribución salarial y, con alguna limitación, los derechos de representación colectiva. No fue hasta la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que el artículo 13 comenzó a proclamar una genérica igualdad de derechos, cuyos términos son ahora los previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

2. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Puesto que esta última norma es fruto de la concertación social, no resulta extraño que la concepción de la igualdad de trato y no discriminación en la reciente negociación colectiva venga marcada por el artículo 4 de esa Ley, el cual, bajo el encabezamiento de “Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación” atiende a las condiciones laborales, mencionando expresamente la retribución, la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la formación y la promoción profesional; a lo que con posterioridad añade cualquier discriminación, directa o indirecta, en particular por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional, o discapacidad; la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral; y los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación de la jornada de trabajo. Derechos todos que luego son

desarrollados en el capítulo III de esa norma y ampliados con otros como los colectivos o la dotación y mantenimiento de equipos y medios.

Dado que los específicos derechos son analizados de forma conveniente en los epígrafes posteriores de este estudio, el apartado actual quedará limitado a señalar las diferentes referencias a la igualdad de trato entre las personas trabajadoras a distancia y las presenciales, sin profundizar en el desarrollo de cada una, sirviendo así de capítulo introductorio.

Entrando ya en los concretos resultados de la negociación colectiva, produce cierta sorpresa que en la mayoría de los convenios ni siquiera existan cláusulas declarativas proclamando la igualdad de derechos de las personas que desarrollan trabajos a distancia, tal como aparece en el citado artículo 13 ET, a sabiendas de la querencia de los interlocutores sociales por replicar la normativa legal básica. Excepciones a esto aparecen en el artículo 39.7 del CC nacional de empresas de ingeniería¹, en el artículo 25.6 del CC estatal del sector de entidades de seguros² o en el artículo 44.6 del CC de oficinas y despachos de Madrid³, los cuales incluso citan el artículo 4 de la Ley 10/2021; y, de igual forma, en la negociación colectiva del nivel de empresa en el artículo 12.14 del CC de Ibermática⁴, en el Anexo VII.13 del CC de Nortegas⁵ o en el artículo 30.6 del CC de UPTA y su personal laboral⁶.

Con mención de esa norma, pero con una redacción más exhaustiva de las facultades incorporadas, aparece el artículo 4.2 del CC para la industria fotográfica⁷, el cual dispone que “las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos etc. que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centra (sic) de trabajo de la empresa”. En términos similares, aunque sin mención de la Ley de trabajo a distancia, la descripción del principio de igualdad que realiza el CC del

¹ XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

² CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

³ CC del sector de oficinas y despachos en la Comunidad autónoma de Madrid 2022-2024 (BO. Comunidad de Madrid núm. 192, de 13 de agosto de 2022).

⁴ CC de Ibermática, SA (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

⁵ II CC de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

⁶ CC de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024).

⁷ CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022).

Grupo AXA⁸ o los CC de Michelin⁹, los cuales disponen el “derecho a la misma remuneración por un trabajo desde el domicilio como por desempeñar esta labor en la oficina. Además, mantiene los mismos derechos laborales, sociales, el acceso a la formación y a la evolución y desarrollo profesional dentro de la compañía”; mientras que el artículo 50 del CC de comercio de la piel de Madrid afirma que deberán observarse “en todo caso” los derechos “a la formación y a la promoción profesional, así como el derecho a la dotación suficiente y el mantenimiento de medios, equipos y herramientas, a la compensación de gastos, al horario flexible con un registro de jornada adecuado al mismo, respetando siempre el derecho a la intimidad y a la desconexión digital de las personas trabajadoras”¹⁰. Pero, sin ninguna duda, la referencia más completa al contenido del artículo 4 de la Ley 10/2021 y a sus facultades aparece en el Anexo 8 del CC de Siemens Energy¹¹, en el cual, tras una cláusula sexta donde la empresa manifiesta que “no tolerará ningún tipo de discriminación en el acceso y desarrollo del teletrabajo”, su cláusula décima reproduce el literal del punto 1 de dicho artículo, para después completarlo con alusiones a la aplicación del mismo convenio colectivo que en situación de trabajo presencial (incluyendo así sus “derechos, obligaciones, retribución, tiempo de trabajo, beneficios y conceptos sociales”), la obligación empresarial de tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia y el derecho al mismo acceso a la formación e información.

Sin embargo, en los productos negociales predominan formulaciones más simples en torno a la igualdad genérica para con las personas que trabajan en remoto, por ejemplo, “se garantizará la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa”¹²; “se garantiza la igualdad de trato entre los empleados que presten sus servicios íntegramente de manera presencial en las oficinas de la empresa y los que decidan acogerse al régimen de teletrabajo sin que ello pueda suponer un menoscabo en la igualdad de oportunidades de estos últimos”¹³; “los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados

⁸ CC del Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

⁹ CC de Michelin España Portugal, SA, para sus centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) y para los de Lasarte-Oria, Vitoria-Gasteiz, Valladolid, Aranda de Duero, y Oficinas Generales y en el CEMA-Almería (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

¹⁰ CC de comercio de la piel en general de la Comunidad de Madrid para los años 2020, 2021 y 2022 (BO. Comunidad de Madrid núm. 109, de 9 de mayo de 2022).

¹¹ CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

¹² CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

¹³ CC de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024). Misma redacción, pero considerando solo el teletrabajo “parcial”, CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

en la Ley y en este Convenio Colectivo en cuanto a las condiciones de empleo aplicables a los trabajadores comparables que prestan su relación laboral en los locales de la empresa, salvo las que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones”¹⁴; o haciéndoles partícipes además de las mismas obligaciones¹⁵, incluso si los destinatarios son empleados de la administración pública¹⁶. Mismo resultado pretenden conseguir quienes, no sin cierta cacofonía, acuerdan que “el trabajo a distancia evitará todo tipo de discriminación directa o indirecta garantizando la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajan presencialmente”¹⁷.

Buscando normalizar la situación del paso al trabajo a domicilio, total o parcialmente, los que optan por afirmar que “el teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, que se mantienen en sus términos”¹⁸ o “garantizar el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo”¹⁹ pues, al fin y al cabo, “el trabajo sigue igual, la única diferencia es que se desarrolla desde otro lugar las actividades laborales que permiten este desplazamiento”²⁰.

¹⁴ CC del sector de empresas de publicidad (BOE núm. 35, de 10 de febrero de 2016). Misma cláusula para el CC de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2022-2024 (DO. Generalitat de Catalunya núm. 9030, de 30 de octubre de 2023) y, con similar redacción, el CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A.U. (BO. País Vasco núm. 4, de 5 enero de 2023) o el CC de Aeropuertos Públicos de Cataluña, SLU (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8520, de 11 de octubre de 2021).

¹⁵ CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) o III CC de Kone Elevadores, SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); y, respecto de las reglas de seguridad y confidencialidad, los CC de Michelin España Portugal, SA, para sus centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) y para los de Lasarte-Oria, Vitoria-Gasteiz, Valladolid, Aranda de Duero, y Oficinas Generales y en el CEMA-Almería (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

¹⁶ Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023) y CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva del Fresno (DO. Extremadura núm. 193, de 6 de octubre de 2021).

¹⁷ II CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023 (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8591, de 25 de enero de 2022), en un añadido planteado ya de inicio a través del Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021).

¹⁸ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) y, en similares términos, el CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

¹⁹ CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

²⁰ CC de Informática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

Finalmente, utilizando una redacción más genérica quien considera “un modelo de teletrabajo que, con un carácter universal y voluntario, evite cualquier situación que pueda generar desigualdad o discriminación”²¹, o, un poco más concisas, las que exponen un “principio de igualdad respecto a los trabajadores/as que desempeñan sus funciones en las instalaciones de la empresa”²² o afirman que, “asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de empleados”²³.

Al hilo de la puntualización expresada en la última posibilidad, son varios los convenios que, inclusive cuando no proclaman una igualdad de derechos genérica o sobre alguna otra materia concreta, sí que destacan los derechos colectivos, situación que no sorprende al tratarse de documentos producto de la negociación colectiva. Así, es posible encontrar que “la persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa”²⁴; que “las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas”²⁵; o que la prestación de servicios en régimen de teletrabajo “no representará menoscabo de los derechos de representación colectiva del teletrabajador, que continuará en las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones sindicales”²⁶.

Si bien, la redacción más extendida es aquella que además incluye la referencia expresa a los procedimientos electorales, disponiendo que las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de

21 IV CC de Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) y III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

22 CC del comercio vario de la Comunidad de Madrid para el año 2022, 2023, 2024 (BO. Comunidad de Madrid núm. 122, de 24 de mayo de 2023).

23 CC para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid núm. 234, de 1 de octubre de 2022), CC de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid núm. 243, de 12 de octubre de 2021) y CC de trabajo para la Industria y Comercio de Aceite y Derivados y Aderezo, rellenado y exportación de aceitunas, para la Comunidad autónoma de Madrid (BO. Comunidad de Madrid 7 abril 2018, núm. 83). Manteniendo esos parámetros y explicitando “el mismo salario bruto anual”, el artículo 44 del III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024).

24 IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022) y CC de Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, SL, para los centros de trabajo de Linares y Valladolid (BOE núm. 310, de 28 de diciembre de 2023).

25 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) y CC para los Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra para los años 2019-2024 (BO. Navarra núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

26 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021).

trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones “a representantes legales”²⁷, “para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras”²⁸ o “para las instancias representativas de las personas trabajadoras o que prevean una representación de las personas trabajadoras”²⁹.

Otro aspecto destacado en conexión con las relaciones colectivas es el vinculado con los derechos de información. En primer lugar, hay quien determina la obligación de las empresas de dar a conocer “a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la

²⁷ XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) y CC de Trabajo del sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (BO. Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021).

²⁸ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) y, con la misma redacción, CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022) y CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022). Manteniendo la misma fórmula, pero referida a “los trabajadores y trabajadoras”, el CC para las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024), el XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), el XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), el CC del sector de Grandes Almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), el CC del Sector Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia núm. 119, de 25 de mayo de 2023), el CC del sector de oficinas y despachos en la Comunidad autónoma de Madrid 2022-2024 (BO. Comunidad de Madrid núm. 192, de 13 de agosto de 2022) y el IV CC de logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2021 y 2022 (BO. Comunidad de Madrid núm. 222, de 17 de septiembre de 2021), o, en el plano de empresa, el CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A.U. (BO. País Vasco núm. 4, de 5 enero de 2023).

²⁹ CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) y, con la misma redacción, XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021), XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022), CC Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas 2021-2023 (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022), CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023), CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023), CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021), CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021) y CC de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8622, de 9 de marzo de 2022).

implementación del teletrabajo”³⁰. Por otra parte, quienes pretenden garantizar “que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad”³¹, lo que incluirá “en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos”³². Comunicación bidireccional esta que también puede expresarse a través de dos apartados autónomos³³, incluyendo entre los “Derechos colectivos y sindicales” (art. 27.8) la de la persona teletrabajadora con la RLT, que será de forma efectiva y con garantías de privacidad dentro de la jornada laboral, y ubicando entre los “Derechos de información y participación” (art. 27.6) la realizada, a través de cualquier medio telemático, por parte de la representación sindical del ámbito de la persona en situación de teletrabajo, la cual será “de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación”, si bien deberá respetar “las necesidades organizativas y de servicio y siempre que no perturbe el normal desarrollo del trabajo”.

Cambiando de tercio, al igual que ocurre en el trabajo presencial, la regla general es que el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el trabajo regular. En este sentido, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo dispuso que todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben estar definidas claramente antes de iniciar el teletrabajo, motivo por el cual alguno de los documentos paccionados establece un “derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios” para el correcto desarrollo de la actividad laboral de las personas teletrabajadoras³⁴, en un caso limitado a quienes “desarrollen su prestación de servicios en un periodo superior al 30% de la jornada, en un periodo de tres meses, a distancia”³⁵. Medios que estarán en conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo de inicio del trabajo a distancia, garantizándose asimismo “la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso del teletrabajo”³⁶.

³⁰ IV CC de logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de la Comunidad de Madrid para los años 2021 y 2022 (BO. Comunidad de Madrid núm. 222, de 17 de septiembre de 2021).

³¹ CC del sector de Grandes Almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); CC del sector de oficinas y despachos en la Comunidad autónoma de Madrid 2022-2024 (BO. Comunidad de Madrid núm. 192, de 13 de agosto de 2022).

³² CC para las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024); CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022) y CC del Sector Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia núm. 119, de 25 de mayo de 2023).

³³ Así ocurre en el XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

³⁴ CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022).

³⁵ CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022).

³⁶ CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) y CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021).

También hay quien determina que este material “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”³⁷.

Uno de los preceptos laborales más recientes es el derecho a la desconexión digital, ubicado en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, el cual “también se extiende a las personas que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras)”³⁸, lo que por supuesto engloba a “quienes prestan servicio en régimen de teletrabajo”³⁹, incluso con la prevención de guardarles especial atención⁴⁰, “adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo o función”⁴¹. La preservación de este derecho, “vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”⁴², “a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la entidad”⁴³, deja la puerta abierta a que cualquier empresa de su ámbito de aplicación pueda “elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna que contemple las especificidades”, entre otros colectivos, de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia⁴⁴ o “unos criterios claros para asegurar a todos/as los trabajadores/as el ejercicio de estos derechos”⁴⁵, e inclusive que sean “las partes firmantes” del convenio quienes desarrollen estos criterios “en los que, al menos se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos

³⁷ XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³⁸ XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023).

³⁹ CC de sector Comercio de Ópticas de la Provincia de Badajoz (DO. Extremadura núm. 192, de 5 de octubre de 2022).

⁴⁰ CC para los Talleres de Reparación de Vehículos de Navarra para los años 2019-2024 (BO. Navarra núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

⁴¹ II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁴² Así lo dispone, por partida doble, el CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022), tanto en su artículo 18.7 (dentro de la regulación del teletrabajo) como en el 19 (derecho a la desconexión digital). Igualmente, el CC del comercio vario de la Comunidad de Madrid para el año 2022, 2023, 2024 (BO. Comunidad de Madrid núm. 122, de 24 de mayo de 2023); y el CC de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la Comunidad autónoma de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8930, de 6 de junio de 2023).

⁴³ CC para las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024).

⁴⁴ XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022) y CC estatal del sector de industrias cármicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

⁴⁵ CC de trabajo para el sector de Comercio Ganadería de Palencia y Provincia (BO. Palencia núm. 63, de 26 de mayo de 2023).

a distancia o en el domicilio del empleado”⁴⁶. Eso sí, uno de los convenios puntualiza que “la persona trabajadora deberá permanecer en situación de absoluta disponibilidad durante el mismo horario que si su prestación laboral fuese presencial, y deberá desconectar obligatoriamente una vez concluida la misma”⁴⁷. En todos estos casos no estaría de más recordar que “las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción”⁴⁸.

Otro de los derechos laborales modernos es el derecho a la conciliación, cuyo ejercicio presenta varias posibilidades, pero que también “incluye la prestación de su trabajo a distancia”⁴⁹. Dado que no corresponde a este apartado valorar los derechos de conciliación, sino la igualdad de trato entre las dos categorías de trabajadores, cabe destacar aquí una única muestra, la cual estipula que “las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores”⁵⁰.

Precisamente, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en ese artículo, el cual comprende “la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”⁵¹, el sucesivo 34.9 ET exige que la empresa garantice “el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”, lo que implica que el registro de jornada ha de ser plenamente compatible con la “prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otras similares, todo ello en los términos que puedan estar establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la persona trabajadora”⁵², más aún cuando “la autoorganización del tiempo de trabajo” puede implicar “la existencia de tiempos de compensación por posibles excesos de jornada diarios auto gestionados por las propias personas trabajadoras

⁴⁶ IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁴⁷ CC del Sector Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia núm. 119, de 25 de mayo de 2023).

⁴⁸ II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁴⁹ III CC de ámbito estatal del sector de Contact Center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁵⁰ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

⁵¹ IX CC de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021).

⁵² XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y, en términos similares, el CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

en cómputo semanal, mensual o anual”⁵³. En cualquier caso, la “jornada general ordinaria anual de la persona tele trabajadora será la misma que la prevista por el resto de los empleados públicos del ente local o instrumental”⁵⁴ o, tomándose como referencia a sí misma, “el horario de trabajo de la persona trabajadora será lo mismo (sic) que venía desarrollando en el trabajo presencial, sin que suponga ninguna variación”⁵⁵ de “la flexibilidad horaria que exista en la Empresa o el centro de trabajo”⁵⁶.

Tampoco faltan previsiones en torno a la igualdad de las personas que trabajan a distancia respecto de la formación y promoción profesional. Así, “el/la teletrabajador/a tendrá los mismos derechos a acceder a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional que el resto de los/as trabajadores/as”⁵⁷, para lo cual “las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva”⁵⁸, por ejemplo, velando “porque estas personas trabajadoras tengan acceso a las plataformas corporativas que incluyen la formación y la promoción interna (publicación de vacantes)”⁵⁹ e informándoles “de la existencia de puestos de trabajo para su mejora profesional o las vacantes para su desarrollo presencial en su puesto de trabajo”⁶⁰, preferiblemente cuando se establece que su cumplimiento sea “de manera expresa y por escrito”⁶¹. En uno de los pactos, este mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de carrera profesional que las personas que prestan servicios íntegramente bajo la modalidad presencial, conlleva la sujeción “a las mismas políticas de evaluación del rendimiento”⁶².

Otras referencias singulares a la no discriminación entre personas trabajadoras presenciales y quienes lo hacen a distancia, indican que “la persona en modalidad teletrabajo tendrá derecho a disfrutar de los descansos, días libres, permisos, ausencias retribuidas y vacaciones, como el resto del

⁵³ XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

⁵⁴ Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

⁵⁵ III CC de trabajo del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8869, de 7 de marzo de 2023).

⁵⁶ CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

⁵⁷ III CC de Kone Elevadores, SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵⁸ CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025) (BO. Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

⁵⁹ CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁶⁰ III CC de Kone Elevadores, SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁶¹ CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025) (BO. Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

⁶² CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

personal de la compañía que desempeñen sus tareas mediante presencia física”⁶³; o, como en el art. 9 del CC estatal de mediación de seguros privados, que “la persona teletrabajadora podrá también ser considerada de cara a los índices de productividad que indica el artículo 10 del presente convenio”⁶⁴.

De la misma forma, las empresas “estarán obligadas a revisar e incluir las características laborales propias de estas personas [teletrabajadoras] en los Planes de Igualdad”, así como “a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo”⁶⁵ y, “de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, (...) tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso”⁶⁶, entendiendo que este debe comprender las variedades de “acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”⁶⁷.

Por último, la igualdad de trato alcanza también a ciertos deberes, así “la persona teletrabajadora tendrá las mismas obligaciones de confidencialidad, tratamiento de los documentos y datos personales que cuando accedan de forma presencial en las dependencias del ente local o instrumental”⁶⁸, llegando a configurarse como una infracción muy grave “la falta del debido sigilo respecto de los asuntos que se conocen por razón del cargo y que tengan el carácter confidencial, reservado o privado; así como la vulneración o trasgresión de las políticas de protección de datos de carácter personal y/o de seguridad de la información, tanto en régimen de trabajo presencial como en teletrabajo”⁶⁹.

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

La igualdad de trato y no discriminación entre personas trabajadoras a distancia y personas trabajadoras presenciales no es uno de los elementos

⁶³ CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021).

⁶⁴ CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁶⁵ CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2023-2024 (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁶⁶ CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

⁶⁷ Medidas frente al ciberacoso que funcionan como complemento necesario a su “Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo”, incluido en el Plan de Igualdad, según el III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁶⁸ Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

⁶⁹ CC del Sector Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia (BO. Región de Murcia núm. 119, de 25 de mayo de 2023) en su artículo 38.3.n).

con mayor presencia en los convenios colectivos, de los cuales solo una pequeña muestra cuenta con alguna referencia sobre esta cuestión, en la mayoría de los casos bien en forma de declaración de igualdad genérica, bien atendiendo a los derechos de naturaleza colectiva (en especial la participación en las instancias representativas y los derechos de información y comunicación con la RLPT), en una situación que no deja de resultar sorprendente, por cuanto los interlocutores sociales tienen el espejo del notable artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, como guía para poder desarrollar los diversos aspectos sobre esta materia.

Entre los asuntos de este artículo ausentes en los documentos paccionados destaca el “derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial”, aunque sí existe un convenio que posibilita la consideración de las personas teletrabajadoras de cara a los índices de productividad. Asimismo, a excepción de una única referencia, no existen menciones a que “las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad”, ni tampoco a la obligación empresarial de “tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad”, si bien casi ninguno de los convenios estudiados incluían noticia del plan de igualdad, por lo que sería necesario examinar esos instrumentos concretos para comprobar el grado de cumplimiento de esta cuestión.

Resulta más preocupante la ausencia de referencias, por cuanto sí es más común su aparición en el articulado de los convenios, a las medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria, acoso laboral y para la protección de las víctimas de violencia de género, dado que las empresas, por imperativo legal, deben “tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de esta clase de medidas”.

Otras menciones en el global de los acuerdos, aunque cuantitativamente irrelevantes, incluyen la no discriminación con ocasión del acceso a la formación y la promoción profesional o la igualdad de derechos a la hora de disfrutar de los descansos, días libres, permisos, ausencias retribuidas y vacaciones.

Por el contrario, los convenios examinados son más dados a poner el foco en la atención de las particularidades de las personas trabajadoras a distancia respecto de la herramienta mediante la cual se efectúe el registro de la jornada, la cual deberá estar adaptada y ser compatible con lo estipulado para estas personas en los pactos colectivos o contractuales aplicables en

la empresa concreta. También es usual la extensión del moderno derecho laboral a la desconexión digital, con varias formulaciones que incluso contemplan la participación de la representación de los trabajadores a la hora de elaborar una política interna que contemple las especificidades de las personas teletrabajadoras.

Otro de los asuntos considerados en varios convenios es el derecho a la dotación y mantenimiento de medios y equipos necesarios para la realización del trabajo, a lo que se añade en algunos de ellos la atención precisa en caso de dificultades técnicas, si bien no estaría de más mencionar explícitamente, en línea con la Ley de trabajo a distancia, que estas dificultades, sean técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, no podrán ser motivo de “perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución”.

Por último, algún convenio colectivo, lleva la igualdad de trato también hasta los deberes de las personas en situación de teletrabajo, en concreto a las obligaciones de confidencialidad y sigilo o a las políticas de protección de datos de carácter personal. Al hilo de las obligaciones, también es posible apreciar que los convenios empresariales son más dados a imponer deberes a las personas trabajadoras que los convenios sectoriales, si bien aquellos, en bastantes casos, deberían esforzarse un poco más en regular derechos como los concernientes a la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación.

Como se ha anticipado, pese a contar con el ejemplo del artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en materia de igualdad de trato y no discriminación entre personas trabajadoras a distancia y personas trabajadoras presenciales, muchos de los documentos no cumplen ni con una mínima declaración genérica manifestando esta no discriminación. Entre quienes sí lo hacen, parece preferible concretar un poco los ámbitos de igualdad, como el artículo 4.2 del CC para la industria fotográfica, el cual manifiesta que “las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos etc. que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centro de trabajo de la empresa, atendiendo al contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia”.

Más allá de las redacciones demasiado escuetas, también es posible identificar prácticas más oportunas a este respecto como, por ejemplo, el artículo 30 del CC de Agencias Marítimas de A Coruña⁷⁰, el cual confi-

⁷⁰ CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025) (BO. Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

gura un contenido mínimo a incluirse en el acuerdo escrito entre empresa y trabajador que establezca el teletrabajo. Así, además del inventario de los medios, equipos de trabajo y herramientas que la empresa proporciona y pone a disposición del trabajador o el procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del teletrabajo, se incluyen menciones expresas al derecho a la promoción profesional “en los mismos términos que las que prestan servicios de forma presencial” o la necesidad de adoptar las medidas para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que teletrabajen, “en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales en el centro de trabajo de la empresa”.

Si bien, quizá el ejemplo más solvente, dejando de lado documentos anexos sobre teletrabajo como el mencionado número 8 del CC de Siemens Energy⁷¹, es el Acuerdo que incorpora un título completo sobre teletrabajo⁷², incluyendo un artículo específico sobre derechos y deberes para esta forma de trabajo, lo que permite tanto hacer la referencia genérica a que “la persona que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto de los empleados públicos que trabajen de forma presencial con excepción de aquellos que sean inherentes a la realización presencial de la prestación de servicios”; como proclamar el “derecho a no sufrir ninguna afectación retributiva ni diferencia respecto a las oportunidades de formación, promoción profesional y acción social, así como cualquier otro derecho reconocido al resto del personal que trabaje en modalidad presencial de prestación de servicios”; señalar, respecto al ejercicio de los derechos de naturaleza colectiva, las singularidades de su prestación “con pleno respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que ejerza tareas de forma presencial en el ente local o ente instrumental”; indicar que la jornada general ordinaria será la misma que la prevista para el resto de empleados; y, en fin, disponer “las mismas obligaciones de confidencialidad, tratamiento de los documentos y datos personales” que cuando se acceda de forma presencial en las dependencias del ente local o instrumental.

⁷¹ CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

⁷² Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

Capítulo VI

**DERECHOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS
FRENTE AL EJERCICIO DEL PODER DE DIRECCIÓN
Y CONTROL EMPRESARIAL EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

DRA. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO
*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León*

Sumario:

1. Los riesgos de una posible monitorización constante. 2. Límites legales. 3. La contribución convencional. 4. La aportación por la persona trabajadora de sus propios dispositivos: vetos y posibilidades. 5. Conclusiones y buenas prácticas. 6. Bibliografía.

1. LOS RIESGOS DE UNA POSIBLE MONITORIZACIÓN CONSTANTE

La posibilidad de desempeñar las tareas profesionales para el empresario fuera del espacio físico constituido por el centro de trabajo fue reconocida por la normativa laboral histórica, pensando en determinadas actividades artesanales tales como las de costura o ensamblaje que, por su carácter sencillo y rudimentario, no necesitaban equipos especialmente complejos y podían desarrollarse en el propio lugar de residencia de la persona trabajadora o en otro emplazamiento fuera del ámbito locativo de la empresa. Ahora bien, sin olvidar este antecedente, no cabe ocultar que las nuevas tecnologías imprimen una nueva fisonomía al trabajo remoto, pues al elemento topográfico (trabajo a distancia en el domicilio o en el lugar libremente elegido), se une ineludiblemente un elemento instrumental (digitalización), lo cual exige un marco jurídico de ordenación actualizado.

El actualmente derogado art. 13 ET, en sintonía con lo previsto en el art. 4 del Acuerdo Marco Europeo, con miras a evitar cualquier posible explotación —incluso discriminación— de quienes se vean abocados a prestar servicios bajo la fórmula del trabajo a distancia, insistía en una suerte de declaración de igualdad de derechos entre trabajadores remotos e internos, salvo aquellos “que sean inherentes a la realización de la prestación laboral... de manera presencial”. Desde esta misma perspectiva, un principio esencial de la nueva regulación es el de la equivalencia de derechos entre los trabajadores a distancia y los presenciales, incorporado bajo el rótulo “igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación” en el art. 4 Ley 10/2021, que además de reconocerse a través de una formulación general (“las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional”), se reitera y desarrolla en los distintos apartados de este precepto o en otros sucesivos¹.

¹ Por extenso, SALA FRANCO, T. y TODOLÍ SIGNES, A.: La negociación colectiva y el teletrabajo, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020.

Ahora bien, siendo indiscutible la premisa anterior, tampoco cabe olvidar que la igualdad de derechos como programática declaración de intenciones conlleva implícita también, lógicamente con plenos efectos, la igualdad en obligaciones y responsabilidades, de tal manera que el teletrabajador queda plenamente sometido al poder directivo empresarial, y a las órdenes e instrucciones que el empleador pueda emitir, así como a sus prerrogativas de supervisión y disciplinarias².

En tiempos pretéritos, quizá uno de los atractivos que pudiera tener el trabajo a distancia en sectores rudimentarios como el textil o el calzado era que la lejanía con el empleador permitía al trabajador gozar de una amplia autonomía y una baja intensidad de control de su actividad, tal y como reconocía incluso el antiguo tenor del art. 13 ET anterior a la reforma de 2012. Como resulta fácil intuir, tal situación ha cambiado drásticamente en un contexto productivo tecnológicamente avanzado, pues cuando el teletrabajador utiliza intensivamente equipos infotelemáticos, todas sus acciones quedan registradas con extraordinaria precisión, facilitado por un acceso empresarial expeditivo a los contenidos.

El desarrollo del trabajo digital en el domicilio del trabajador no impide que desde la dirección de la empresa se instrumenten medidas de control, bien directo y en tiempo real, bien diferido, mediante la utilización de sistemas *in account* o técnicas de inteligencia artificial altamente invasivas, que permiten obtener fácilmente una visión muy cercana de los usos de los dispositivos (profesional o personal) y de los patrones de comportamiento del titular, pudiendo conocer fácilmente preferencias de todo tipo (su orientación sexual, aficiones, gustos, hábitos y pensamiento político o sindical). Se pueden registrar con facilidad y a escaso coste informaciones procedentes de las herramientas informáticas: desde el pulsado del teclado y los movimientos del ratón efectuados en todo momento por el trabajador hasta capturas de pantalla realizadas al azar o a intervalos, pasando por el seguimiento de las aplicaciones utilizadas y tiempo de empleo de las mismas, por las veces que se ha marcado el teléfono e incluso por el rastreo de datos conseguidos mediante cualesquiera otros instrumentos, como cámaras de visualización incorporadas a los propios utensilios de trabajo, sin olvidar, a la postre, la frecuente utilización de los sistemas de puntuación basados en algoritmos o en evaluaciones externas sin ningún rigor en particular para quienes trabajan en contacto con la clientela, clave no solo para el establecimiento de la retribución y para la promoción dentro de la empresa sino también para la propia continuidad en el empleo a fin de aplicar la exigencia de rendimiento mínimo ex art. 49.1 b) ET. Tampoco son menos frecuentes los sistemas de evaluación

² Tal y como concluye la STS 11 abril 2005 (RJ 2005/4060). En la doctrina, FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del trabajo en la negociación colectiva”, en VV.AA (VILLALBA Sánchez, A. y MELLA Méndez, L., Coords.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre el régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Pamplona, Aranzadi, 2015, págs. 47 y ss.

a cargo de compañeros, que pueden poner notas, midiendo el rendimiento de un colega pero al que se puede ver como adversario. Al tiempo, no son difíciles de utilizar wereables u otro tipo de artilugios de monitorización en gafas, relojes, pulseras o brazaletes amparados bajo el amplio trazo del principio de proporcionalidad.

Se da, así, cabida a una extensión desbordada de los sistemas de inspección existentes en el lugar de trabajo a la esfera doméstica donde debería regir el principio de privacidad de forma plena pero resulta lamentablemente atacado. Todo ello dentro de un marcado individualismo, pues la desaparición de la referencia al centro de trabajo físico tras un dilatado periodo de trabajo a domicilio, rompe la solidaridad entre compañeros, dificulta la cooperación en el desarrollo de la prestación e impide la promoción de intereses comunes ante la inexistencia de un espacio compartido en la denominada empresa panóptica. En definitiva, un seguimiento tan exhaustivo y permanente permitido por las nuevas tecnologías que llegue a acabar con cualquier resquicio de intimidad y autonomía supondría situar la facultad directiva en una dimensión inhumana, susceptible de poner en peligro la libertad y la dignidad del trabajador, y de elevar el poder empresarial al grado de omnipotente.

2. LÍMITES LEGALES

Teniendo en cuenta estos peligros, son muy abundantes los pronunciamientos judiciales que entienden cómo los derechos empresariales de vigilancia y control no pueden anular sin más los propios derechos constitucionales de los trabajadores, pues como ha señalado el Tribunal Constitucional “la celebración de un contrato de trabajo no implica la privación en modo alguno para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano”, porque “ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de empresa legítima que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico-constitucional”³, no en vano los derechos fundamentales se alían con el contrato para organizar la convivencia en la empresa.

Bajo estas premisas, siguiendo el modelo estatutario, la Ley 10/2021 recoge la posibilidad empresarial de “adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización

³ SSTCo 88/1985, de 19 de julio; 99/1994, de 11 de abril; 90/1977, de 6 de mayo y 904/1997, de 25 de noviembre.

de medios telemáticos”, pero, a su vez, establece varios vetos importantes tendentes a garantizar los derechos de los teletrabajadores:

1. El art. 22 exige “la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad”⁴.
2. El art. 17 remite a lo dispuesto en el art. 87 LOPDyGDD, que permite al titular de la organización empresarial acceder al contenido de los dispositivos digitales “a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales” y “de garantizar la integridad de dichos dispositivos”, siempre que se especifiquen de modo preciso las posibilidades de utilización autorizadas y se establezcan garantías aplicables. Este mismo precepto obliga también al empresario a establecer pautas de utilización por el trabajador de los dispositivos electrónicos, siempre respetando los estándares mínimos de protección de su derecho a la intimidad “de acuerdo a los usos sociales” y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. Añade, además, que “en la elaboración de estos criterios deberán participar los representantes de los trabajadores”.
3. Es más, el art. 17 reconoce no sólo la garantía del derecho a la intimidad, como hace el art. 87 LOPDyGDD, sino a la protección de datos en los términos de la propia LOPDyGDD, lo cual convierte en aplicables la transparencia informativa y todos sus principios ordenadores relativos a la “idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados”, términos que pretenden asegurar, a la postre, que no se utilice un determinado instrumento de control si puede haber otro menos invasivo de los derechos fundamentales del trabajador. De esta forma, se viene a cubrir la omisión de la redacción final del art. 87 LOPDyGDD, señalando la evidente necesidad de que los controles empresariales respeten el complejo juicio de la ponderación que, inaugurado seguramente con la Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto *Barbulescu II*⁵ al hilo del control de dispositivos y correos electrónicos, se ha ido extendiendo como canon general para el análisis de la licitud de este tipo de poderes empresariales en la Sentencia de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) en materia de videovigilancia.

⁴ RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”, *Revista Gelega de Dereito Social*, núm. 11, 2020, págs. 39-104.

⁵ STEDH de 5 de septiembre de 2017.

Así pues, retomando los términos de la aludidas sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que con criterio ya acogido con anterioridad por el Tribunal Supremo español⁶, la supervisión de los utensilios informáticos del teletrabajador debe respetar los siguientes postulados: transparencia, debiendo mediar información previa de la existencia de medidas de vigilancia, así como del alcance de los eventuales controles, solamente desvirtuados a la baja en ciertos casos (vigilancia oculta para el desvelado de actos ilícitos en la empresa); causalidad o justificación adecuada del control; proporcionalidad, en tanto no fuera posible utilizar otros mecanismos menos intrusivos sobre los derechos de la persona trabajadora; y efectividad de la tutela dispensada en atención a las garantías ofrecidas a la persona empleada.

4. Ninguna referencia expresa realiza el mencionado art. 17 Ley 10/2021 al control a través de cámaras, sistemas auditivos o gps, razón por la cual procede aplicar con mayor rigor aún los citados principios de protección de datos, de suerte que únicamente de manera absolutamente excepcional, limitada temporalmente, debidamente informada, y siempre y cuando no exista otro sistema alternativo, podría recurrirse a este tipo de controles.

3. LA CONTRIBUCIÓN CONVENCIONAL

La Ley 10/2021 no sólo establece una serie de principios mínimos intentando igualar el tratamiento jurídico laboral entre trabajadores presenciales y teletrabajadores en los aspectos más importantes de esta forma de organización del trabajo, incluido el ejercicio de la potestad de control, sino que considera imprescindible acudir en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se convierte en instrumento esencial para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores y empresas con el fin de completar, concretar o limitar la existencia y alcance de los derechos esbozados en el texto legal, evitando fórmulas tipo y soluciones huera de eficacia práctica⁷. Bajo este esquema, no cabe ocultar la buena voluntad de la que parte el legislador: apostar por una mayor regulación convencional que dote de un adecuado marco al desarrollo del teletrabajo capaz de evitar el fácil recurso al trabajo en remoto invisible o al margen de la condición de laboralidad, partiendo de un esquema de mínimos pautado por la

⁶ STS, Social, 8 febrero 2018 (rec. 111/2015).

⁷ ROMERO BURILLO, A.: “La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva”, en VV.AA (MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A., Dirs.): *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023, págs. 313 y ss.

propia Ley 10/2021. En concreto, en cuanto hace al poder de vigilancia y supervisión, la remisión realizada a la negociación colectiva se produce en un doble momento: por un lado, el art. 7.3 in fine establece que “los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia”; por otro, el art. 21 se refiere a la negociación colectiva a la hora de concretar las obligaciones de los trabajadores sobre el cumplimiento de las instrucciones de uso y conservación de los instrumentos de trabajo.

Claro es, por ende, el propósito de la Ley 10/2021 de terminar con la falta de tradición negocial en materia de teletrabajo tanto a nivel de empresa como sobre todo de sector⁸. Otra cosa es que, en la práctica, salvo contadas excepciones, la negociación colectiva siga sin aportar un verdadero andamiaje regulatorio de la figura en el concreto ámbito de vigencia del convenio, afirmación que se extiende también, salvo en algún convenio colectivo de ámbito empresarial, a los linderos de las facultades directivas del empresario y al respeto a sus derechos fundamentales.

Entre las escasas previsiones convencionales existentes con contenido sustantivo relativas al ejercicio del poder de vigilancia y control, cabe destacar las siguientes:

1. Con frecuencia se remite el ejercicio de la facultad de vigilancia y control a los términos previstos en la normativa vigente⁹ o en la LOPDyGDD¹⁰, respetando los principios de idoneidad, necesidad

⁸ VALLE MUÑOZ, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núms. 79-80, 2021.

⁹ Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Anexo IX Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023); o Capítulo IX Convenio colectivo de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021).

¹⁰ Art. 28 III Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy (BOE núm. 132, de 3 de junio de 2021); o Art. 44 Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la Fundación Unicef-Comité Español (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

y proporcionalidad de los medios utilizados¹¹ y el parámetro de intervención mínima¹².

2. Como cláusulas de estilo, se reconoce el ejercicio del poder de vigilancia y control empresarial a través de los medios que la empresa “considere oportunos”¹³ o “mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos, conforme a su facultad legal de organización y dirección del trabajo”¹⁴, incluyendo la potestad de dictar instrucciones sobre “la protección de datos y la seguridad de la información, así como las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los medios informáticos que facilite la empresa para el desempeño del teletrabajo”¹⁵. En alguna ocasión, con carácter más general, se menciona la responsabilidad empresarial de llevar a cabo “los registros correspondientes en el sistema de control de actividad”¹⁶ o “los sistemas permanentes de control de la actividad que se diseñen cada momento”¹⁷. Sin que falten muestras de prohibición del uso particular por la persona trabajadora del correo electrónico y de internet, entendiendo que su utilización con fines privados deberá ser mínima, razonable, adecuada y conforme al principio de la buena fe contractual¹⁸.

A la inversa, también es habitual la obligación de las personas teletrabajadoras de reportar un informe individualizado “sobre

¹¹ Art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Art. 68 Acuerdo de modificación y prórroga del Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 12 Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 76 Convenio colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022) o Anexo I Convenio colectivo Michelin España y Portugal SA para los centros de Trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

¹² Anexo IX Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023).

¹³ Anexo V Convenio colectivo de TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024).

¹⁴ Anexo Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

¹⁵ Art. 37 III Convenio colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022).

¹⁶ Anexo I Convenio colectivo Michelin España y Portugal SA para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); Art. 19 Convenio colectivo Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

¹⁷ Art. 37 Convenio Colectivo GTS Transportation Spain SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

¹⁸ Art. 37.10 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

las tareas encomendadas”¹⁹ o de someterse “a los sistemas de monitorización”²⁰ o “a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha”²¹, contando en su elaboración con la participación de los representantes de los trabajadores²². En alguna ocasión se recuerda que las personas trabajadoras “deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos”²³, “deberán guardar y conservar los datos que manejen en función de su trabajo”²⁴ o “deberán acreditar una productividad homogénea con la prestada en régimen presencial para cada puesto de trabajo”²⁵.

3. Varios son los convenios que entran en mayor detalle y permiten la adopción empresarial de “las medidas que estime más oportunas... sirviéndose de las herramientas de control que considere necesarias”²⁶, haciendo referencia a las siguiente elenco de posibilidades: “la aplicación de los mismos sistemas de control

¹⁹ Art. 20.5.5 Convenio colectivo de Lufthansa Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024).

²⁰ Disposición adicional 8ª Convenio colectivo Unidad Editorial (BOE núm. 265, de 5 de noviembre de 2023); Disposición adicional 6ª Convenio colectivo Unidad Editorial Formación SL (BOE núm. 27, de 31 de enero de 2024); Disposición adicional 4ª Convenio Colectivo Ediservicios Madrid 2000 SL (BOE núm. 132, de 1 de junio de 2024).

²¹ Art. 15 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023).

²² Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

²³ Art. 54 VII Convenio colectivo para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2021).

²⁴ Art. 44 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021).

²⁵ Anexo III III Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE núm. 5, de 6 de enero de 2023).

²⁶ Anexo V II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Art. 54 VII Convenio colectivo para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); Art. 111 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 45 II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023); Art. 37 III Convenio colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022); Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021/7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); Anexo IX Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023); Cláusula 16ª Convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM núm. 198, de 20 de agosto de 2021); Capítulo IX Convenio colectivo de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021); Anexo II Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023) o Art. 24 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023).

que en el trabajo presencial”²⁷; “la confección de protocolos ad hoc”²⁸ o de “un sistema informático”²⁹; “el diseño de sistemas de monitorización”³⁰; “el recurso al superior jerárquico”³¹, a los “mandos”³² o “a personas autorizadas”³³; “el establecimiento de un sistema de evaluación periódica”³⁴; “de respuesta a cuestionarios”³⁵ o “de redacción de un informe personal”³⁶; “la creación de una comisión de seguimiento ad hoc”³⁷, integrada por “los representantes de la Comisión Paritaria, con la asistencia técnica de un miembro del Área de Servicios Informáticos y otro de Prevención de Riesgos Laborales”³⁸; o la implementación de un mecanismo de “auditoría”³⁹, que incluso se secuencía con periodicidad anual⁴⁰. Es más, entre las modalidades de ejercicio del poder de supervisión se admite tanto el remoto como el

²⁷ Anexo VIII II Convenio colectivo para el personal de la empresa GPX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

²⁸ Art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023) o Art. 9 Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

²⁹ Anexo V Telefónica de España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

³⁰ Art. 25 II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); Disposición adicional 6ª Convenio colectivo Unidad Editorial de información deportiva SL (BOE núm. 7, de 8 de enero de 2024).

³¹ Anexo 2.10 Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Art. 30 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 27 II Convenio colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades) (BOA núm. 74, de 19 de abril de 2023); o Anexo I Convenio colectivo de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023).

³² Anexo V Convenio Colectivo de Telefónica España SAU, Telefónica Móviles España SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

³³ Art. 20.5.5 Convenio colectivo Lufthansa Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024).

³⁴ Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

³⁵ Art. 24 Convenio colectivo para la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022).

³⁶ Art. 26 bis Convenio colectivo del Ayuntamiento de Peñamellera Baja (personal laboral) (BOPA núm. 59, de 27 de marzo de 2023).

³⁷ Cláusula 16ª Convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM núm. 198, de 20 de agosto de 2021); o Anexo I Convenio colectivo de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023).

³⁸ Art. 24 Convenio colectivo para la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022).

³⁹ Art. 37 III Convenio colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022).

⁴⁰ Anexo II H VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023).

presencial⁴¹, posibilitando el acceso al domicilio particular a los auditores, “que preavisarán al menos con cuarenta y ocho horas de antelación”⁴² o “deberán contar con el consentimiento de la persona trabajadora”⁴³.

En algún supuesto se aclara que “los móviles de la empresa o entidad pueden llevar un software que permite monitorizar, controlar y asegurar dispositivos móviles, que incluso permitan el borrado remoto de los dispositivos”⁴⁴.

No falta alguna referencia en la que se incorpora de forma expresa el principio de equiparación entre personas trabajadoras presenciales y personas trabajadoras a distancia a efectos de ejercicio del poder de control⁴⁵.

4. La especificación del principio de finalidad en el ejercicio del poder de vigilancia y control toma forma en los siguientes objetivos: “verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, deberes y jornada laborales”⁴⁶; “auditar el

⁴¹ Anexo II H VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023); o Art. 76 Convenio colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022)

⁴² Anexo II H VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023).

⁴³ Anexo Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

⁴⁴ Anexo III Convenio colectivo de acción e intervención social (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁴⁵ Anexo 2 Convenio colectivo Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

⁴⁶ Art. 9 Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023); Art. 30 II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Art. 111 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 27 II Convenio colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades) (BOA núm. 74, de 19 de abril de 2023); Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); Art. 9 Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); Anexo VIII II Convenio colectivo para el personal de la empresa GPEX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022); Cláusula 16ª Convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM núm. 198, de 20 de agosto de 2021); Capítulo IX Convenio colectivo de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021); Anexo II Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023); Anexo 2.10 Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Anexo II H VII Convenio colectivo de Safety Kleen España, SA (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023) o Disposición adicional 6ª Convenio colectivo Unidad Editorial Formación SL (BOE núm. 27, de 31 de enero de 2024).

trabajo”⁴⁷; “medir la productividad por proyectos y el establecimiento de objetivos claros”⁴⁸; “contrastar el cumplimiento de objetivos y la consecución de resultados”⁴⁹; “comprobar el óptimo rendimiento y seguridad de la red, así como que su utilización no deriva en fines extraprofesionales o conductas ilícitas”⁵⁰; “acreditar que los equipos y sistemas se destinan a un uso exclusivamente profesional”⁵¹; “prevenir actuaciones que puedan conllevar responsabilidad empresarial”⁵² o “garantizar la integridad de los dispositivos afectos al sistema del teletrabajo”⁵³.

5. El desarrollo del control podrá implicar el acceso al contenido de correos electrónicos y de las páginas web visitadas o a los correos electrónicos enviados, recibidos o creados, haciendo referencia detallada en algún caso “al uso de los ordenadores, dispositivos de comunicaciones o de red, impresoras, servicios de e-mail y de red, conexiones de Internet, sistemas informáticos, nube, registros informáticos y otros registros electrónicos, bases de datos, copias de seguridad, memorias USB, tokens de la red privada virtual (VPN), teléfonos, móviles, y otros dispositivos o sistemas informáticos similares de la Empresa, utilizados para el desempeño de sus funciones, pudiendo asimismo acceder a la información contenida en dichos dispositivos o sistemas, para verificar el correcto uso y funcionamiento”⁵⁴. No faltan cláusulas que recogen el siguiente tenor literal: “la persona trabajadora acepta y autoriza expresamente a la empresa a acceder, monitorizar y controlar el uso y el contenido del Equipo de Trabajo, incluyendo el historial de navegación y las comunicaciones electrónicas de la persona trabajadora”⁵⁵.

⁴⁷ Art. 24 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023)

⁴⁸ Art. 25 Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022).

⁴⁹ Anexo I Convenio colectivo de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023).

⁵⁰ Anexo II. Undécimo Convenio colectivo de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

⁵¹ Art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); o Art. 9 Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

⁵² Anexo IX Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023).

⁵³ Anexo V II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021).

⁵⁴ Art. 20.5.5 Convenio colectivo Lufthansa Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 22 de enero de 2024).

⁵⁵ Anexo VII Convenio colectivo de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de enero de 2024).

No obstante, se llevará a cabo observando una serie de límites y garantías, tales como, por ejemplo —y en diferentes combinaciones—: “el respecto a la intimidad”⁵⁶, “a la privacidad”⁵⁷, “a la dignidad”⁵⁸, a la “intimidad y confidencialidad”⁵⁹, “a la protección de datos”⁶⁰, a la “intimidad y protección de datos”⁶¹, a “la dignidad de la persona teletrabajadora, su derecho a la protección de datos de carácter personal y el principio de proporcionalidad”⁶², “a la intimidad, dignidad y protección de datos”⁶³, “a sus derechos fundamentales”⁶⁴, a “la consideración debida a su dignidad, teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad”⁶⁵, a “la consideración

⁵⁶ Art. 111 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 15 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); Art. 45 II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023); Art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); Art. 9 Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); Anexo V Convenio colectivo TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024).

⁵⁷ Anexo VIII II Convenio colectivo para el personal de la empresa GPX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

⁵⁸ Anexo II. Undécimo Convenio colectivo de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Art. 27 II Convenio colectivo de la Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (CARTV y sus Sociedades) (BOA núm. 74, de 19 de abril de 2023); Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Anexo VIII II Convenio colectivo para el personal de la empresa GPX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022); Art. 76 Convenio colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); Art. 24 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023); Anexo I Convenio colectivo Michelin España y Portugal SA para los centros de Trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵⁹ Anexo IX Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023).

⁶⁰ Anexo 8 Convenio colectivo Siemens Energy SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

⁶¹ Art. 20.5.5 Convenio colectivo de Lufthansa Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024).

⁶² Art. 9 Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados 022 (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

⁶³ Acuerdo de teletrabajo recogido en el Acuerdo de la Comisión negociadora del I Convenio colectivo autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Anexo II Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023); o Anexo III Convenio colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, SLU, en la Comunidad de Madrid, con CCC 28253119975 (BOCM núm. 66, de 18 de marzo de 2023).

⁶⁴ Art. 37.10 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); o Art. 24 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023).

⁶⁵ Art. 54 VII Convenio colectivo para la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024); Art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Acuerdo de

debida a su dignidad, respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente”⁶⁶, “al derecho a la intimidad y a la protección de datos en los términos de la LOPDyGDD, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados”⁶⁷ o a “los derechos de la persona trabajadora”⁶⁸.

6. En alguna cláusula convencional se condiciona la posibilidad de pasar a la situación del teletrabajo a que pueda establecerse para el puesto afectado un sistema de medición de tareas⁶⁹.
7. No son infrecuentes las previsiones que hacen referencia a la inclusión de los medios de control en el pacto de teletrabajo celebrado por escrito entre ambas partes de la relación laboral⁷⁰.
8. Alguna cláusula paccionada establece la obligación de remitir información sobre las posibilidades de vigilancia y control a las personas trabajadoras y a la representación legal de los

incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023); o Cláusula 16ª Convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM núm. 198, de 20 de agosto de 2021).

⁶⁶ Anexo 2.10 Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teletinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); o Art. 111 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁶⁷ Art. 44 Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de la Fundación Unicef-Comité Español (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

⁶⁸ Art. 16 bis II Convenio colectivo del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

⁶⁹ Art. 24 Convenio colectivo para la Agencia Vasca de Desarrollo Empresarial (SPRI) (BOPV núm. 50, de 10 de marzo de 2022); Art. 23 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BORM núm. 154, de 6 de julio de 2023); o Art. 24 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023).

⁷⁰ Art. 23 Convenio colectivo de Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021); Art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Art. 66 Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); Art. 19 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); Art. 18 Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); Art. 22 Acuerdo del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); Art. 59 Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023); Cláusula 16ª Convenio colectivo de la empresa Metro de Madrid, SA (BOCM núm. 198, de 20 de agosto de 2021); o Capítulo 2 Convenio colectivo de la empresa Grupo Ferroatlántica de Servicios, S. L. U (BOCM núm. 57, de 8 de marzo de 2023).

trabajadores⁷¹ o al comité intercentros⁷², añadiendo que la comunicación se realizará “con antelación y claridad”⁷³.

4. LA APORTACIÓN POR LA PERSONA TRABAJADORA DE SUS PROPIOS DISPOSITIVOS: VETOS Y POSIBILIDADES

Resultaría muy preocupante la extensión del control empresarial sobre unos dispositivos que no hubiesen sido proporcionados por la empresa, no en vano el riesgo invasivo de la esfera privada es todavía más elevado en tales circunstancias, dada la gran cantidad de datos personales acumulables en artilugios utilizados indistintamente para la esfera personal y familiar y para la actividad profesional (agendas, mensajes, fotografías, contraseñas, citas, datos bancarios, sanitarios, etc.). La apuesta del legislador de urgencia del Real Decreto Ley 8/2020 por el teletrabajo

⁷¹ Art. 14 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024); Art. 27 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 44 Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021); Art. 8 Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Anexo V Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); Art. 23 Convenio colectivo de Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021); Art. 11 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Art. 18 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Art. 31 Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); Anexo II Undécimo Convenio colectivo de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Art. 18 II Convenio colectivo de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023); Art. 8 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Art. 7.13 Convenio colectivo de la empresa Grupo Ferroatlántica, SAU, centro de trabajo de Boo de Guarnizo (BOC núm. 64, de 31 de marzo de 2023); Art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); Art. 9 Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); Art. 30 Acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021); Art. 44 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); Art. 35 Convenio colectivo del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023); Art. 68 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); Art. 132 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); Art. 4.2 Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Art. 33 Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); Anexo I Convenio colectivo Michelin España y Portugal SA para los centros de Trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023); Art. 20 Convenio colectivo de Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE núm. 23, de 23 de enero de 2024).

⁷² Art. 10 bis Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023)

⁷³ Art. 15 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); o Art. 45 II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023).

a domicilio a los efectos de evitar los contagios por la covid-19 había conllevado, en la mayor parte de las ocasiones, una implantación informal del sistema BYOD (*bring your own device*). incluyendo posibles variantes y modalidades como BYOT (Bring Your Own Technology), BYOS (Bring Your Own Service) o BYOA (Bring Your Own App), es decir, tuvo lugar la aportación del empleado de sus dispositivos y/o infraestructuras móviles personales e incluso, a veces, no tan personales porque son compartidos con otros miembros de la familia. Con el fin de terminar con esta práctica, el art. 17.2 Ley 10/2021 dispone que la empresa no podrá exigir la utilización de estos dispositivos en el desarrollo del trabajo a distancia, lo cual enlaza con el derecho del trabajador “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” (art. 11 Ley 10/2021) y el principio de indemnidad retributiva que impide la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral (art. 8 Ley 10/2021).

Ahora bien, todos estos vetos no pueden evitar, empero, que trabajador y empresario acuerden en el pacto de teletrabajo la aportación debidamente compensada por parte del primero de sus propios dispositivos, si bien en tal caso las posibilidades de control del trabajo van a ser mucho menos intensas que cuando se trata de un canal de titularidad de la empresa puesto a disposición del trabajador, pues es mayor el riesgo invasivo de la esfera personal del trabajador. Para empezar, desaparece por completo la posible justificación de la supervisión del dispositivo con la finalidad de garantizar la integridad de un bien que no le pertenece en modo alguno. Además, tratándose de un utillaje de titularidad del trabajador, resulta inaceptable que el empresario obligue a que el mismo fuese de uso exclusivamente profesional, de manera que queda inhabilitada una prohibición vertida por el empresario de uso para fines personales, lo cual implica también que queda vetada cualquier supervisión efectuada de forma oculta ante una sospecha fundada de comportamiento ilícito, debiendo siempre informarse con claridad al trabajador de las consecuencias de un posible establecimiento de un sistema de control a través del propio dispositivo del trabajador. En definitiva, aun cuando no cabe concluir que el empleador carece de capacidad total de control del cumplimiento laboral del empleado que presta servicios con sus propias herramientas, lo cierto es que su capacidad de supervisión se encuentra muy condicionada.

Muy escasas son las previsiones convencionales que establecen algún contenido al respecto, pudiendo únicamente mencionar la reiteración del art. 17.2 Ley 10/2021, que veta la posibilidad de exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, reforzada por la imposibilidad de exigir la utilización de estos dispo-

sitivos para el desarrollo de la actividad laboral⁷⁴. Esta previsión conecta con una sentencia del Tribunal Supremo, en la que se rechaza la viabilidad de un sistema de organización del reparto de comida que se articula precisamente mediante la implantación de una aplicación en un teléfono cuya titularidad así como la tarifa de datos corresponde al empleado⁷⁵.

Como no podía ser de otra manera, en el caso en el que voluntariamente el trabajador, con el oportuno resarcimiento, aportara sus propios útiles de trabajo, la negociación colectiva debería establecer límites precisos, teniendo en cuenta lo previsto en el art. 18 ET, relativo al registro de la persona del trabajador y sus efectos particulares⁷⁶, cuyo tenor literal exige tres requisitos: a) la concurrencia de una serie de razones concretas y objetivas, esto es, protección del patrimonio empresarial y/o el de los demás trabajadores de la empresa; b) la realización en horas de trabajo y en el centro de trabajo; y c) la presencia de un representante de los trabajadores o, en su defecto, de otro asalariado, además de respetarse siempre la dignidad e intimidad.

Ahora bien, en ningún caso procede entender tampoco que la aportación voluntaria del trabajador de sus propios utensilios va a significar la impunidad de los asalariados frente al poder disciplinario del empresario, no en vano el uso ilícito de su propia tecnología puede acarrear la imposición de sanciones cuando llegue a conocimiento del empleador sin vulneración de derechos fundamentales, siendo necesario, empero, contar con autorización judicial (art. 90.4 LRJS). Podría admitirse únicamente, como excepción a la necesaria autorización judicial, que el trabajador preste su placet explícito y con posibilidad de revocación para que el empresario pueda monitorizar solamente el espacio dedicado a las tareas profesionales, quedando al margen de esta posibilidad los datos personales o íntimos, siempre que ambos planos (corporativo y privado) estén perfectamente diferenciados y que el empresario cumpla el resto de principios que regula el ordenamiento de protección de datos: transparencia, intervención mínima, subsidiariedad, temporalidad, licitud y responsabilidad proactiva. Cuestión distinta es si esa aquiescencia se ha prestado de forma libre al estar condicionada por la conservación de la propia relación laboral en un contexto adverso y de gran incertidumbre, lo cual correspondería valorar *in casu*. De ahí la importancia de una intervención convencional al respecto.

⁷⁴ Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023)

⁷⁵ STS 21 febrero 2021 (núm. 163/2021).

⁷⁶ SSTSJ Málaga 25 febrero 2000 (rec. 2207/1999), Madrid 13 noviembre 2001 (rec. 3885/2001) y Cantabria 20 febrero 2004 (rec. 47/2004).

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

En tiempos pretéritos, quizá uno de los atractivos que pudiera tener el trabajo a distancia en sectores rudimentarios como el textil o el calzado era que la lejanía con el empleador permitía a la persona trabajadora gozar de una amplia autonomía y una baja intensidad de control de su actividad, tal y como reconocía incluso el antiguo tenor del art. 13 ET anterior a la reforma de 2012. Como resulta fácil intuir, tal situación ha cambiado drásticamente en un contexto productivo tecnológicamente avanzado, pues cuando el teletrabajador utiliza intensivamente equipos infotelemáticos, todas sus acciones quedan registradas con extraordinaria precisión, facilitado por un acceso empresarial expeditivo a los contenidos.

El desarrollo del trabajo digital en el domicilio del trabajador no impide que desde la dirección de la empresa se instrumenten medidas de control, bien directo y en tiempo real, bien diferido, mediante la utilización de sistemas *in account* o técnicas de inteligencia artificial altamente invasivas, que permiten obtener fácilmente una visión muy cercana de los usos de los dispositivos (profesional o personal) y de los patrones de comportamiento del titular, pudiendo conocer fácilmente preferencias de todo tipo (su orientación sexual, aficiones, gustos, hábitos y pensamiento político o sindical).

Frente a estos peligros, la Ley 10/2021 no sólo se esfuerza en imponer una serie de límites legales al poder de control empresarial, sino que es claro su propósito de terminar con la falta de tradición negocial en materia de teletrabajo tanto a nivel de empresa como sobre todo de sector. En concreto, en cuanto hace al poder de vigilancia y supervisión, la remisión realizada a la negociación colectiva se produce en un doble momento: por un lado, el art. 17.3 in fine establece que “los convenios o acuerdos colectivos podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia”; por otro, el art. 21 se refiere a la negociación colectiva a la hora de concretar las obligaciones de los trabajadores sobre el cumplimiento de las instrucciones de uso y conservación de los instrumentos de trabajo.

Otra cosa es que, en la práctica, salvo contadas excepciones, la negociación colectiva siga sin aportar un verdadero andamiaje regulatorio sobre estos aspectos, salvo en algún convenio colectivo de ámbito empresarial.

Entre las escasas previsiones convencionales existentes con contenido sustantivo relativas al ejercicio del poder de vigilancia y control, cabe destacar las siguientes:

- Con frecuencia se remite el ejercicio de la facultad de vigilancia y control a los términos previstos en la normativa vigente o en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos, respetando los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados o el parámetro de intervención mínima.
- Como cláusulas de estilo, se reconoce el ejercicio del poder de vigilancia y control empresarial “mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos, conforme a su facultad legal de organización y dirección del trabajo”, incluyendo la potestad de dictar instrucciones sobre “la protección de datos y la seguridad de la información, así como las condiciones e instrucciones de uso y conservación de los medios informáticos que facilite la empresa para el desempeño del teletrabajo. Sin que falten muestras de prohibición del uso particular por la persona trabajadora del correo electrónico y de internet, entendiéndose que su utilización con fines particulares deberá ser mínima, razonable, adecuada y conforme al principio de la buena fe contractual.

A la inversa, también es frecuente la obligación de las personas teletrabajadoras de someterse “a los sistemas de control de la prestación laboral que la empresa pueda poner en marcha”, contando en su elaboración con la participación de los representantes de los trabajadores. En alguna ocasión se recuerda que las personas trabajadoras “deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos”, “deberán guardar y conservar los datos que manejen en función de su trabajo” o “deberán acreditar una productividad homogénea con la prestada en régimen presencial para cada puesto de trabajo”.

- Varios son los convenios que entran en mayor detalle y permiten la adopción empresarial de “las medidas que estime más oportunas... sirviéndose de las herramientas de control que considere necesarias”, haciendo referencia a las siguiente elenco de posibilidades: “la aplicación de los mismos sistemas de control que en el trabajo presencial”; “la confección de protocolos ad hoc”; “el diseño de sistemas de monitorización”; “el recurso al superior jerárquico”; “el establecimiento de un sistema de evaluación periódica”, “de respuesta a cuestionarios” o “redacción de un informe personal”; “la creación de una comisión de seguimiento ad hoc”, integrada por “los representantes de la Comisión Paritaria, con la asistencia técnica de un miembro del Área de Servicios Informáticos y otro de Prevención de Riesgos Laborales”; o la implementación de un mecanismo de “auditoría”, que incluso se concreta con carácter anual. Es más, entre las modalidades de

ejercicio del poder de supervisión se admite tanto el remoto como el presencial, posibilitando el acceso al domicilio particular a los supervisores, “que preavisarán al menos con cuarenta y ocho horas de antelación” o “deberán contar con el consentimiento de la persona trabajadora”.

- La especificación del principio de finalidad en el ejercicio del poder de vigilancia y control toma forma en los siguientes objetivos: “verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, deberes y jornada laborales”; “auditar el trabajo”; “medir la productividad por proyectos y el establecimiento de objetivos claros”; “contrastar el cumplimiento de objetivos y la consecución de resultados; “comprobar el óptimo rendimiento y seguridad de la red, así como que su utilización no deriva en fines extraprofesionales o conductas ilícitas”; “acreditar que los equipos y sistemas se destinan a un uso exclusivamente profesional”; “prevenir actuaciones que puedan conllevar responsabilidad empresarial” o “garantizar la integridad de los dispositivos afectos al sistema del teletrabajo”.
- El desarrollo del control, que podrá implicar el acceso al contenido de correos electrónicos y de las páginas web visitadas o a los correos electrónicos enviados, recibidos o creados, se llevará a cabo observando una serie de límites y garantías, tales como, por ejemplo —y en diferentes combinaciones—: “el respecto a la intimidad”, “a la privacidad”, “a la dignidad”, a la “intimidad y confidencialidad”; a “la dignidad de la persona teletrabajadora, su derecho a la protección de datos de carácter personal y el principio de proporcionalidad”; “a la intimidad, dignidad y protección de datos”; “a sus derechos fundamentales”, a “la consideración debida a su dignidad, teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad”; a “la consideración debida a su dignidad, respetando los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente” o “al derecho a la intimidad y a la protección de datos en los términos de la LOPDyGDD, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados”.
- En alguna cláusula convencional se condiciona la posibilidad de pasar a la situación del teletrabajo a que pueda establecerse para el puesto de trabajo afectado un sistema de medición de tareas.
- No son infrecuentes las previsiones que hacen referencia a la inclusión de los medios de control en el pacto de teletrabajo celebrado por escrito entre ambas partes de la relación laboral.

- alguna disposición paccionada establece la obligación de remitir información sobre las posibilidades de vigilancia y control a las personas trabajadoras y a la representación legal de los trabajadores o al comité intercentros, añadiendo que la comunicación se realizará “con antelación y claridad”.
- Muy escasas son las cláusulas convencionales existentes sobre la aportación expresamente pactada y debidamente compensada de efectos personales por el trabajador, pudiendo mencionar únicamente alguna que, reiterando lo dispuesto en el art. 17.2 Ley 10/2021, veta la posibilidad de exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora, reforzada por la imposibilidad de requerir la utilización de estos dispositivos para el desarrollo de la actividad laboral.

Siendo bastante escasa la regulación convencional innovadora sobre el ejercicio del poder de supervisión y control en el desarrollo del trabajo a distancia, tampoco cabe dar noticia de excesivas buenas prácticas en esta materia, pudiendo referir como más significativas las tres siguientes:

- La creación de una “comisión de seguimiento ad hoc” del trabajo a distancia, integrada por “los representantes de la Comisión Paritaria, con la asistencia técnica de un miembro del Área de Servicios Informáticos y otro de Prevención de Riesgos Laborales”.
- La utilización de un informe personal de tareas elaborado por la propia persona trabajadora como sistema de control.
- La recepción entre los objetivos del ejercicio del poder de supervisión el referido a “prevenir actuaciones que puedan conllevar responsabilidad empresarial”.

6. BIBLIOGRAFÍA

- FERREIRO REGUEIRO, C.: “La conformación del trabajo en la negociación colectiva”, en VV.AA (VILLALVA Sánchez, A. y MELLA Méndez, L., Coords.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: estudios sobre el régimen jurídico en el Derecho español y comparado*, Pamplona, Aranzadi, 2015.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”, *Revista Gelega de Dereito Social*, núm. 11, 2020.

- ROMERO BURILLO, A.: “La regulación del teletrabajo en la negociación colectiva”, en VV.AA (MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A., Dirs.): *Los nuevos escenarios laborales de la innovación tecnológica*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2023.
- SALA FRANCO, T. y TODOLÍ SIGNES, A.: *La negociación colectiva y el teletrabajo*, Valencia, Tirant Lo Blanch, 2020.
- VALLE MUÑOZ, F.A.: “Los derechos colectivos en el teletrabajo”, *Trabajo y Derecho*, núms. 79-80, 2021.

Capítulo VII

**CONEXIÓN Y DESCONEXIÓN DIGITAL. PRÁCTICAS Y
EJEMPLOS DE SU REGULACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**

DR. DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Burgos*

Sumario:

1. Introducción. 2. Análisis. 2.1. Referencias de corte básico. 2.2. Referencias más avanzadas. **3. Conclusiones y buenas prácticas. 4. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN

Con absoluta certeza, la presencia en las dependencias de las empresas para llevar a cabo la prestación de servicios ha perdido, al menos en parte y en no pocos contextos, su natural razón de ser.

En este sentido, el trabajo a distancia y, sobre todo, el teletrabajo (variedad específica dentro del primero) constituyen alternativas laborales con un amplio predicamento, también a nivel convencional (cuestión distinta es la valoración objetiva que merezca la calidad de ciertos enfoques y disposiciones).

Por fuerza, a ello contribuyó su masiva extensión a raíz de la pandemia provocada por la COVID-19¹, la cual incluso determinó la aprobación de una regulación privativa: el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre (RDLTD)², primero, y la Ley 10/2021, de 9 de julio (LTD)³, después. Sin embargo, con la posterior desescalada en las restricciones a la movilidad y la paulatina vuelta a la normalidad, su predominio fue decayendo, hasta acabar dando pie a un contemporáneo patrón mixto o híbrido de semipresencialidad.

Ciñendo ya el análisis a los concretos contornos de esta contribución, procede comenzar apuntado que la LTD incorpora una serie de señeros contenidos en relación con la garantía a la desconexión digital de quienes, total o parcialmente (pero siempre de forma regular), ejecuten en remoto sus quehaceres profesionales⁴.

¹ Esto “ha tenido consecuencias positivas, como mayores niveles de flexibilidad y autonomía y, en algunos casos, una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada; [...] [las cuales, sin embargo] no siempre compensan las consecuencias negativas, como la excesiva conexión, la difuminación de las líneas entre la vida laboral y la vida privada, [o] una mayor intensidad del trabajo y del estrés tecnológico”. Reflejándolo, PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital [2021/2098(INI)]*, p. 5.

² Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE núm. 253, de 23 de septiembre).

³ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE núm. 264, de 10 de julio de 2021).

⁴ En profundidad, LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M. y FREIRE LEDO, D.: “La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo”, en VV. AA. (TRUJILLO PONS, F., Dir.), *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, pp. 31-52.

De inicio, destaca el reconocimiento expreso para ellos de “los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa” (art. 4.1), con una mención específica a aquellos “en materia de conciliación y corresponsabilidad [...] a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar” (art. 4.5). Lo cual, dicho sea a colación, también conlleva que no puedan “sufrir perjuicio[s] en [...] [cualquiera] de sus condiciones laborales, incluyendo [...] [cuanto rodea al] tiempo de trabajo” (art. 4.1).

A este respecto, aun cuando la voluntad inequívoca de la norma es la de asegurar una equiparación cierta en cuanto a garantías, que no se vea lastrada o afectada por la ejecución de la actividad en remoto, esto ni mucho menos cierra la puerta a las singularidades ínsitas a una y otra alternativas. Así, la estricta igualdad solo actúa “respecto de aquellas condiciones de trabajo que no sean inherentes a la presencialidad o al trabajo a distancia” (art. 4.1).

En segundo término, a lo anterior hay que unir la indispensable recepción (contenido mínimo) en el oportuno pacto a suscribir entre las partes del “horario de trabajo [...] y, dentro de él, en su caso, [de las] reglas de disponibilidad” (art. 7).

Sobre este último particular, en el entorno ahora examinado, “la apreciación de lo que es mera disponibilidad no constitutiva de tiempo de trabajo y lo que es prestación de servicios, de acuerdo con el criterio fijado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, presenta serias disfunciones porque, en aplicación estricta del criterio jurisprudencial, resultaría que en todos aquellos casos en los que no se exija al trabajador su presencia en un lugar concreto durante un determinado horario establecido [...] resulta posible organizar un sistema de contratación totalmente flexible (*zero hour contract*) en el que el trabajador estaría conectado y a disposición de la empresa, incluso de forma permanente, cualquier día de la semana a cualquier hora, y solamente se consideraría tiempo de trabajo aquel tiempo en que se le requiriera la prestación efectiva de servicios a distancia”⁵.

Evidentemente, ello va en contra del tenor y el espíritu del artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDPGDD)⁶, pues la entrada en escena del derecho a la desconexión digital durante los tiempos de no trabajo (como descansos, permisos o vacaciones) “determinaría la ilegalidad pura y simple de todo sistema de guardias de localización que obliguen a la conexión durante esos periodos”⁷.

⁵ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 628/2020, de 8 de julio.

⁶ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre).

⁷ Ello no obstante, “esa interpretación extrema se suaviza por los párrafos siguientes del mismo artículo, que se remiten a la negociación colectiva y al establecimiento de políticas de empresa, pero la solución dista de estar clara” [STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 628/2020, de 8 de julio].

Pasando ya a una tercera previsión reseñable dentro de la LTD, es menester dirigir la mirada hacia las responsabilidades patronales de procurar, por un lado, “la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo [...] como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas” (art. 9.2); y, por otro, la “adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo” (art. 15), razón por la cual “la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva [...] deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos [...] [y reparando específicamente sobre] la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada” (art. 16.1).

En fin, la norma legal acaba suministrando una somera regulación acerca de la garantía objeto de estudio. A tenor de su precepto número 18⁸:

- “Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo” (apdo. 1, párr. 1.º).
- De ahí nace el correlativo deber de tutelarlos que recae sobre la empleadora, el cual “conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables” (apdo. 1, párr. 2.º).

Ahora bien, procede precisar que, de activar la persona empleada la prerrogativa dispuesta por el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET)⁹, tales condicionantes sobre el desarrollo de la actividad productiva no pueden “convertirse en argumento válido en manos de la empresa para negar de *facto* el reconocimiento del derecho básico a conciliar vida familiar y profesional”¹⁰.

⁸ Cuya principal diferencia en relación con lo dispuesto en el artículo 88 de la LOPDPGDD radica en que, aquí sí, se habla textualmente del “deber empresarial de garantizar la desconexión”.

⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre).

Recuérdese que, por mor del primer párrafo del referido precepto y con vistas a poder conciliar sus esferas familiar y profesional, “las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”.

¹⁰ STSJ de Asturias, Sala de lo Social, núm. 1984/2022, de 18 de octubre.

Con todo y desde otra perspectiva, ya que la garantía “se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, la pretensión empresarial de que durante el tiempo de trabajo el trabajador esté conectado constituye una exigencia conforme a la legalidad. Cuestión distinta es qué medios deben emplearse para que esa conexión durante el trabajo se deba producir”¹¹.

- Adicionalmente, al menos previa audiencia a la representación legal de la plantilla (aunque siempre se estimará preferible una genuina negociación entre las partes), la empleadora “elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que [...] [definirá] las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática [...] [con una apropiada consideración a] los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas” (apdo. 2, párr. 1º).

Por consiguiente, a partir además de las cautelas complementarias que devengan precisas¹², “el derecho a la desconexión digital debe ser ineludiblemente preservado cuando se imponga la realización de algún tipo de trabajo a distancia o cuando se trate de que el trabajador se vea obligado a utilizar en su domicilio herramientas tecnológicas [...] [pues se] trata de un mínimo legal insoslayable por la negociación colectiva y aplicable *ex lege* y que debe ser garantizado”¹³.

- En este postrero propósito insiste la LTD cuando apunta que, a través de convenio o acuerdo colectivo, cabrá “establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada, de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso” (apdo. 2, párr. 2º).

¹¹ Sin embargo, no se ha de olvidar que “la normativa legal [...] resalta especialmente el derecho a la desconexión fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido para quienes teletrabajan y, según expresamente precisa el legislador, este derecho conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso” [SAN, Sala de lo Social, núm. 44/2022, de 22 de marzo].

¹² Ya que “el teletrabajo, especie del género trabajo a distancia, cuenta con todo un conjunto de especialidades que lo hacen tremendamente diferente respecto del trabajo presencial [...] [en particular, por cuanto hace al] juego del tiempo de trabajo y de descanso”. Confirmándolo, GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la ley 10/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021, p. 116.

¹³ STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 549/2021, de 9 de junio.

Este conjunto de previsiones (concisas, pero no por ello carentes de una notable carga de profundidad) conjuga a la perfección con la inusitada complejidad que las personas empleadas a distancia presentan en múltiples aspectos. De manera señalada (pero no exclusiva), en materia preventiva, pues además de tener que lidiar con los clásicos riesgos músculo-esqueléticos o aquellos otros asociados al uso de pantallas o dispositivos electrónicos/informáticos, han de hacer lo propio con las amenazas latentes sobre su salud mental propiciadas, entre otras circunstancias, por una eventual telesubordinación o unas hipotéticas dificultades para compaginar sus responsabilidades familiares y profesionales. Subsiguientemente, también aquí “tiempo de trabajo, tiempo de descanso y salud laboral aparecen de la mano [...] [de modo que los] límites a las jornadas, y las fórmulas para llevar a cabo estos límites, se nos muestran como una manera de proteger la salud de los trabajadores”¹⁴. Otra clara demostración a favor de la trascendencia atesorada en este entorno por la desconexión digital¹⁵.

En atención a las ideas esbozadas hasta este momento, procede afirmar que la negociación colectiva está llamada a, permítase la expresión, llevar la voz cantante. Es más, para su propia efectividad, la LTD requiere de esa inestimable contribución, de ahí que no deje de sorprender la frecuencia con la que, poniendo a un lado las contadísimas y casi anecdóticas excepciones existentes¹⁶, las mesas del diálogo social descuiden esa posibilidad

¹⁴ MORENO SOLANA, A. “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 8, 2022, p. 113.

¹⁵ Incidiendo en que la mencionada garantía permitirá “evitar que la dependencia respecto de los dispositivos digitales proporcionados por la empresa suponga un incumplimiento de los límites de jornada y descanso, [...] [que aumente] los riesgos de estrés laboral e [...] [impida] el desarrollo adecuado de una vida familiar y personal compatible con el proyecto laboral”, LÓPEZ AHUMADA, J. E.: “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021, p. 83.

Por su parte, con un, todavía necesario, enfoque basado en el sexo, MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R.: “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en VV. AA. (ROMERO BURILLO, A. M.^a; BARDINA MARTÍN, Y. y RODRÍGUEZ ORGAZ, C., Coord.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, pp. 139-180.

¹⁶ *Verbi gratia*, han de ser positivamente valoradas las pautas dispuestas para facilitar la compatibilidad entre el desempeño en casa y la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales, pues está claro que “el cambio de la oficina como lugar de trabajo por el propio hogar genera una situación nueva que [...] puede incrementar el problema de que no haya límites claros entre el trabajo y la vida personal, y esto puede llegar a generar resultados negativos, como un mayor nivel de estrés y una percepción de una carga de trabajo mayor (riesgo psicosocial)”. El literal, en el CC de Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) [anexo V].

En concreto, en este último texto se incorporan las siguientes recomendaciones específicas: “a) Evitar conflictos en situación de teletrabajo: Ante esta nueva situación, nos cuesta más diferenciar entre vida personal/familiar y laboral y es posible que los miembros de la familia no siempre sean conscientes de que para trabajar se necesita ‘paz y tranquilidad’, tanto física como mentalmente. La situación es más compleja cuando se tienen niños u otras personas a nuestro cuidado en casa. Por estas razones es necesario: 1) Marcar los límites entre

y, por lo tanto, ni reparen ni, muchísimo menos, profundicen sobre los indispensables ajustes que el genérico derecho a la desconexión digital demanda en el marco de las actividades laborales desarrolladas en remoto.

Dada la entidad de los bienes jurídicos en liza, como mínimo ciertos elementos clave deberían ser atendidos de forma apropiada por la negociación colectiva. Lástima que la LTD (disp. adic. 1.^a) únicamente lance un guante con el que se faculta de cara a la regulación de cuestiones como “las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad [...] [o las] circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”. Desde luego, aprovechar esa oportunidad abierta traería consigo unas siempre beneficiosas dosis de innovación y proximidad a las peculiaridades de cada sector, organización productiva, función e, inclusive, persona asalariada, capaces de brindar una idónea respuesta a aspectos de tanto calibre como el “tecnoestrés, [el] horario continuo, [la] fatiga informática, [o la] conectividad digital permanente”¹⁷.

De tan parcial e insatisfactorio tratamiento parece dar fe el mismísimo V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)¹⁸, desde donde se insta a los interlocutores a ponderar y definir los “medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada, de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, así como las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho”.

lugar de trabajo y casa. Se debe negociar un espacio y tiempo, tanto con la familia como con la empresa [...] 3) Limitar la permeabilidad de ambos entornos al mínimo posible. De este modo, cuando se realiza una actividad, bien sea laboral o personal, no se debe interrumpir por la actividad del otro rol (p. ej., llamadas de amigos, redes sociales, actividades familiares o del quehacer del hogar durante actividad laboral; así como no mirar ni responder mensajes y tampoco mantener conversaciones telefónicas laborales durante la actividad personal). 4) Informar a cada miembro familiar y amistades sobre el horario de trabajo a fin de que no interfieran en el desarrollo de la jornada laboral [...] 7) Realizar actividades que se asocien al inicio y fin del trabajo. Esto ayudará a realizar una transición más clara entre uno y otro rol. Estos eventos de transición deberían tener un significado muy simbólico para cambiar entre la esfera doméstica y laboral [...] c) Gestionar las pausas: Cuando se trabaja en casa, a diferencia del trabajo en la oficina, no existen pausas que permitan ‘desconectar’ de las tareas mentales que estamos realizando. Así que deberemos crearnos nuestras propias pausas. Las pausas permiten renovar energía para mantener la productividad en el trabajo; además, permiten reflexionar sobre los problemas y posibles soluciones y, sobre todo, descansar los ojos de la pantalla y activar el organismo”.

¹⁷ Subrayando su prevalencia precisamente en el teletrabajo, Parlamento Europeo: *Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital [2021/2098(INI)]*, p. 5.

¹⁸ Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo).

2. ANÁLISIS

Llegados a este punto, es el momento de adoptar un enfoque más ilustrativo, gracias al cual completar los aspectos preliminares presentados *ut supra*. En consecuencia, este epígrafe irá fundamentalmente encaminado a exponer las formas tangibles en las cuales el derecho a la desconexión digital, en los marcos del trabajo a distancia y del teletrabajo, ha terminado por plasmarse dentro de los convenios colectivos publicados desde el 1 de enero de 2015¹⁹ y, a la fecha de remate del estudio (septiembre de 2024), todavía en vigor. Todos ellos, sin excepción, han sido objeto de lectura.

Pero antes de avanzar hacia ese nuevo horizonte, interesa indicar que un número ingente de textos (la amplia mayoría) prescinde de cualquier tipo de referencia tanto a la prestación de servicios en remoto como a la particular garantía a examen. Es más, igualmente cabe reprochar la abundante cantidad de previsiones limitadas a remitir (o, si acaso, reproducir) “los marcos legales existentes”²⁰, “la legislación vigente”²¹ o “las disposiciones que desarrollen su contenido”²², entre las que también se sitúan el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo²³, los artículos 8.3²⁴, 13²⁵ y 34.8²⁶ del ET, “las especialidades contempladas”

¹⁹ Y hasta el 15 de julio de 2024 para los autonómicos y los provinciales, en tanto en cuanto el margen temporal se cerró el posterior 31 de agosto para los nacionales.

²⁰ CC estatal para el sector del transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020) [art. 22].

²¹ CC. CC. estatales para los sectores de la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022) [art. 42] y las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 16]; así como los de Promociones y Ediciones Culturales, SA (BOP de Castellón núm. 93, de 4 de agosto de 2022) [art. 9.bis], 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023) [art. 14], o Consorcio para el Fomento de la Música, para todo su personal a excepción de la Escuela Municipal de Música y personal de alta dirección (BOP de A Coruña núm. 123, de 27 de junio de 2024) [art. 75].

²² CC autonómico para el sector de la explotación de campos de golf y los servicios anexos de la Región de Murcia (BORM núm. 209, de 9 de septiembre de 2023) [art. 40].

²³ CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) [art. 18].

²⁴ CC provincial para el sector de las oficinas y los despachos de Valencia (BOP núm. 181, de 20 de septiembre de 2022) [art. 14].

²⁵ CC. CC. provinciales para los sectores de la industria, la tecnología y los servicios del metal de Teruel (BOP núm. 227, de 29 de noviembre de 2021) [art. 16], las oficinas y los despachos de Segovia (BOP núm. 26, de 28 de febrero de 2024) [art. 30], y las industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 14].

²⁶ CC autonómico para el sector del ocio educativo y la animación sociocultural de Andalucía (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022) [disp. adic. 3.ª].

a nivel convencional²⁷ o, en fin, “los acuerdos colectivos e individuales” suscritos²⁸.

Censura que asimismo debe extenderse, a pesar de su mayor proximidad material, a esos otros envíos a lo expresado en la LOPDPGDD, sea en su precepto número 88²⁹, sea en el conjunto de la regulación relativa a los derechos digitales, a saber, sus “artículos 87 a 91”³⁰.

Dicha extendida desatención sorprende aún más desde el momento en el que, en ocasiones, las propias organizaciones firmantes de ciertos acuerdos sectoriales advierten que “el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones [...] [al respecto] es [el de] la empresa, [...] [si bien] al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas, las partes acuerdan establecer los criterios generales de aplicación”³¹.

Sin embargo, a pesar del escenario global bosquejado, silente, fútil y poco inspirado, donde ni se contemplan ni menos aún se desarrollan de forma ideal las peculiaridades que el derecho a la desconexión digital reclama en los ámbitos del trabajo a distancia y del teletrabajo, de vez en cuando (no supone la tónica habitual) se dejan ver determinadas elaboraciones que, no sin reservas, quizás sí lleguen a representar tratamientos más cuidados y evolucionados. Estos últimos, por razones puramente pedagógicas, han sido clasificados y distribuidos en dos grandes bloques, el de contenidos de naturaleza elemental y el de progresos más marcados (por modestos y circunscritos que, en su mayoría, todavía resulten).

²⁷ CC. CC. estatales para los sectores de las pastas, el papel y el cartón (BOE núm. 243, de 11 de octubre de 2023) [art. 9], las artes gráficas, los manipulados de papel y cartón, las editoriales y las industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023) [art. 14], los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 172, de 17 de julio de 2024) [art. 33] y las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [art. 23]; o de la Comunidad Foral de Navarra para los sectores de los talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 9] y la industria de la madera (BON núm. 52, de 14 de marzo de 2023) [art. 36].

²⁸ CC estatal para el sector de la perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) [art. 15].

²⁹ CC estatal para el sector de las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024) [art. 28.bis].

³⁰ CC. CC. de la provincia de Córdoba para los sectores de las industrias vinícolas, licoreras y alcoholeras (BOP núm. 142, de 25 de julio de 2022) [art. 43], panificadora (BOP núm. 81, de 2 de mayo de 2023) [disp. adic. 2.ª] y del aceite y sus derivados (BOP núm. 167, de 1 de septiembre de 2023) [art. 43].

³¹ CC. CC. de la Comunidad Valenciana para los sectores de la panadería y la pastelería (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022) [art. 12], las bebidas refrescantes (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022) [art. 22], el comercio textil (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023) [art. 25], los almacenistas de alimentación (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023) [art. 16] y los aceites y sus derivados (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023) [art. 18].

2.1. Referencias de corte básico

Según ha quedado apuntado, la negociación colectiva tiende a reflejar sin profusión de detalles la elemental responsabilidad patronal en “la legalidad vigente”³². Por cuanto aquí más interesa, en los artículos 88 de la LOPDPGDD³³ y 18 de la LTD³⁴, a lo que corresponde unir los términos en los que se exprese el pacto³⁵ o convenio colectivo³⁶ de referencia, así como la política³⁷, el acuerdo³⁸, el protocolo³⁹ o el reglamento interno⁴⁰ vigente en la organización productiva.

Siquiera sea por reflejar cierto grado de concienciación al respecto, tales envíos contribuyen a poner de manifiesto el derecho de “las personas trabajadoras a distancia [...] [a disfrutar adecuadamente de] la desconexión

³² CC de Industria de Turbo Propulsores, SAU (fábrica de Ajalvir) (BOCM núm. 108, de 7 de mayo de 2022) [art. 67].

³³ CC. CC. estatal para el sector de la prensa diaria (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024) [art. 18]; y de Euskaltel, SA (BOPV núm. 221, de 18 de noviembre de 2022) [art. 24], Corporación Aragonesa de Radio y Televisión y sus Sociedades (BOA núm. 74, de 19 de abril de 2023) [disp. adic. 1.ª], Empresa Municipal de Transportes, SAU (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023) [art. 99], Dealz España, SLU (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [anexo I], Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 38], Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE núm. 11, de 12 de enero de 2024) [art. 20], Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024) [art. 30], Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024) [anexo VII], TK Elevadores España, SLU, para los centros de trabajo de Madrid y Valencia (BOE núm. 38, de 13 de febrero de 2024) [anexo V], o las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [anexo II].

³⁴ CC de DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 66, de 18 de marzo de 2023) [anexo III].

³⁵ CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) [art. 19].

³⁶ CC. CC. de Cruz Roja Española (asamblea provincial de Alicante) (BOP núm. 194, de 11 de octubre de 2022) [art. 50], Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023) [art. 10], o Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) [anexo V].

³⁷ CC. CC. estatal para el sector de las empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023) [art. 41]; o de Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022) [anexo V], Ercros, SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) [anexo V], Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de 7 de marzo de 2023) [art. 24] y Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) [anexo VIII].

³⁸ Haciendo mención expresa a que “ambas partes han acordado, en el seno de la mesa negociadora, un acuerdo de política de teletrabajo y desconexión digital que será de aplicación desde la fecha de la firma”, el CC del Grupo Aramón (BOA núm. 234, de 5 de diciembre de 2023) [cláusula obligacional 3.ª].

³⁹ CC del Grupo Audiovisual Mediaset España Comunicación, SAU (BOCM núm. 17, de 20 de enero de 2024) [art. 8.bis].

⁴⁰ CC. CC. del Centro Astronómico Hispano en Andalucía, AIE (BOP de Almería núm. 190, de 3 de octubre de 2023) [art. 26], o para el personal de oficina de la empresa Fred Olsen, SA (BOIC núm. 137, de 15 de julio de 2024) [art. 46].

digital fuera de su horario de trabajo”⁴¹, amparando en paralelo “el respeto a su tiempo de descanso y a la intimidad personal”⁴², y que “no [...] [puedan] ser molestadas fuera de sus horarios asignados”⁴³. No en vano, existen “límites y expectativas”⁴⁴ en materia de, por ejemplo, jornada máxima y descansos mínimos. Lo cual, indiscutiblemente, también lleva implícito un compromiso cierto por parte de la plantilla de “respetar los horarios de trabajo y [...] [dar un] uso adecuado [...] [a] los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando su empleo fuera de la jornada estipulada”⁴⁵.

Al fin y al cabo, sobre todo “el trabajo desde casa [...] [puede] dar lugar a una situación de presunción de disponibilidad constante, lo cual es perjudicial tanto para el bienestar de la persona como para su rendimiento profesional”⁴⁶. De ahí la importancia de inculcar que, aun cuando “la prestación de servicios se desarrolle fuera de la sede de la empresa [ello] no quiere decir que el trabajador deba estar permanentemente conectado a las herramientas telemáticas mediante las que desarrolla su trabajo”⁴⁷.

Y si bien el tipo de disposiciones ahora compartidas poco o nada más añaden al respecto, en ocasiones sí patentizan que, en las “nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras)”, el derecho a la desconexión digital ha de ser adaptado en la práctica “a la

⁴¹ CC. CC. estatales para los sectores de las pastas, el papel y el cartón (BOE núm. 11 de octubre de 2023) [art. 9], los centros y los servicios veterinarios (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) [art. 95], las estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [anexo IV] y las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2023) [art. 28.bis]; autonómicos para los sectores de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022) [art. 93], el comercio de la piel de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022) [art. 50], los talleres de reparación de vehículos de Navarra (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023) [art. 10] y el comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023) [art. 64]; o provinciales para los sectores del comercio de ópticas de Badajoz (DOE núm. 192, de 5 de octubre de 2022) [art. 10], las industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP núm. 71, de 15 de abril de 2024) [art. 14] o las oficinas y los despachos de Segovia (BOP núm. 26, de 28 de febrero de 2024) [art. 30].

⁴² Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023) [art. 88].

⁴³ CC estatal para el sector de las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17].

⁴⁴ CC. CC. autonómico para el sector de los preparados alimentarios y los productos dietéticos de Cataluña (DOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2023) [art. 82]; o de Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024) [art. 32].

⁴⁵ CC de Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024) [art. 32].

⁴⁶ CC de Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024) [art. 32].

⁴⁷ CC para el grupo de empresas La Pedresina (BOP de Salamanca núm. 81, de 28 de abril de 2022) [art. 17].

naturaleza y características de cada puesto de trabajo”⁴⁸, es decir, a “las circunstancias” concurrentes⁴⁹.

Recuperando lo estipulado en el artículo 18.2 y la disposición adicional 1.ª de la LTD, esto debe traducirse en las medidas y los medios oportunos “para garantizar [...] [su] ejercicio efectivo [...] y la organización adecuada de la jornada, de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso, [...] [sin perjuicio, no obstante, de] las circunstancias extraordinarias para la modulación de tal derecho”⁵⁰.

A partir de ahí, resultará más sencillo explicitar, con detalle y claridad⁵¹, “los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que, al menos, se especificarán las modalidades de su ejercicio, especialmente en el supuesto de trabajos a distancia o en el domicilio del empleado”⁵².

Grosso modo, con postulados como los hasta ahora presentados, a pesar de estar lejos de traducirse en algo verdaderamente tangible, se incide en la imprescindible “igualdad de derechos, legales [...] convencionales”⁵³

⁴⁸ CC. CC. estatales para los sectores de las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 40], y las cajas y las entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) [art. 15]; o de Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de la provincia de Huesca (BOP núm. 77, de 22 de abril de 2022) [art. 13], y Cajasur Banco, SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022) [disp. adic. 6.ª].

⁴⁹ CC. CC. de la provincia de Huesca para los sectores de la pastelería, la bollería, las galletas, la repostería, la elaboración de productos de confitería, el chocolate, los platos cocinados, la pastelería salada y la heladería artesanal (BOP núm. 141, de 26 de julio de 2023) [art. 56], y la industria de panadería (BOP núm. 141, de 26 de julio de 2023) [art. 46].

⁵⁰ CC autonómico para el sector de la ayuda a domicilio de Andalucía (BOJA núm. 181, de 20 de septiembre de 2023) [art. 43]. En parecidos términos, el CC de Distribuciones Juan Luna, SL (BOP de Valencia núm. 103, de 31 de mayo de 2022) [disp. adic. 5.ª].

⁵¹ Así lo requieren los CC. CC. de la provincia de Palencia para los sectores del comercio de la ganadería (BOP núm. 63, de 23 de mayo de 2023) [art. 47], la industria de la madera (BOP núm. 91, de 31 de julio de 2023) [art. 34] y las oficinas y los despachos (BOP núm. 106, de 4 de septiembre de 2023) [disp. adic. 7.ª].

⁵² CC. CC. estatales para los sectores de la industria metalgráfica y de la fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022) [art. 67], o el corcho (BOE núm. 214, de 7 de septiembre de 2023) [art. 113]; o autonómicos para los sectores del mueble de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023) [art. 73] y el comercio de actividades diversas de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9867, de 10 de junio de 2024) [art. 27].

⁵³ CC. CC. estatal para el sector de las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023) [art. 9]; de la Comunidad de Madrid para los sectores de la industria y el comercio del aceite y sus derivados, y el aderezo, el rellenado y la exportación de aceituna (BOCM núm. 83, de 7 de abril de 2018) [art. 11], la industria, los servicios y las instalaciones del metal (BOCM núm. 243, de 12 de octubre de 2021) [art. 13], y el comercio del mueble (BOCM núm. 200, de 23 de agosto de 2023) [art. 68]; o provinciales para los sectores de la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP núm. 61, de 29 de marzo de 2022) [art. 18], las oficinas y los despachos de Valencia (BOP núm. 181, de 20 de septiembre de 2022) [art. 14], la industria agroalimentaria de Cuenca (BOP núm. 145, de 16 de diciembre de 2022) [art. 9] y el campo de Toledo (BOP núm. 109, de 12 de junio de 2023) [disp. adic. 3.ª].

y “profesionales”⁵⁴ entre las personas en régimen de presencialidad y las empleadas en remoto. Por ejemplo, en cuanto a “horario flexible, prevención de riesgos laborales”⁵⁵, “conciliación y corresponsabilidad”⁵⁶, “adaptación de [la] jornada”⁵⁷, respeto de “la vida privada”⁵⁸ o “gestión de la organización del trabajo”⁵⁹. Lo cual, de todos modos, no impide exceptuar “aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral [...] de manera presencial”⁶⁰ o, en la otra cara de la moneda, “que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones”⁶¹.

En otros términos, si bien el personal a distancia no podrá experimentar ningún “tipo de discriminación directa o indirecta”⁶² o “perjuicio en [...] [cualquiera] de sus condiciones laborales”⁶³, siempre cabrá la oportunidad, seguramente más que recomendable en múltiples supuestos, de fijar para él “especialidades en cuanto a la jornada laboral y horarios”⁶⁴.

A tal fin, un útil punto de arranque será el de comenzar por “estudiar posibles vías para hacer cada vez más segura esa desconexión”⁶⁵, las cuales

⁵⁴ CC autonómico para el sector del doblaje y la sonorización (rama artística) de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 199, de 21 de agosto de 2021) [art. 50].

⁵⁵ CC. CC. estatales para los sectores de la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022) [art. 42] y las artes gráficas, los manipulados de papel y de cartón, las editoriales y las industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023) [art. 14].

⁵⁶ CC estatal para los sectores de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) [art. 25].

⁵⁷ CC autonómico para el sector de la ayuda a domicilio de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023) [art. 10].

⁵⁸ CC estatal para el sector de las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 17].

⁵⁹ CC. CC. de la Comunidad de Madrid para los sectores de los comercios de la piel (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022) [art. 50] y los mayoristas y minoristas de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023) [art. 64].

⁶⁰ CC. CC. estatales para los sectores de las universidades privadas, los centros universitarios privados y los centros de formación de postgraduados (BOE núm. 221, de 14 de septiembre de 2019) [art. 2], y las revistas y las publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023) [art. 16]; autonómico para el sector de la ayuda a domicilio de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023) [art. 10]; o provincial para el sector de la industria, los servicios y las tecnologías del metal de Alicante (BOP núm. 61, de 29 de marzo de 2022) [art. 18].

⁶¹ CC de Aeropuertos Públicos de Cataluña, SLU (DOGC núm. 8520, de 11 de octubre de 2021) [art. 47].

⁶² CC. CC. autonómicos para los sectores de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022) [art. 93] y el comercio del metal de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 234, de 1 de octubre de 2022) [art. 25].

⁶³ CC autonómico para el sector de la ayuda a domicilio de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023) [art. 10].

⁶⁴ CC estatal para el sector de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) [art. 18].

⁶⁵ CC de Bombardier European Investments, SLU (BOCM núm. 276, de 19 de noviembre de 2021) [anexo VI].

han de pivotar sobre “la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos”⁶⁶.

2.2. Referencias más avanzadas

Aunque ya se ha tenido ocasión de expresar que los contenidos catalogables como progresos sustanciales en la materia, casi constitutivos de genuinas buenas prácticas, con carácter general brillan por su ausencia, al final algunas previsiones convencionales sí acaban por mostrar una superior consideración acerca del especial rol del que está llamado a hacer gala el derecho a la desconexión digital en el trabajo a distancia y, por ende, en el teletrabajo.

Innegablemente, si ya de por sí la puesta en práctica de la prerrogativa ha de hacer frente a considerables dificultades, la cuestión “se complica aún más [...] [desde el momento en el que la persona] se encuentra teletrabajando en su propio domicilio con cargas familiares”⁶⁷.

Para superar dichos obstáculos, la premisa de partida debe ser la de articular las “garantías adicionales”⁶⁸ precisas, como las de “vigilar [...] [de un modo particularizado] la desconexión digital de la persona [tele]trabajadora”⁶⁹, contemplando a la postre “las especificidades [...] del derecho”⁷⁰ que se juzguen necesarias.

⁶⁶ CC. CC. estatal para el sector de la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [art. 54]; o de Cruz Roja Española (provincia de Lugo) (BOP núm. 245, de 25 de octubre de 2021) [art. 65] y el personal de oficina de la empresa Fred Olsen, SA (BOIC núm. 137, de 15 de julio de 2024) [art. 46].

⁶⁷ CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [anexo II].

⁶⁸ CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [anexo II].

⁶⁹ CC provincial para el sector del comercio del metal de Zaragoza (BOP núm. 110, de 16 de mayo de 2024) [art. 56].

⁷⁰ CC. CC. estatales para los sectores de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021) [art. 42], el comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021) [art. 24], los mayoristas y los importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) [art. 39], las industrias extractivas, del vidrio, de las cerámicas y del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022) [art. 61], la industria cárnica (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022) [disp. compl. 5.ª] y las estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [anexo IV].

En paralelo, puede resultar provechoso atribuir a la empresa⁷¹, a una hipotética comisión paritaria⁷² o a un grupo de trabajo *ad hoc*⁷³ competencias como las de analizar y valorar periódicamente “las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión digital”⁷⁴, “desarrollar los puntos relativos a esta disciplina para la próxima negociación colectiva”⁷⁵, “regular las condiciones de teletrabajo, conciliación familiar y desconexión digital de la plantilla”⁷⁶, o llevar a cabo un seguimiento regular acerca del respeto a lo acordado⁷⁷.

Lo anterior entronca precisamente con el primordial papel representado por las actuaciones “en materia de prevención de riesgos”⁷⁸, donde han de brillar con luz propia elementos como “el cumplimiento minucioso en lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario, además de una conveniente organización y utilización de los recursos tecnológicos”⁷⁹. De este modo, se hará todavía más evidente la importancia de reparar en los factores peligrosos “específicos de esta modalidad de trabajo”⁸⁰, sean ergonómicos, organizativos⁸¹ o de índole psicosocial⁸².

⁷¹ CC de Promociones y Ediciones Culturales, SA (BOP de Castellón núm. 93, de 4 de agosto de 2022) [art. 9.bis].

⁷² CC. CC. de Tostaderos Sol de Alba, SL (BOP de Granada núm. 2, de 4 de enero de 2022) [art. 45], Promociones y Ediciones Culturales, SA (BOP de Castellón núm. 93, de 4 de agosto de 2022) [art. 9.bis], Unión Sindical de Madrid Región (USMR-CCOO) (BOCM núm. 222, de 17 de septiembre de 2022) [art. 28] o Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, SA (EMASESA) (BOP de Sevilla núm. 275, de 28 de noviembre de 2022) [art. 107].

⁷³ CC. CC. autonómico para el sector de los establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de Baleares (BOIB núm. 69, de 25 de mayo de 2024) [art. 22]; o de La Verdad Multimedia, SA (BORM núm. 108, de 11 de mayo de 2024) [disp. adic. 6.^a].

⁷⁴ CC de Unión Sindical de Madrid Región (USMR-CCOO) (BOCM núm. 222, de 17 de septiembre de 2022) [art. 28].

⁷⁵ CC autonómico para el sector de los establecimientos sanitarios de hospitalización, consulta y asistencia de Baleares (BOIB núm. 69, de 25 de mayo de 2024) [art. 22].

⁷⁶ CC de La Verdad Multimedia, SA (BORM núm. 108, de 11 de mayo de 2024) [disp. adic. 6.^a].

⁷⁷ CC. CC. de Promociones y Ediciones Culturales, SA (BOP de Castellón núm. 93, de 4 de agosto de 2022) [art. 9.bis], o Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, SA (EMASESA) (BOP de Sevilla núm. 275, de 28 de noviembre de 2022) [art. 107].

⁷⁸ CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) [art. 18].

⁷⁹ CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) [art. 18].

⁸⁰ CC autonómico para el sector de las oficinas y los despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022) [art. 44].

⁸¹ CC provincial para el sector de las oficinas y los despachos de Málaga (BOP núm. 64, de 4 de abril de 2023) [art. 22].

⁸² CC. CC. estatales para los sectores de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) [art. 25], las empresas de ingeniería y las oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) [art. 39], y los despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023) [art. 49].

A renglón seguido, pero ahora desde un punto de vista más formal, los mencionados contenidos particularizados merecen un lugar reservado en los “protocolos, instrucciones, guías y [...] [hasta] acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral, y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC”⁸³, tratando de garantizar siempre, qué duda cabe, “la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras”⁸⁴.

Tal línea rectora de acentuado cariz preventivo se proyecta asimismo sobre la parcela del adiestramiento, con la impartición “a la persona [...] que teletrabaje por primera vez, y previo al comienzo de su actividad laboral por medio del teletrabajo, [de] formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto [...] sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”⁸⁵. O, con otras palabras, dicha instrucción requiere ir enfocada hacia “las características de esta forma de organización laboral y también sobre el conocimiento y uso de las herramientas disponibles”⁸⁶. Ello en orden a adquirir un adecuado grado de conocimiento en torno a “los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo”⁸⁷, para lo cual se antoja igualmente aconsejable una “formación específica para las personas [...] que se encarguen de [...] [la] organización” del desempeño en remoto⁸⁸.

Gracias a la acción conjunta de estas y otras iniciativas, se facilitará el cumplimiento de, por ejemplo, “las medidas y recomendaciones emitidas por el servicio de prevención de riesgos laborales para la protección frente a la sobrecarga de información del correo electrónico y el estrés derivado del uso indebido de herramientas digitales profesionales”⁸⁹. También, y señaladamente, de los horarios de trabajo o disponibilidad⁹⁰. Ambos, por

⁸³ CC estatal para el sector de las agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023) [art. 18].

⁸⁴ CC de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024) [anexo VI].

⁸⁵ CC estatal para el sector de las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022) [disp. adic. 7.ª].

⁸⁶ CC estatal para el sector de la industria cárnica (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022) [disp. compl. 6.ª].

⁸⁷ CC autonómico para el sector de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022) [art. 93].

⁸⁸ CC autonómico para el sector de la enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022) [art. 93].

⁸⁹ CC de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023) [anexo IX].

⁹⁰ CC. CC. autonómico para el sector de las oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) [art. 22]; o de Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023) [disp. adic. 9.ª]; Unidad de Extracción de Sangre para Donación de Cruz Roja (BOCM

cierto, susceptibles tanto de “alteración [...] con los límites y condiciones establecidos en el [...] [oportuno] acuerdo” individual⁹¹, como de desplegarse dentro de márgenes de “libertad de los profesionales para decidir su conectividad, con el límite del pleno respeto a la normativa sobre jornada y descansos, y el derecho a la desconexión de las personas empleadas con las que se interactúe”⁹², de cara a preservar el “descanso [...] [y la] intimidad personal”⁹³.

A tales efectos, presenta un extraordinario valor el deber de “establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente”⁹⁴, con el que dejar constancia, “siempre dentro del marco organizativo acordado con el responsable de su departamento o área funcional, [...] [del] inicio de [la] jornada, [...] las interrupciones y el final de la jornada habitual de trabajo”⁹⁵, así como del “tiempo de activación y desactivación de [los] equipos”⁹⁶.

Para terminar, merece la pena detenerse en las facultades empresariales de fiscalización y sanción (terrenos escasamente explorados en la práctica).

Nada impide que por la organización productiva se adopten “las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación [eso sí] la consideración debida a su dignidad y teniendo en

núm.221, de 16 de septiembre de 2023) [anexo III], Canaragua Concesiones, SA (Arona) (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 112, de 15 de septiembre de 2023) [disp. adic. 1.ª], o Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, SA (BOP de Las Palmas núm. 151, de 15 de diciembre de 2023) [art. 43].

⁹¹ CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024) [anexo II]. Texto donde también se incluye la siguiente recomendación: “6. Establece tiempos de desconexión digital. Cuando finalices tu jornada de teletrabajo, silencia el móvil. Evita revisar de manera constante tu correo, las notificaciones de los mensajes, de las redes sociales. La carga mental que nos añaden nuestros dispositivos, más allá de la franja laboral puede ser una fuente de estrés. Aprendamos a manejarlo y, sobre todo, a poner en silencio el teléfono de vez en cuando”.

⁹² Acuerdo de modificación y prórroga del CC del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022) [art. 68].

⁹³ CC del personal laboral del Instituto Catalán de las Empresas Culturales (BOP de Barcelona de 2 de febrero de 2023) [art. 27].

⁹⁴ CC. CC. de Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023) [disp. adic. 9.ª], Unidad de Extracción de Sangre para Donación de Cruz Roja (BOCM núm. 221, de 16 de septiembre de 2023) [anexo III], Canaragua Concesiones, SA (Arona) (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 112, de 15 de septiembre de 2023) [disp. adic. 1.ª], o Aguas de Telde, Gestión Integral del Servicio, SA (BOP de Las Palmas núm. 151, de 15 de diciembre de 2023) [art. 43].

⁹⁵ CC de Mina Pública de Aguas de Terrassa, SA (BOP de Barcelona de 24 de agosto de 2022) [art. 87].

⁹⁶ Acuerdo de modificación del CC estatal para el sector del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021).

cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad”⁹⁷.

Y, cuando proceda, devendrá admisible la imposición de una sanción disciplinaria a quien, *verbi gratia*, efectúe “al menos 3 comunicaciones [ex-temporáneas] en un plazo de tres meses, o 6 comunicaciones en el plazo de un año, siempre que sea por motivos de trabajo y fuera de los horarios generales de trabajo del convenio colectivo y no [...] [se trate de alguno de] los supuestos excepcionales” previstos para la modulación del derecho a la desconexión digital⁹⁸. O si, habiéndole proporcionado la empleadora “una línea de teléfono móvil y un *smartphone* que le permita no solo estar localizado en su jornada de teletrabajo para mantener una reunión o conversación interna, o bien con clientes y suministradores, sino también para acceder al correo electrónico de la empresa [...] [rebase en su uso] los parámetros establecidos [para dicha garantía] en el convenio colectivo”⁹⁹.

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

El trabajo a distancia y el teletrabajo, espoleados por la situación de pandemia provocada por la COVID-19, forzosamente se convirtieron en modalidades de prestación de servicios dotadas de una indudable trascendencia.

Y aunque su decaimiento fue también notorio al compás de la retirada de las restricciones a la movilidad una vez superado el estado de alarma, lo cierto es que, al menos en términos cuantitativos, esa significación inicial claramente se hizo notar en las mesas del diálogo social, de suerte que cada vez más convenios colectivos, con distintos niveles de éxito, comenzaron a destinarles espacios reservados.

Sin embargo, no todos los contenidos susceptibles de ser tomados en consideración han terminado por cuajar en la práctica. En este sentido, el particular derecho a la desconexión digital, predicable en toda su extensión respecto de las personas que prestan sus servicios profesionales total o parcialmente en remoto, supone una buena muestra de ello.

Así, el análisis efectuado confirma que, salvo contadas excepciones, la citada garantía no acaba de cristalizar de manera razonable, principalmente

⁹⁷ CC estatal para el sector de la acuicultura (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024) [art. 54].

⁹⁸ Inscribiéndolo como un comportamiento susceptible de constituir una falta laboral leve, el CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023) [anexo IV].

⁹⁹ Dando a entender que, entonces, se incurriría en un incumplimiento de un compromiso relativo a los medios necesarios para el desempeño del trabajo en remoto, el CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024) [art. 42].

como consecuencia de no haberse hecho acreedora de plasmaciones específicas en sintonía con las singulares circunstancias que rodean al trabajo a distancia y, en especial, al teletrabajo.

En definitiva, si bien no hay que infravalorar los tímidos avances alcanzados hasta la fecha, en este plano la sensación general es la de estar ante una materia respecto de la cual los progresos han de calificarse como nulos o inexistentes. En cambio, la realidad contemporánea demanda, en este y en otros asuntos, unos posicionamientos diferentes, rupturistas y acordes con la importancia de los bienes jurídicos implicados.

Dadas sus singulares características, el convenio (o el acuerdo) colectivo ha de erigirse en el principal instrumento para la concreción, desarrollo y perfeccionamiento de lo estipulado en la LTD, cuya propia efectividad depende de ese auxilio a brindar desde la norma autónoma. También y muy particularmente en lo atinente al derecho a la desconexión digital, garantía con un notable peso específico en materia de seguridad y salud laborales, o de conciliación de las esferas personal, familiar y profesional.

Solo dejando atrás los actuales enfoques escasamente ambiciosos, incapaces de profundizar de un modo apropiado sobre la cuestión y que, en el mejor de los supuestos, acaban traducéndose en tratamientos fragmentarios, superficiales o meramente formales, se conseguirá aprovechar el amplio potencial en manos del diálogo social a este respecto.

4. BIBLIOGRAFÍA

- GORELLI HERNÁNDEZ, J.: “Teletrabajo, tiempo de trabajo y desconexión tras la ley 10/2021”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, 2021, pp. 115-160.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E.: “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 11, 2021, pp. 77-88.
- LÓPEZ JIMÉNEZ, J. M. y FREIRE LEDO, D.: “La naturaleza jurídica de la desconexión digital y su relación con el teletrabajo”, en VV. AA. (TRUJILLO PONS, F., Dir.), *Más allá de la oficina: desafíos laborales emergentes en un mundo hiperconectado*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, pp. 31-52.
- MARTÍNEZ BARROSO, M.^a de los R.: “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en VV. AA. (ROMERO BURILLO, A. M.^a; BARDINA MARTÍN, Y. y RODRÍGUEZ ORGAZ, C., Coord.), *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023, pp. 139-180.

MORENO SOLANA, A. “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, Vol. 8, 2022, pp. 111-138.

PARLAMENTO EUROPEO: *Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital [2021/2098(INI)]*.

Capítulo VIII

**FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL
PARA EL TELETRABAJO**

DR. FRANCISCO XABIERE GÓMEZ GARCÍA

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

**1. Introducción. 2. La formación en la negociación supraempresarial.
3. La formación en la negociación a nivel de empresa. 4. Conclusiones
y buenas prácticas. 5. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN

Como bien reconoce el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC)¹, uno de los elementos más singulares de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), “son los numerosos llamamientos a la negociación colectiva como cauce adecuado para su implantación” al objeto de poder adaptar sus contenidos a las especialidades de cada sector o empresa, de ahí que los principales interlocutores sociales a nivel estatal admitan que los convenios o acuerdos colectivos deben asumir y desarrollar ciertos requerimientos, entre los que están las preferencias vinculadas a circunstancias como la formación.

En particular, el artículo 9 de la LTD dispone un derecho a la formación concretado en dos aspectos diferentes, en línea con lo ya manifestado por el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, de 2002. En el primero de ellos, aparece la obligación de las empresas de adoptar las medidas necesarias para “garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia”. Mientras, el segundo aspecto del derecho a la formación dispone que “la empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas”. A continuación, son analizados estos dos aspectos (junto con alguna otra arista) de forma separada, en función de que la negociación colectiva esté en el nivel de empresa o tenga un ámbito sectorial.

¹ Publicado por medio de la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023).

2. LA FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN SUPRAEMPRESARIAL

El primer aspecto de la formación constituye una circunstancia ligada a la igualdad de trato y no discriminación entre personas trabajadoras a distancia y personas trabajadoras presenciales, apareciendo en algún convenio colectivo redactada de la siguiente manera: “las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que teletrabajen, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios presenciales en el centro de trabajo de la empresa”²; y, enfocado desde el prisma de quienes están en situación de teletrabajo, “las personas trabajadoras sujetas a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa”³, o el trabajador “será convocado y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional”⁴.

En cuanto al segundo aspecto de la formación, según la LTD, implica una condición que enlaza con el hecho de disponer de las concretas capacidades digitales, “suficientes y necesarias para poder realizar la modalidad de prestación de servicios”⁵, que tienen que tener las personas teletrabajadoras, entendido también como cierto “criterio de idoneidad que implica el cumplimiento por parte de los trabajadores/as de los requisitos necesarios para desempeñar el teletrabajo”⁶.

De todas formas, algún pacto esquivo la formación continua y prefiere centrarse en que “la persona trabajadora, si fuera ello preciso, con carácter previo al desarrollo del trabajo a distancia, recibirá información y/o formación adecuada sobre las características de esta forma de organización laboral y también sobre el conocimiento y uso de las herramientas

² Art. 30 CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025) (BO. Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

³ Art. 13 CC de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid núm. 255, de 26 de octubre de 2021) y art. 25 CC para el Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid (BO. Comunidad de Madrid núm. 234, de 1 de octubre de 2022).

⁴ Art. 18.5.D (Condiciones de implantación. Formación) CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

⁵ Art. 87.d (Requisitos y condiciones de la prestación) Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

⁶ Art. 82 CC del comercio vario de la Comunidad de Madrid para el año 2022, 2023, 2024 (BO. Comunidad de Madrid núm. 122, de 24 de mayo de 2023).

disponibles”⁷. Una “formación específica”, previa al comienzo de la actividad laboral de quienes teletrabajen por primera vez, “con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo”, donde recibirán “formación sobre las características del teletrabajo y los riesgos derivados del mismo, así como sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”⁸. Formación que, más allá de ese momento puntual y de esa persona inexperta en concreto, sería recomendable extender, asimismo, “dentro de la formación que organice la empresa a lo largo del año”, tanto “para las personas trabajadoras que teletrabajen” como para “las que se encarguen de su organización”⁹, pues no cabe olvidar que, como ya venía señalando la doctrina académica, la función de organizar el trabajo, de gestionarlo y de controlarlo presenta complicaciones mayores, en especial para los mandos intermedios, al exigir unos elementos adicionales a las condiciones clásicas, en una circunstancia que puede resumirse en la afirmación de que toda persona en situación de teletrabajo necesita también de otra que sea “telejefa”¹⁰.

Algo vagas parecen las referencias a que “la persona tele trabajadora recibirá formación sobre un uso adecuado y seguro de las herramientas informáticas”¹¹, o a facilitar “a las personas trabajadoras afectadas la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función”¹². Frente a estas indeterminaciones, es posible concretar un poco más el contenido de la formación. Así, hay quien impone un “deber de realizar, con anterioridad al inicio del teletrabajo, la formación específica en materia de ciberseguridad y protección de datos, herramientas ofimáticas de trabajo en remoto o colaborativas, prevención de riesgos laborales, seguimiento por objetivos, y otras de similar naturaleza que pueda determinar el ente local o ente instrumental”¹³; o quien, al objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, enfoca la formación específica de la persona

⁷ Disposición complementaria sexta CC estatal de industrias cárnicas 2021-2023 (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022).

⁸ Disposición adicional séptima CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

⁹ Art. 97 (Formación) II CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023 (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8591, de 25 de enero de 2022).

¹⁰ DE CASTRO MEJUTO, L.F.: “Unha nova forma de traballo e de conciliación familiar: o teletraballo no dereito español”, *Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo*, núm. 6, 2015, pp. 73-74.

¹¹ Art. 90.7 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

¹² Art. 10 (Nuevas tecnologías) XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

¹³ Art. 88.2.h Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

teletrabajadora hacia la recepción “de información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo”¹⁴.

En efecto, la formación es una pieza clave de la función de prevención de riesgos laborales, de ahí que no esté de más que la empresa facilite “la formación para todo el personal sobre la materia de prevención en el TAD, en especial para el conocimiento de los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo”¹⁵, lo que en algún pacto se configura como una verdadera obligación empresarial para que “toda la plantilla reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”¹⁶.

La valoración de estos riesgos característicos del teletrabajo debe realizarse “poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos”¹⁷, lo que según el artículo 16.1 LTD, en particular, requiere tener en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. Entroncaría esto con el derecho a la desconexión digital, que demanda de las entidades “acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización”, para lo cual es preciso poner “a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria”¹⁸, que, en todo caso, “deberá transmitirse a las personas trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios que se pacten”¹⁹.

El objetivo de todas estas acciones de formación y sensibilización radica en que las personas trabajadoras hagan “un uso razonable del uso (sic) de

¹⁴ Art. 18.5.D (Condiciones de implantación. Formación) CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

¹⁵ Art. 97 (Formación) II CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023 (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8591, de 25 de enero de 2022).

¹⁶ Art. 51 (Seguridad y salud laboral) CC de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa para los años 2022-2025 (BO. Gipuzkoa núm. 23, de 3 de febrero de 2023).

¹⁷ Art. 97 (Formación) II CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023 (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8591, de 25 de enero de 2022).

¹⁸ Art. 15.5 (Derechos digitales) CC para las cajas y entidades financieras de ahorro 2024-2026 (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024).

¹⁹ Art. 67 (Derecho a la desconexión digital) CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022).

las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”²⁰, lo que parece más factible si la empresa elabora, “previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión”²¹.

Volviendo al V AENC, su capítulo XVI (Transición tecnológica, digital y ecológica)²², alude al Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización, “asumiendo el compromiso compartido entre los interlocutores sociales intersectoriales europeos para hacer frente al desafío común de la transformación digital en el mundo laboral”, motivo por el cual los convenios colectivos deberían, entre otras cosas, “fomentar la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para abordar temas como las competencias, la organización del trabajo y las condiciones laborales”; “impulsar la inversión en competencias digitales y en su actualización”; y “promover un enfoque orientado a las personas, en particular, sobre su formación y capacitación”.

Estas orientaciones ya aparecían en algunos convenios, por ejemplo, estableciendo que “las empresas se comprometen a formar su personal, en las competencias y habilidades digitales necesarias para afrontar la transformación digital y facilitar así su reconversión digital y la adaptación a los nuevos puestos de trabajo, así como para evitar y erradicar las brechas digitales y garantizar su empleabilidad. Por su parte, las personas trabajadoras deberán participar en este tipo de acciones formativas para su desarrollo y actualización permanente”²³, si bien, ante estos procesos de transformación digital, algunos otros convenios prevén que “las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los cambios tecnológicos que vayan a producirse en las mismas, cuando éstos sean relevantes y puedan tener consecuencias significativas sobre el empleo y/o cambios sustanciales en las condiciones laborales”²⁴;

²⁰ Art. 24.3 (Derecho a la desconexión digital) CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

²¹ Art. 82 CC de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8930, de 6 de junio de 2023). De forma similar, el Art. 73 (Nuevas tecnologías) CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) y el Art. 85 (Nuevas tecnologías) CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023).

²² Capítulo XVI (Transición tecnológica, digital y ecológica) del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva (V AENC) (BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023).

²³ Art. 80.4 (Derecho a la educación digital) XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y art. 35.4 (Derecho a la educación digital) CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).

²⁴ Art. 11 (Transformación digital) CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

cuando la introducción de estas nuevas tecnologías “comporten un periodo de formación a las personas trabajadoras”²⁵; o una “adaptación técnica no inferior a un mes”, siendo preciso comunicar las mismas con el plazo suficiente para que la representación pueda “analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados”²⁶.

Por lo tanto, desde el convencimiento de que “la formación es un valor estratégico que facilita tanto a las personas trabajadoras como a las Empresas, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías así como su adecuación a unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución”²⁷, las empresas “podrán promover la realización de cursos para la mejor preparación y el reciclaje de las personas trabajadoras, dentro de la jornada laboral, para ello a la mayor brevedad posible se realizarán reuniones entre empresa y representantes de las personas trabajadoras para debatir la posible necesidad de formación y las medidas a adoptar para cumplir estos objetivos”²⁸. En línea con esta colaboración, también se dispone que “las empresas facilitarán la participación de la RLPT en la definición, información y seguimiento de los planes de formación. A tal efecto, en las empresas que presenten Planes de Formación de Empresa, que cuenten con 100 o más personas, por acuerdo entre la RLPT y la Dirección de la Empresa, se podrá constituir una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados de entre la RLPT y de la Empresa y actuando en el marco de las funciones y derechos que ostentan como tales”²⁹.

Sin embargo, si de lo que se trata es de “acometer la necesaria anticipación al cambio”, parece más adecuado tener una visión más global que no solo atienda a la empresa en particular, sino a todo el conjunto del sector, motivo por el cual “las partes firmantes se comprometen a analizar conjuntamente la incorporación de las acciones formativas en el ámbito del Convenio Colectivo y, en particular, en el subsistema de formación profesional continua”, “que permitan la incorporación de nuevas competencias para las personas trabajadoras”, facilitando así “la adaptación a las nuevas tecnologías y las modalidades operativas que reemplacen progresivamente la prestación tradicional de los servicios” y “creando a tales efectos una

²⁵ Art. 85 (Nuevas tecnologías) CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023).

²⁶ Art. 10 (Nuevas tecnologías) XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

²⁷ Art. 74 (Formación en las empresas) XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

²⁸ Art. 42 (Formación profesional) CC de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y aderezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén (BO. Jaén núm. 133, de 14 de julio de 2021).

²⁹ Art. 94 (Comisión paritaria de formación) CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021).

Comisión específica que deberá constituirse en un plazo no superior a tres meses tras la publicación del Convenio Colectivo”³⁰.

A este respecto, son varios los convenios colectivos sectoriales que instauran estas comisiones *inter partes* con funciones de instrucción, pero con denominaciones y orientaciones diversas: desde quien opta por la tradicional comisión paritaria para “elaborar y proponer acciones de formación y de sensibilización de las personas trabajadoras en relación con la protección de datos personales y derechos digitales, así como, el establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias”³¹; a quien apuesta por una específica “Comisión de Formación Sectorial” con la competencia “de coordinación de los planes, programas y acciones formativas para promover la profesionalidad, igualdad y actualización continua de los profesionales”, en particular, incorporando “las acciones necesarias para garantizar la adecuación profesional del personal a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo producidos como consecuencia de la implantación en el sector de las nuevas tecnologías”³²; pasando por la creación de un “Observatorio de desarrollo y evolución del sector”, desde el que los firmantes del convenio “realizarán los correspondientes análisis conjuntos de la realidad sectorial”, entre otros, “de los cambios que la digitalización y las tendencias de consumo que se produzcan en la misma”, las “competencias digitales y empleabilidad de las plantillas en los nuevos puestos que puedan crearse”, “la formación y la igualdad de oportunidades”³³.

En definitiva, la situación de la formación para el teletrabajo oscila entre los que, por un lado, comunican simplemente las “instrucciones dictadas por la empresa en materia de protección de datos, seguridad y confidencialidad de la información” en el acuerdo escrito entre la empresa y el trabajador que establece el teletrabajo³⁴, aun añadiendo los procedimientos en caso de producirse dificultades técnicas³⁵, e incluso aunque los “procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación

³⁰ Art. 37 (Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional) CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

³¹ Art. 18.14 (Competencias de la comisión paritaria) IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³² Art. 54.2 (Competencias de la Comisión de Formación Sectorial) V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022).

³³ Disposición transitoria quinta del CC del sector de Grandes Almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

³⁴ Art. 30.h CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025) (BO. Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

³⁵ Art. 65 (Trabajo a distancia) CC de trabajo del sector de Cooperativas del Campo, de la provincia de Tarragona (BO Tarragona núm. 0, de 13 de febrero de 2023).

del teletrabajo” sean dados a conocer también a la RLPT³⁶; y, por otra parte, aquellos que con “el objetivo de dotar a la Empresa de unos medios humanos mejor capacitados para hacer frente a los cambios esperados, potenciando con dicho fin aquellas competencias profesionales que permitan que su trabajo se desarrolle de forma más eficiente, en la medida que las necesidades de la empresa y la normativa laboral y administrativa aplicable así lo permitan, las empresas harán sus mejores esfuerzos para favorecer el desarrollo profesional de las personas trabajadoras, primando de esta manera y en la medida de la posible su promoción”³⁷. A consecuencia de esto, “todas las personas que componen las plantillas de las entidades tienen como uno de sus deberes laborales, la necesidad de una permanente actualización y adecuación de sus conocimientos y habilidades tecnológicas aprovechando los instrumentos formativos y medios que, con esta finalidad, las Empresas pongan a su disposición”³⁸.

3. LA FORMACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN A NIVEL DE EMPRESA

Siguiendo la misma sistemática que en el análisis de la negociación colectiva supraempresarial, procede ahora atender a la obligación empresarial de garantizar la igualdad formativa para las personas en situación de teletrabajo respecto de aquellas comparables que realizan su prestación en los centros de trabajo de la entidad. En primer lugar, suele afirmarse el derecho a la formación concretando que “el teletrabajo no debe suponer menoscabo en el acceso a la formación para el empleado”³⁹, para lo cual esta persona “será convocada y mantendrá la asistencia a cursos presenciales y/o distancia que le permitan su permanente actualización profesional”⁴⁰, “en las mismas condiciones y bajo los mismos términos que respecto de aquéllas que desempeñen el trabajo de manera presencial”⁴¹, por lo que la empresa “deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso

³⁶ Art. 8.8 CC del sector de Grandes Almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

³⁷ Art. 37 (Anticipación al cambio y desarrollo de una carrera profesional) CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

³⁸ Art. 74 (Formación en las empresas) XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

³⁹ CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023). En la misma línea el art. 29.5 del III CC de Kone Elevadores, SA (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) y los CC de Michelin España Portugal, SA, para sus centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo) (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023) y para los de Lasarte-Oria, Vitoria-Gasteiz, Valladolid, Aranda de Duero, y Oficinas Generales y en el CEMA-Almería (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁴⁰ CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁴¹ Art. 11 del VIII CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 176, de 22 de julio de 2024). O, según el Anexo 8 CC de Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024), “íntegramente bajo la modalidad presencial”, pues el trabajo a distancia puede ser parcial.

efectivo”⁴², por ejemplo, velando “porque estas personas trabajadoras tengan acceso a las plataformas corporativas que incluyen la formación”⁴³.

Respecto al segundo aspecto del derecho a la formación, tal como está ordenado en el artículo 9 de la LTD, en la negociación colectiva empresarial parece claro que “debe potenciarse una formación específica en esta materia, tanto para el empleado, como para sus responsables directos, a cuyo efecto la empresa dispondrá los medios oportunos para facilitar dicha formación”⁴⁴, con el claro objetivo de alcanzar “la efectiva adecuación al trabajo a distancia y el óptimo desempeño profesional en esta modalidad de prestación de servicios”⁴⁵. Dicha formación específica debería dispensarse “tanto al momento de formalizar el acuerdo de teletrabajo como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas”⁴⁶.

Sin embargo, no siempre los convenios colectivos empresariales recogen esta necesidad formativa o, en ciertas ocasiones, la forma de hacerlo produce dudas sobre su compromiso global, por ejemplo, reduciendo la acción a un mero asesoramiento a través de su Centro de Atención al Usuario (se entiende que cuando haya una incidencia) “sobre el correcto uso de las herramientas y aplicaciones que la compañía pone a disposición para el adecuado desempeño de las funciones”⁴⁷. En todo caso, el CC de las escuelas italianas en España, tras indicar que “el centro impartirá al empleado(a) formación específica con el objeto de facilitar su adaptación a esta modalidad de trabajo, y en concreto recibirá información y formación en materia de prevención de riesgos, orientadas específicamente al teletrabajo”, enfatiza con bastante buen tino que, para alcanzar los objetivos preventivos, “el personal debe conocer y aplicar todas las medidas impuesta (sic) por la empresa y, para ello, no solo es fundamental la formación por parte de las Escuelas, sino la implicación por parte del trabajador”⁴⁸.

Al hilo de esa referencia a la prevención de riesgos cabe recordar, por un lado, que el art. 19 LPRL obliga al empresario a garantizar que cada

⁴² CC de la empresa «Sociedad Pública Eusko Trenbideak - Ferrocarriles Vascos, S.A.U.» (BO. País Vasco 5 enero 2023, núm. 4).

⁴³ CC de Al Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU (BOE núm. 290, de 5 de diciembre de 2023).

⁴⁴ Art. 38 (Sistema híbrido de trabajo) CC de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023). En los mismos términos, en el Anexo 2 del CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024) y en el Anexo V (Las nuevas formas de trabajo en TdE, TME, TSOL) del III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁴⁵ Art. 19.7 CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023).

⁴⁶ III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁴⁷ Anexo VII del CC de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024).

⁴⁸ Adjunto núm. 4 (Teletrabajo y protección de datos) del CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva; y, por otro, el mayor protagonismo del teletrabajador en las labores preventivas respecto “de quien presta sus servicios en la sede empresarial, pues de él pueden depender cuestiones como el cumplimiento efectivo de las medidas preventivas en situaciones de difícil supervisión o el correcto proceder ante riesgos graves o inminentes”⁴⁹. Por ello, son numerosos los convenios colectivos que disponen formación e información específica en materia de Prevención de Riesgos Laborales para las personas trabajadoras que opten por la modalidad de prestación de servicios a distancia⁵⁰, siendo llamativos aquellos que determinan precisamente que su realización será “prioritariamente en la modalidad de teleformación”⁵¹. Esta formación a veces consiste en un curso de obligado cumplimiento⁵² cuyos contenidos suelen ser genéricos (aunque en uno de los casos estudiados está centrado en la ergonomía⁵³), pero su objetivo habitual es el “uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática”⁵⁴, si bien solo en un caso se emplaza una “previa audiencia de los representantes de los trabajadores”⁵⁵ para definir estas concretas acciones de formación sobre Seguridad y Salud en el teletrabajo.

Al margen de la materia preventiva, la formación específica de las personas en situación de teletrabajo ocupa otros contenidos, principalmente “en materia de seguridad de la información”⁵⁶, sin olvidar la más fundamental de capacitar al empleado para el uso de herramientas básicas del teletrabajador, como los entornos corporativos⁵⁷. Pero, en definitiva, desaprovechan los convenios estudiados la oportunidad de incluir con mayor profundidad esa “doble perspectiva en materia de formación de los teletrabajadores,

⁴⁹ TORRES GARCÍA, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Aranzadi (Madrid), 2024, pp. 429 y ss.

⁵⁰ Art. 13 del CC Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023), CC del Grupo Asegurador Reale (BOE núm. 259, de 30 de octubre de 2023) o Anexo VIII del CC Siemens Energy, SA (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

⁵¹ Art. 16.3 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Villanueva del Fresno (DO. Extremadura 6 octubre 2021, núm. 193) y art. 37.11 CC Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

⁵² Art. 37.11 CC Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) y III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁵³ CC 2021-2022-2023-2024 para la empresa Unión Agroganadera de Álava - Arabako Nekazarien Elkarte-UAGA (BO. Territorio Histórico de Álava 3 diciembre 2021, núm. 138).

⁵⁴ II CC del Grupo Parcial Cepsa (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) y IV CC de Cimodin, SL (BOE núm. 255, de 25 de octubre de 2023).

⁵⁵ CC de Carbueros Vía Augusta Logistics, SL (BOE núm. 108, de 3 de mayo de 2024).

⁵⁶ CC de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024). “Seguridad informática” según la terminología del CC de las escuelas italianas en España (BOE núm. 180, de 26 de julio de 2024).

⁵⁷ CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

distinguiendo las *hard skills*, que son competencias puramente técnicas, y las *soft skills*, las que posibilitan que este trabajador pueda adaptarse y gestionar con éxito el nuevo modelo de trabajo a distancia en el cual está insertado”⁵⁸.

En cambio, si existe un objetivo formativo pujante en la negociación empresarial es aquel destinado al ejercicio del derecho a la desconexión, para lo cual “se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho”⁵⁹, con acciones “dirigidas a todos los niveles de la organización”⁶⁰ para instruir “en los beneficios de la desconexión de las herramientas y medios del ámbito laboral”⁶¹.

Sorprende, en comparación con los pactos supraempresariales, la ausencia de previsiones dirigidas a lidiar con la transformación digital y para anticipar los cambios. En este sentido, solo un acuerdo incorpora una “Comisión central de formación”, donde “se trabajará en un escenario formativo para que los mandos puedan mejorar sus capacidades de liderazgo digital”, además de “revisar los cursos actuales” y plantear “nuevas necesidades formativas en relación con esta modalidad de la prestación laboral”⁶². Del mismo modo, puede constatarse el poco interés en incorporar estas cuestiones a los derechos de información y participación de la RLPT, por ejemplo, dándoles a conocer “aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del trabajo a distancia”⁶³.

Por último, son relativamente frecuentes las cláusulas que obligan a la persona teletrabajadora “a asistir a las reuniones físicas/acciones formativas u otro tipo de eventos que sean necesarios y en los lugares donde sea

⁵⁸ CORRÊA GOMES CARDIM, T. y REQUENA MONTES, O.: “Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 4, 2023, p. 299.

⁵⁹ CC de TK Elevadores España, SLU, para Madrid y Valencia (BOE núm. 122, de 20 de mayo de 2024).

⁶⁰ II CC del Grupo de Empresas Carriere (BOE núm. 267, de 8 de noviembre de 2023).

⁶¹ Art. 31 CC del personal asalariado al servicio de la Comisión Ejecutiva Confederal de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (BOE núm. 285, de 29 de noviembre de 2023).

⁶² III CC de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁶³ Como bien hace el CC de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (BOE núm. 23, de 26 de enero de 2024).

preciso, aunque se encuentre en teletrabajo”⁶⁴; “a estos efectos, deberá serle notificada la correspondiente convocatoria con antelación suficiente”⁶⁵.

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva señala como la Ley de trabajo a distancia apela a la negociación colectiva para concretar diferentes materias, entre ellas la formación. Este llamamiento no es baladí, pues es palpable que no ha tenido la fuerza necesaria entre los convenios colectivos en lo tocante al ámbito del teletrabajo, pese a que algunos alertan de que las nuevas tecnologías configuran unos entornos laborales y de negocio en constante y permanente evolución, ante lo que es preciso acometer una ineludible anticipación al cambio.

El examen de los convenios que contemplan los asuntos formativos revela que, mientras algunos apuestan por la formación continua para todos los miembros de la empresa (incluso con especial interés en quienes ostentan funciones directivas), otros apuntan solo a la persona individual y al momento inicial de este tipo de prestación como la ocasión para la instrucción. En ciertos casos esta queda reducida a meras orientaciones y directrices a la hora de firmar el acuerdo escrito que establece el teletrabajo, principalmente los protocolos de uso de los dispositivos y las cuestiones sobre protección de datos y seguridad de la información. En estos no queda claro si la materia de prevención de riesgos laborales aparece entre esas orientaciones, pero algunos otros sí que configuran esa formación específica atendiendo a los singulares riesgos laborales derivados de este tipo de prestación, en especial la fatiga informática; de ahí que mencionen el derecho a la desconexión digital y, los más certeros, dispongan la elaboración de una política interna que defina las modalidades de su ejercicio a través de procedimientos de información o consulta con la representación de las personas trabajadoras.

Al hilo de esto último, la impresión general es que el fomento de la colaboración entre empresas, personas trabajadoras y sus representantes para hacer frente a los desafíos de la transformación digital en el ámbito laboral, proclamada en el V AENC, tiene por delante un mayor recorrido que lo evidenciado hasta ahora en la realidad, pues apenas un puñado de convenios colectivos ha optado por dar cabida a la representación de las personas trabajadoras en comisiones paritarias de formación (bajo distintas

⁶⁴ II Convenio colectivo de Nortegas (BOE núm. 28, de 1 de febrero de 2024). También CC Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) y VIII CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 176, de 22 de julio de 2024).

⁶⁵ Art. 13 CC Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

denominaciones), destacando su mayor ausencia en el nivel empresarial. Serán estos órganos de anticipación al cambio tecnológico y climático los que en los próximos años estén más capacitados para detectar carencias formativas, evitando las brechas digitales y sus efectos, potenciando por medio de procesos formativos y de recualificación las competencias profesionales que permitan un desempeño más eficiente, con la consiguiente mejora de la empleabilidad y la promoción profesional de las personas que realizan, al menos una parte, su prestación de servicios utilizando el teletrabajo.

La situación de las personas teletrabajadoras puede dificultar el vínculo con su empresa y con su unidad de trabajo, por lo que en relación con la formación es importante que las entidades adopten las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva de estas personas en las acciones formativas, como bien indica el artículo 30 del CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras⁶⁶.

Adicionalmente, el indispensable reciclaje de las personas trabajadoras para afrontar los actuales procesos de transformación digital y ecológica, dependerá de la identificación adecuada de las necesidades de formación y las medidas a adoptar, para lo cual resulta conveniente, como bien indica el artículo 42 del CC para las industrias del aceite de la provincia de Jaén⁶⁷, que la empresa realice reuniones con la representación de las personas trabajadoras. Aunque más calado contienen cláusulas como la disposición transitoria quinta del CC estatal de grandes almacenes⁶⁸, creando un “Observatorio de desarrollo y evolución del sector” para que las partes firmantes del pacto colectivo realicen los correspondientes análisis conjuntos motivados por la evolución de la digitalización, como la necesidad de competencias, en especial para los nuevos puestos que puedan establecerse, si bien el artículo 37 del CC estatal de empresas de seguridad⁶⁹ es mucho más preciso, marcando un plazo máximo de tres meses tras la publicación del convenio para su constitución.

Asimismo, la disposición adicional séptima del CC estatal del arroz⁷⁰, respecto de las personas que van a teletrabajar por primera vez, entiende que no está de más que reciban una formación específica para facilitar

⁶⁶ CC Provincial de A Coruña de Agencias Marítimas y Aduaneras, Empresas Estibadoras Portuarias y Comisionistas de Tránsito (2020-2025) (BO. Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

⁶⁷ CC de trabajo de ámbito sectorial para las industrias del aceite y sus derivados, y ade-rezo y relleno de aceituna de la provincia de Jaén (BO. Jaén núm. 133, de 14 de julio de 2021).

⁶⁸ CC del sector de Grandes Almacenes 2023-2026 (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁶⁹ CC estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (BOE núm. 299, de 14 de diciembre de 2022).

⁷⁰ CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

su adaptación a esta forma de trabajo, en especial resaltando los riesgos derivados de la misma, como la posible fatiga informática. Sin embargo, sobresale el artículo 97 del CC de enseñanza privada de Cataluña⁷¹, el cual amplía ese tipo de formación más allá de situaciones puntuales relacionadas con estas personas, alcanzando también a quienes están encargadas de la organización de este tipo de trabajo.

Por último, cuando exista una obligación para las personas teletrabajadoras de asistir presencialmente a formaciones, una buena idea es garantizar que le será “notificada la correspondiente convocatoria con antelación suficiente”, como indica el extenso artículo 13 del CC Grupo AXA⁷².

5. BIBLIOGRAFÍA

- CORRÊA GOMES CARDIM, T. y REQUENA MONTES, O.: “Los contratos formativos y la formación profesional ante el teletrabajo subordinado”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, núm. 4, 2023.
- DE CASTRO MEJUTO, L.F.: “Unha nova forma de traballo e de conciliación familiar: o teletraballo no dereito español”, *Anuario da Facultade de Ciencias do Traballo*, núm. 6, 2015.
- TORRES GARCÍA, B.: *La prevención de riesgos laborales en el trabajo a distancia y el teletrabajo*. Aranzadi (Madrid), 2024.

⁷¹ CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña años 2020-2023 (DO. Generalitat de Catalunya núm. 8591, de 25 de enero de 2022).

⁷² CC Grupo AXA (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

Capítulo IX

DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS Y TÉRMINOS DE USO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DRA. CRISTINA GONZÁLEZ VIDALES

Ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

Universidad de León

Sumario:

- 1. Introducción: de la pandemia a la regulación del teletrabajo.**
- 2. Análisis de los convenios.** 2.1. Dotación. 2.2. Mantenimiento, conservación y renovación de los equipos. 2.3. Condiciones de uso de los materiales. 2.4. Retorno de los elementos facilitados por la empresa.
- 3. Mejoras previstas en los convenios.**
- 4. Conclusiones y buenas prácticas.**
- 5. Bibliografía.**

1. INTRODUCCIÓN: DE LA PANDEMIA A LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

La pandemia de COVID-19 colocó el foco de atención en una modalidad de prestación de servicios poco utilizada por las empresas en la sociedad española, el teletrabajo. Al tiempo, puso de manifiesto la escasez de previsión normativa sobre teletrabajo, más aún en lo que a la dotación de medios y equipos se refiere.

Por un lado, a nivel internacional la OIT en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) solo mencionan que el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para la realización del trabajo a domicilio podrá ser proporcionado por el empresario u otra persona. La Recomendación 184 por su parte, añade que se compensarán los gastos relacionados con la prestación de servicios como energía, agua, comunicaciones y mantenimiento, así como el tiempo dedicado a este último.

A nivel supranacional, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (revisado en 2009) prevé, como norma general, que los equipamientos serán facilitados, instalados y mantenidos por el empresario cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo se realice de forma regular, con la salvedad de que la persona trabajadora utilice sus propios equipos en cuyo caso el empresario deberá proporcionar un servicio de apoyo técnico adecuado y responsabilizarse de los costes ligados a la pérdida o desperfectos de los equipos.

Por su parte, en la legislación española, el teletrabajo aparecía regulado indirectamente en el trabajo a distancia recogido en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, el cual nada decía respecto de la dotación de medios para la realización de la actividad laboral. Sin embargo, después de los meses duros de la pandemia con la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia que tras ser convalidado por el Congreso de los Diputados se tramitaría como proyecto de ley, dando lugar a la actual Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a

distancia, esta modalidad de prestación de servicios dispone de normativa propia con sus aciertos y errores¹.

En la mentada Ley, obliga a la empresa a dotar de los medios, equipos y herramientas necesarios para desempeñar las funciones propias del puesto (art. 11), debiendo de hallarse inventariados (art. 7 a) todos y cada uno de ellos en el acuerdo de trabajo a distancia, al objeto de evitar posibles conflictos sobre la propiedad del material utilizado en el desempeño de la actividad laboral. Por otra parte, en el apartado 2 del art. 11 se puntualiza que la empresa deberá garantizar “la atención precisa en el caso de dificultades técnicas”, es decir, cuando la persona en su domicilio o lugar elegido para la prestación tenga alguna incidencia de carácter técnico —como pueden ser, por ejemplo, problemas con los sistemas informáticos y de comunicación, el ordenador, los programas informáticos, smartphones, etc.— dispondrá, tal y como si estuviera en el centro de trabajo, de los servicios técnicos de la empresa.

No obstante, estas previsiones solo serán de aplicación al trabajo a distancia —entre el que se halla el teletrabajo— que se desarrolla siempre con carácter regular, entendiéndose, según la norma, por aquel que se realiza un mínimo del 30% de la jornada semanal durante un periodo de tres meses o el porcentaje proporcional en virtud de la duración del contrato.

2. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS

La dotación de medios, equipos, herramientas y la compensación de gastos son aspectos cruciales en la mentada modalidad de trabajo, si bien al inicio de la pandemia por COVID-19 se propuso como válida la idea de que las personas trabajadoras aportaran los dispositivos necesarios para la prestación de servicios a distancia, al tiempo que recaían sobre ellas todos los costes propios de la prestación de servicios en esas condiciones², esta hipótesis se superó rápidamente con la promulgación del Decreto-ley 28/2020 y la posterior Ley 10/2021.

La Ley 10/2021 cambio definitivamente esta primigenia idea, así “si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario [es quien] cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las

¹ Para mayor abundamiento el estudio de, ROMERO BURILLO, A.M.: “La regulación laboral del trabajo a distancia tras la covid-19: Un primer análisis de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia”, en VV.AA. (TORRES CORONAS, T., MORENO I GENÉ J. y ANGEL BELZUNEGUI ERASO, A. (Edrs.)): *Managing the future: challenges and proposals for post-pandemic society*, Universitat Rovira i Virgili (Tarragona), 2021, págs. 84-110.

² GARCÍA MURCIA, J.: “El nuevo marco normativo del trabajo a distancia”, en VV.AA. (Pérez de los COBOS ORIHUEL, F y THIBAUT ARANDA, X. Dirs.): *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer (Las Rozas), 2021, págs. 46 y ss.

comunicaciones”³, debiendo ser fijados por los convenios colectivos o, en defecto de estos, por los acuerdos individuales a fin de garantizar la igualdad de trato. Asimismo, cualquier gasto imputable a la parte empresarial no puede ser asumido por los trabajadores.

En lo relativo a los gastos, no solo se refieren a los generados por la adquisición de equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral, sino también aquellos costes que abona la persona trabajadora por prestar servicios desde su domicilio tales como electricidad, agua, calefacción etc. y los denominados complementos extrasalariales, siempre y cuando sean reconocidos por la autonomía colectiva⁴. Por tanto, el objetivo del art. 12 Ley 10/2021 es garantizar que la persona trabajadora no incurra en ningún desembolso —como ya se ha esbozado *supra*— tanto los referidos a los instrumentos de trabajo, los derivados de la prestación desde la vivienda o el lugar libremente elegido, como los complementos extrasalariales cuando su naturaleza sea compensatoria y resarcitoria⁵.

2.1. Dotación

Así las cosas, y siguiendo una enumeración de las cláusulas más inespecíficas a las más concretas, una de las fórmulas utilizadas por los convenios colectivos consultados para obligar a la parte empresarial a proporcionar el material necesario al personal que teletrabaja es recurrir a los acuerdos individuales o colectivos elaborados en el seno de la empresa, sin mayor abundamiento en la cuestión⁶ o, por el contrario, matizando el apartado con la condición de incluir en los mentados pactos el inventario de los medios, equipos, herramientas, consumibles o elementos muebles⁷, ya que,

³ DE LA VILLA GIL, L. E.: “El trabajo a distancia”, en VV.AA.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2016, p. 309.

⁴ GÓMEZ ABELLEIRA, F.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2020, p. 79.

⁵ ALZAGA RUIZ, I.: “El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 2, 2022, págs. 35-53.

⁶ Art. 14 CC del Banco de España para los años 2021 y 2022 (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); art. 58. 2 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); art. 65 CC para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de 2021); art. 39 CC para el sector de madera y corcho de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 143, de 28 de julio de 2022); art. 30 CC de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia (BOP de Segovia núm. 54, de 5 de mayo de 2021); art. 52 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021).

⁷ Disposición transitoria segunda VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021); art. 53.4 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); art. 20 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021); art. 39.4 XX CC nacional

como se aclara en los mismo, son el recurso óptimo para confeccionarlo en atención a las necesidades reales⁸.

Otra parte de los documentos establecen que la empresa deberá poner a disposición de la persona teletrabajadora las herramientas necesarias para que pueda prestar servicios, dejando nuevamente en manos de los empresarios y el personal o sus representantes el compromiso de listar los instrumentos necesarios para el desarrollo de la prestación, sin más detalles o enumeraciones⁹, amparándose en esta ocasión en la heterogeneidad de actividades que regula el convenio¹⁰ y para las cuales se necesitará de distintos elementos en virtud de la empresa, siendo los acuerdos individuales o colectivos —como ya se ha dicho— los espacios idóneos para albergar el listado¹¹.

Sin embargo, existen otros menos previsores, los cuales se limitan, bien a reconocer que en materia de teletrabajo se supeditan a los compromisos que se desprendan de la legislación vigente o de los mentados acuerdos

de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 95 CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022); art. 42 CC para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022); art. 30 CC para la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 13 de enero de 2023); art. 40 CC del sector comercio del metal de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 20 de enero de 2023); art. 32 CC del sector del comercio de la piel de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 15 de junio de 2023); art. 33 CC del sector de frutos secos de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 29 de noviembre de 2021); 50 CC para el sector de elaboración y venta de pastelería, confitería, bollería y repostería de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 22 de junio de 2022).

⁸ Art. 71 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

⁹ Art. 77 CC de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOGC núm. 8064, de 14 de febrero de 2020); Acuerdo tercero I CC autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021/7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); art. 47 CC de Aeropuertos Públicos de Cataluña, S.L.U. (DOGC núm. 8520, de 11 de octubre de 2021); art. 82 CC autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 21 de julio de 2022).

¹⁰ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 51.6 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 46 CC del sector de Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 28, de 22 de enero de 2023).

¹¹ Art. 11 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 24.2 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); art. 16. 5 CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023); art. 51.6 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 46 CC del sector de Transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 28, de 22 de enero de 2023).

alcanzados con los trabajadores o la representación legal de estos¹², bien a reafirman su compromiso de adhesión a la política de aplicación del teletrabajo de la empresa, precisando que la implementación de esta forma de trabajo sirve como herramienta para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral¹³.

Por otro lado, reproduciendo el literal del art. 11 del derogado Real Decreto-ley 28/2020 o el mismo de la Ley 10/2021, los textos convencionales reiteran la obligación de la empresa de facilitar los medios, equipos y herramientas, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral¹⁴, al tiempo que se elabora una lista con los instrumentos requeridos

¹² Art. 11 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); art. 37 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); Disposición complementaria sexta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 24.2 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); art. 23.5 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 37 CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 135, de 12 de julio de 2023); art. 47 CC del sector transporte de viajeros por carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 182, de 10 de agosto de 2023); art. 11 CC de la empresa Star Madrid Retail, S. L. (BOC de Madrid núm. 184, de 3 de agosto de 2024); art. 50 CC de la empresa Mann + Hummel Ibérica, S.A.U. (BOP de Zaragoza núm. 172, de 27 julio 2024).

¹³ Art. 41 CC de la empresa Renault España Comercial, S.A. (BOC de Madrid núm. 176, de 25 de julio de 2024).

¹⁴ Art. 13 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); Disposición complementaria sexta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); Disposición complementaria sexta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); art. 32.6 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); art. 33.5 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 50 CC del sector de comercio piel (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022); art. 44.5 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 64 CC del sector de comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023); art. 356 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023); art. 12 5 V CC de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022); art. 22.8 CC de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022); art. 25.5 I CC de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023); art. 16.5 CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023); art. 8.5 CC de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023); art. 37 CC del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); art 19 5 CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco (BOP de Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023); art. 42. 6 CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); art. 36 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021

para el óptimo desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo¹⁵. El catálogo de dispositivos propuestos es muy diversos y varía significativamente en virtud del texto consultado, así se pueden encontrar desde los que incluyen: ordenador, tablet, smartPC o similar¹⁶ —con Microsoft office¹⁷—, teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión (wifi)¹⁸; a aquellos que a los anteriores añaden teclado, ratón

y 2022, se modifican determinados artículos del CC en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); art. 48 CC del sector de fabricantes de galletas de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 2 de enero de 2023); art. 65 CC del sector de cooperativas del campo de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de febrero de 2023); art. 16 CC para el sector de industrias vinícolas de la provincia de Tarragona (BOP de Tarragona, de 24 de marzo de 2023); art. 16 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021); art. 14 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022); art. 32.6 CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023).

¹⁵ Art. 25 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021) Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 39.3 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 71.6 CC de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (DOGC núm. 8622, de 9 de marzo de 2022); art. 44.5 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); art. 30.2 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021); art. 22.5 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); art. 30 CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023) art. 32.5 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 36.6 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021).

¹⁶ Art. 25 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 44.5 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 22.5 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023).

¹⁷ Art. 25 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); art. 45 CC para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 158, de 22 de agosto de 2023).

¹⁸ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 30.5 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021); art. 22.5 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); art. 32.5 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 36.6 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 40 CC e la empresa Nokia Spain, S.A. (BOE núm. 210, de 30 de agosto de 2024); anexo IV CC de la empresa Iveco España, S. L. (BOP de Madrid núm. 205, de 28 de agosto de 2024); anexo VII CC de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles (BOE núm. 207, de agosto de 2024).

y pantalla, puntualizando que se trata de una enumeración orientativa¹⁹; hasta los que de manera más extensa señalan que se facilitará ordenador portátil, ratón, auriculares, pantalla o monitor de ordenador²⁰, acceso a las aplicaciones y webs de la empresa necesarias para que el trabajador pueda realizar el cometido encomendado y estar adecuadamente conectado con la empresa y con los demás miembros del equipo de trabajo, software y los consumibles imprescindibles para desarrollar el trabajo encargado²¹.

Asimismo, se han encontrados convenios que, en cuanto a las herramientas como el teclado, el ratón, la pantalla²² u otras no se enumeren en el catálogo²³ pueden ser compensadas con una cantidad máxima a tanto alzado para que la persona trabajadora adquiera el material o haga uso del que dispone en el sitio elegido para teletrabajar²⁴. La cuantía fijada en estos variará en virtud del acuerdo consultado desde los 130€²⁵, a los 100€ brutos

¹⁹ Art. 66 CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022).

²⁰ Anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

²¹ Art. 18. 5 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 30 CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

²² Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 27 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); art. 44.5 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022).

²³ Art. 25 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

²⁴ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 27 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art. 25 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

²⁵ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 27 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

periódicos cada 5 años de teletrabajo²⁶ o los 80 €²⁷, hasta aquellos fijan un importe diario —2€— por trabajo efectivo a tiempo completo realizado²⁸.

Mención especial merece hacer a la dotación de sillas ergonómicas para el desarrollo de la actividad laboral desde el domicilio, pues se utiliza una fórmula peculiar que llama la atención de quien suscribe, pues debe ser la persona teletrabajadora quien solicite la silla ergonómica homologada²⁹ y en ocasiones el reposapiés³⁰, siendo necesario en algunos casos el pertinente informe favorable del servicio de prevención de riesgos laborales para acceder al menado mobiliario³¹. Así, son muy pocos los que incluyen sin condiciones la entrega de una silla ergonómica entre el material que se debe proporcionar³².

En torno a las previsiones en esta materia ha surgido cierta controversia. La disparidad de criterios convencionales, sumada a las dotaciones económicas proporcionadas para cubrir los gastos derivados de esta singular prestación de servicio, han dado lugar a un pronunciamiento relativamente reciente sobre la obligatoriedad —o no— de incluir las sillas ergonómicas entre los equipos proporcionados a las personas trabajadoras en remoto.

Así las cosas, la Audiencia Nacional entiende que las empresas no están obligadas a dotar de estos elementos a los teletrabajadores, ya que el principio de igualdad de la Ley 10/2021 no exige que el tipo de asiento que utilizan los empleados que prestan sus servicios en modalidad online tenga que ser el

²⁶ Anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

²⁷ Art. 44.5 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 30.5 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021); art. 22.5 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); art. 22.5 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023).

²⁸ Art. 25 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

²⁹ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 27 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); art. 32. 5 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 36.6 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021).

³⁰ Art. 22.5 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); art. 25 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); CC para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 158, de 22 de agosto de 2023); art. 22.5 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023).

³¹ Art. 44.5 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 30.5 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021).

³² Art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

mismo que el que se facilita en el centro de trabajo a las personas empleadas en presenciales, menos aun cuando existe un pago para material mobiliario, pues, de hacerlo, se duplicarían los medios y los gastos para la empresa³³.

Cabrá señalar que los textos convencionales, en algunos casos, especifican la obligatoriedad de formular una solicitud formal por parte de la persona trabajadora, siempre que le fuera necesario, con el fin de facilitarle todo el material, ordenador o portátil, móvil (siempre que no se le entregue un programa o aplicación diferente para la comunicación), centralita, en el caso de que sea imprescindible para el desempeño de su actividad, silla, teclado, ratón, cascos, webcam (si el ordenador no dispone de una ya integrada) y material de oficina (papelería, bolígrafos, rotuladores, etc.)³⁴.

Por otro lado, y siguiendo la redacción establecida por la Ley 10/2021, los agentes sociales reflejan en las normas paccionadas la necesidad de asegurar que todos los medios, equipos y herramientas —incluidos los digitales— que se presten para la realización de la actividad laboral, especialmente en el supuesto de personas con discapacidad, sean universalmente accesibles, evitando así su exclusión por esta causa³⁵.

Por último, una selección menor de convenios indica simplemente que, antes del inicio de actividad laboral a distancia, la empresa proporcionará los medios, equipos y herramientas a la persona teletrabajadora a coste de la empresa³⁶; o, los más imprecisos, señalan que podrán prestar trabajo online en los términos previstos en la Ley 10/2021, sin ahondar más en la materia³⁷. En algunos casos, la persona teletrabajadora será quien deba garantizar que cuenta con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto³⁸.

2.2. Mantenimiento, conservación y renovación de los equipos

En cuanto al mantenimiento de las herramientas, medios y equipos proporcionados por la empresa, se establecen obligaciones para las personas trabajadoras que, aunque varían según el texto analizado, las comprome-

³³ SAN 105/2023 de 3 de octubre (Rec. 168/2023).

³⁴ Anexo II CC para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023).

³⁵ Art. 53 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021).

³⁶ Disposición adicional séptima CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022); art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

³⁷ Art. 9 IX CC de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021).

³⁸ Art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

ten, tras la entrega de estos, a mantener y conservar dichos elementos de manera que no se produzcan daños de notoria importancia³⁹, así como a guardarlos en un lugar seguro⁴⁰.

Por otro lado, se encuentran los deberes para las empresas, las cuales, una vez entregado el material, a fin de que los empleados puedan realizar sus actividades profesionales, se responsabilizan de otorgar el mantenimiento indispensable a los mismos⁴¹, sin que ello implique ningún tipo de perjuicio para la persona teletrabajadora, salvo que haga un uso indebido o negligente de dichos instrumentos⁴². Asimismo, la parte empresarial se hará cargo de estos en caso de obsolescencia sobrevenida⁴³ y de la actualización⁴⁴ de los mismos.

Es preciso señalar que algunos convenios, reproduciendo el texto legal, se comprometen a fijar el periodo máximo de renovación de los dispositivos puestos a disposición para realizar la actividad laboral, así como la vida útil de los mismos⁴⁵, aunque sin establecerlo. No obstante, los más ambiciosos, superado el texto legal determinan en el propio el plazo concreto de renovación, el cual será de cuatro años⁴⁶.

2.3. Condiciones de uso de los materiales

³⁹ Art. 8 bis CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 18.5 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023).

⁴⁰ Art. 95 CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022).

⁴¹ Art. 18.5 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 53 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021); art. 14 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

⁴² Anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); art. 30 CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

⁴³ Anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

⁴⁴ Art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

⁴⁵ Art. 66 CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022).

⁴⁶ Anexo VIII CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

En cuanto a los términos de uso, ciertas normas paccionadas, aunque no prevén nada sobre los requisitos, el modo, el material o las condiciones de utilización de los medios para desarrollar el teletrabajo, reservan un espacio en su articulado para la graduación de las faltas —leves, graves y muy graves— relacionadas con las conductas sobre el uso personal, fraudulento, impropio o inadecuado de medios de comunicación, informáticos o telemáticos establecidos por la empresa⁴⁷, así como la no comunicación de anomalías o incidencia en los equipos de trabajo⁴⁸.

Otros convenios, pese a regular el teletrabajo, solo mencionan el uso del material entregado en el apartado dedicado a las faltas y sanciones⁴⁹. No obstante, estas cláusulas son de aplicación tanto a las personas que presentan servicio presencialmente en el centro de trabajo como a aquellas que teletrabajan. En el caso de estas últimas recae sobre ellas —o sobre su representación legal— la responsabilidad de prever en el acuerdo de trabajo a distancia todos aquellos aspectos que la Ley 10/2021 establece como obligatorios.

En el extremo opuestos se encuentran los textos convencionales que, en su redacción, definen la necesidad de dar a conocer a las personas teletrabajadoras o a la representación legal de estas los procedimientos, métodos y protocolos de uso de los dispositivos y herramientas⁵⁰, así como el soporte técnico disponible en el supuesto de necesitarlo⁵¹. Además, deben

⁴⁷ Art. 36 VI CC de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 50, de 27 de febrero); art. 23.2 CC estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021); art. 45 CC estatal del sector de radiodifusión comercial sonora (BOE núm. 24, de 28 de enero de 2022); art. 40 CC de acción e intervención social 2022-2024 (BOE núm. 259, de 28 de octubre de 2022); art. 62 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023).

⁴⁸ Art. 27 CC para la actividad de comercio alimentación-mayorista de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios de la provincia de Burgos (BOP de Burgos núm. 39, de 27 de febrero de 2023); art. 28 CC para el sector de las actividades de comercio mixto de la provincia de Burgos (BOP de Burgos núm. 41, de 1 de marzo de 2023).

⁴⁹ Art. 55 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 37 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022).

⁵⁰ Art. 69 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); art. 22.5 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 36.6 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 16 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021).

⁵¹ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); art. 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); art. 30 CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y

proporcionar información y formación sobre el uso y conocimiento de las herramientas disponibles⁵².

Complementando lo anterior, se encuentran aquellos más concienciados con la seguridad y protección de la intimidad del teletrabajador, los cuales concretan la entrega de instrucciones relativas a la confidencialidad, protección de datos —y seguridad de la información⁵³— y medidas de vigilancia y control⁵⁴.

No obstante, una amplia muestra de ellos solo contempla la obligación de la persona trabajadora de usar responsablemente los equipos⁵⁵, cumplir con las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa⁵⁶ en relación con los equipos y útiles informáticos⁵⁷, o restringir su uso exclusivamente a tareas estrictamente profesionales⁵⁸, sin proporcionar más información.

comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023); art. 22.5 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 36.6 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 16 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021).

⁵² Disposición complementaria sexta CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

⁵³ Anexo VIII CC de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles (BOE núm. 207, de agosto de 2024); art. 25 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); art. 45 CC para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 158, de 22 de agosto de 2023); art. 14 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

⁵⁴ Art. 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022).

⁵⁵ Anexo II CC para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023).

⁵⁶ Art. 54 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021).

⁵⁷ Art. 53.4 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Acuerdo sexto I CC autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); Art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); art. 30 CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023).

⁵⁸ Art. 34.2 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 95 CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022); art. 82 CC de trabajo de preparados alimentarios y productos dietéticos de la comunidad autónoma de Cataluña (DOGC núm. 8930, de 6 de junio de 2023); art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); Art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); art. 30 CC provincial de A Coruña de agencias marítimas y aduaneras, empresas estibadoras portuarias y comisionistas de tránsito (BOP de A Coruña núm. 77, de 24 de abril de 2023); art. 65 CC para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de

2.4. Retorno de los elementos facilitados por la empresa

En cuanto a la devolución de los elementos puestos a disposición del empleado, los agentes sociales han optado por utilizar dos las fórmulas para hacer efectiva esta cláusula. Por un lado, cuando la persona trabajadora regrese al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales —físicos o software— que se le han proporcionado⁵⁹. Por otro, la empresa se reserva el derecho de reclamar el material a la persona en teletrabajo cuando esta lo requiera, teniendo que ponerlo a disposición de la organización en ese momento⁶⁰.

2021); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del CC en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); art. 14 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

⁵⁹ Art. 14 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 20 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 23.5 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 13 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 66 CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); art. 32. 7 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 33.5 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 39.4 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); Acuerdo tercero I CC autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (LCAT 2021\7) (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021); art. 95 CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022); art. 35.7 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023); art. 30.5 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021); art. 32. 5 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 42.6 CC de comercio textil de la provincia de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del CC en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); art. 25 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); art. 45 CC para el sector de comercio en general de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 158, de 22 de agosto de 2023); art. 22.5 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 36.6 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021); art. 16 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021); art. 14 CC del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

⁶⁰ Art. 8 bis CC de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

3. MEJORAS PREVISTAS EN LOS CONVENIOS

La muestra estudiada arroja algunas mejoras dignas de mención que pueden servir de ejemplo para otros convenios. Así, como se expone en la breve introducción, la actual Ley 10/2021 es de aplicación en el supuesto de que la prestación se realice desde el domicilio o lugar elegido por la persona trabajadora con carácter regular, es decir, cuando se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en virtud del contrato de trabajo (art. 1), dejando desregulado el trabajo a distancia que no cumple con este requisito.

De tal modo, algunos textos analizados indican en el propio documento que no le será de aplicación lo previsto en la mentada Ley, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1, ni lo previsto en el convenio de aplicación⁶¹. Por tanto, se desvanece la obligación de facilitar los medios, herramientas o equipos a la persona trabajadora que no cumpla con dichos parámetros, dejando al criterio de la empresa la decisión de proporcionárselos.

No obstante, a fin de subsanar esto, un pequeño grupo de convenios consultados amplían las previsiones de la norma y regulan el trabajo no presencial cuando este se sitúa por debajo del umbral del 30% de la jornada. En estos casos, no se le aplicará el régimen señalado en la norma y convenio correspondiente, estableciendo una nueva redacción para estos casos específicos⁶².

Así las cosas, en el último supuesto, las normas paccionadas optan entre dos alternativas: bien por enumerar los medios que la empresa debe facilitar, siempre que sean necesarios para el desempeño del trabajo, como ordenador, tablet, *smartPC* o similar, teléfono móvil, con línea y datos⁶³; o simplemente se comprometen a dotar de los medios necesarios al empleado para realizar la actividad laboral sin ofrecer un listado exhaustivo como en el caso anterior⁶⁴.

⁶¹ Disposición adicional octava CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021)

⁶² Disposición adicional duodécima CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020).

⁶³ Disposición adicional duodécima CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 28 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021)

⁶⁴ Art. 13 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 34 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

Otra mejora introducida por un pequeño grupo de convenios colectivos, la cual no se contempla ni en el derogado Real Decreto-ley 28/2020 ni en la actual Ley 10 /2021 —pero inspirada en las normas promulgadas durante la pandemia—, hace referencia a la regulación del teletrabajo cuando se adopte como medida de contención derivada de emergencias sanitarias, pandemias o de eventos imprevistos o excepcionales. Así, algunos documentos consultados han considerado oportuno introducir una cláusula que fije los medios, equipos y herramientas que se proporcionarán a los trabajadores cuando existan necesidades sanitarias o cuando la implantación de este proceda de “circunstancias imprevistas o extraordinarias sobrevenidas” como ya se ha mencionado⁶⁵.

En este supuesto, aunque la crisis sanitaria se ha superado, dicho apartado permanecería vigente y operaría cuando se produjeran circunstancias imprevistas o extraordinarias, en cuyo caso las empresas estarían obligadas a dotar a las personas trabajadoras, siempre que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral y no dispongan de ellos: ordenador, tablet, *smartPC* —portátil— o similar y teléfono móvil con línea y datos⁶⁶. Al tiempo, otras empresas tendrían que entregar herramientas como el teclado, el ratón o la pantalla⁶⁷ o compensar a la persona trabajadora con una cantidad máxima a tanto alzado de 45€ para que ella las adquiriera⁶⁸. No obstante, en otros convenios, la opción recae sobre el empleado, quien deberá solicitar los dispositivos que requiera su trabajo o una cantidad a tanto alzado de 45€⁶⁹.

Por otro lado, el banco social ha optado por no ser tan exhaustivos en la enumeración de los elementos a entregar y sencillamente se obliga a dotar a las personas teletrabajadoras de los medios o herramientas que sean necesarios para el desempeño de sus tareas⁷⁰.

⁶⁵ Disposición adicional undécima CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 27. 9 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Disposición transitoria quinta CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 24 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) art. 33.9 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

⁶⁶ Disposición adicional undécima CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 27. 9 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

⁶⁷ Disposición adicional undécima CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020).

⁶⁸ Disposición adicional undécima CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020).

⁶⁹ Art. 27. 9 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021).

⁷⁰ Art. 33.9 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 24 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

El estudio de los convenios seleccionados en relación con la dotación de herramientas y materiales necesarios para el teletrabajo evidencia una clara tendencia hacia la flexibilidad y adaptación a las particularidades de cada sector y empresa. El avance en esta materia está permitiendo que tanto los acuerdos individuales como los colectivos sean espacios adecuados para establecer los detalles de los recursos a proporcionar, reconociendo la diversidad de necesidades según el tipo de actividad. Aunque existe una base normativa clara, la aplicación práctica en los convenios refleja una amplia variedad de enfoques y soluciones, que van desde listados detallados de equipos a proporcionar hasta acuerdos más abiertos y adaptados a las necesidades de cada empresa o sector.

Asimismo, se observa un compromiso generalizado en los textos convencionales por asegurar la accesibilidad universal de los medios y herramientas para las personas trabajadoras, especialmente en el caso de las personas con discapacidad, cumpliendo con los principios de inclusión y no discriminación. Esta preocupación representa un paso adelante en la evolución de los convenios, buscando garantizar un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

Destaca también la cuestión de los complementos extrasalariales y los gastos corrientes asumidos por los teletrabajadores, como los relativos al consumo de electricidad, agua o calefacción en sus domicilios. A este respecto, los convenios establecen un marco de compensación para evitar que los trabajadores incurran en gastos imputables a la parte empresarial, aunque no todos los textos convencionales especifican montos o criterios claros de compensación.

Por otro lado, la regulación referente al mantenimiento, conservación y renovación de los equipos prestados muestra una marcada tendencia hacia la protección de los intereses tanto de las empresas como de los trabajadores, estableciendo normas para garantizar el correcto uso y actualización de los equipos sin generar costos indebidos para el empleado.

Finalmente, es relevante destacar que algunos convenios han introducido mejoras significativas que van más allá de las disposiciones legales, como la previsión de dotación de medios en situaciones excepcionales, tales como emergencias sanitarias o crisis imprevisibles. Esto demuestra una capacidad de anticipación y adaptación a escenarios futuros, reflejando una visión proactiva en la protección de los derechos y necesidades de las personas teletrabajadoras. Estos avances no solo refuerzan la protección de los trabajadores, sino que también impulsan una evolución positiva del marco regulador hacia un teletrabajo más seguro y eficaz.

En conclusión, aunque se han realizado avances significativos, persisten lagunas normativas y una considerable variabilidad en la aplicación de los principios establecidos por la Ley 10/2021. Los convenios colectivos juegan un papel fundamental en la adaptación de las normativas a las realidades empresariales, pero la falta de homogeneidad en algunos aspectos, como la dotación de equipos y la compensación de gastos, sugiere la necesidad de una mayor precisión legislativa y una supervisión más estricta para garantizar un trato equitativo a todos los trabajadores en modalidad remota.

Entre las buenas prácticas observables en los textos analizados, y que deberían exportarse a todos los textos convencionales, destacan la previsión de dotación de medios y equipos en los supuestos de teletrabajo durante menos del 30% de la jornada. La Ley de trabajo a distancia se aplica cuando el trabajo se realiza de manera regular, es decir, un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de referencia de 3 meses. Sin embargo, no regula el trabajo a distancia que no cumple con este requisito, dejando a la empresa la decisión de proporcionar los medios necesarios. Algunos convenios amplían las previsiones de la norma y regulan el trabajo no presencial que está por debajo del umbral del 30% de la jornada. En estos casos, se establece una nueva redacción y las normas acordadas optan por enumerar los medios que la empresa debe facilitar, como ordenadores, tablets y teléfonos móviles, o simplemente se comprometen a proporcionar los medios necesarios para realizar el trabajo sin ofrecer una lista exhaustiva.

En el mismo sentido, se halla relacionada con la mejora *supra* expuesta, a saber: un pequeño grupo de convenios colectivos ha introducido mejoras que no se contemplan en la Ley 10/2021, relacionadas con la regulación del teletrabajo en situaciones de emergencias sanitarias, pandemias o circunstancias imprevisibles. Estos convenios han establecido cláusulas que especifican los medios y herramientas que se proporcionarán a los trabajadores en estas circunstancias. Aunque la crisis sanitaria actual ha sido superada, estas cláusulas permanecerían vigentes en caso de circunstancias imprevisibles, obligando a las empresas a proporcionar los medios necesarios, como ordenadores, tablets y teléfonos móviles. Algunos convenios permiten a la empresa proporcionar herramientas o compensar al trabajador con una cantidad fija para que adquiera las herramientas necesarias. En otros textos, simplemente se obliga a proporcionar los medios o herramientas necesarios para el desempeño de las tareas.

5. BIBLIOGRAFÍA

ALZAGA RUIZ, I.: “El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 2, 2022.

- DE LA VILLA GIL, L. E.: “El trabajo a distancia”, en VV.AA.: *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores. Libro Homenaje a Tomás Sala Franco*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2016.
- GARCÍA MURCIA, J.: “El nuevo marco normativo del trabajo a distancia”, en VV.AA. (Pérez de los Cobos Orihuel, F y Thibault Aranda, X. Dirs.): *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Wolters Kluwer (Las Rozas), 2021.
- Gómez ABELLEIRA, F.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch (Valencia), 2020.
- ROMERO BURILLO, A.M.: “La regulación laboral del trabajo a distancia tras la covid-19: Un primer análisis de la ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia”, en VV.AA. (TORRES CORONAS, T., MORENO I GENÉ J. y ANGEL BELZUNEGUI ERASO, A. (Edrs.)): *Managing the future: challenges and proposals for post-pandemic society*, Universitat Rovira i Virgili (Tarragona), 2021

Capítulo X

**LA COMPENSACIÓN DE GASTOS VINCULADOS
AL DESARROLLO DEL TRABAJO A DISTANCIA
EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

DRA. HENAR ÁLVAREZ CUESTA

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

1. Introducción. 2. Análisis de las cláusulas convencionales sobre compensación de gastos. 3. Conclusiones y buenas prácticas.

1. INTRODUCCIÓN

Dentro del contenido mínimo del acuerdo escrito del trabajo a distancia que regula el art. 7 Ley 10/2021 aparece la “enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación”. La norma no descende, sin embargo, a precisar cuáles son, dadas las infinitas posibilidades en presencia, y a la sazón deja un amplio campo de acción al convenio colectivo para su acotación.

Al respecto, los Tribunales han considerado cómo “la Ley 10/2021 remiten a la negociación colectiva para que establezca la forma de compensación de estos gastos”, sin que el concreto órgano judicial pueda determinar la cuantía obligada¹. En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados o, en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, pero lo que no cabe es el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos².

2. ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE COMPENSACIÓN DE GASTOS

La negociación colectiva tampoco se ha mostrado imaginativa al respecto, prefiriendo pactar cantidades a tanto alzado por el conjunto de los presumibles gastos que comporta el teletrabajo, o bien sustituir el plus de transporte por el plus de teletrabajo, en lugar de establecer un arco de cantidades en función de los posibles consumos.

¹ STS 8 marzo 2023 (rec. 277/2021).

² SSAN 4 junio 2021 (núm. 103/2021); 10 noviembre 2022 (núm. 269/2022) y 3 octubre 2023 (núm. 168/2023).

Escasos son los pactos que no contienen previsión alguna al respecto³, o cuantos simplemente mencionan esa obligación sin mayor precisión: “la empresa abonará los gastos que se ocasionen y justifiquen por el teletrabajo”⁴.

Otros remiten a una futura negociación colectiva⁵; o solo establecen una cantidad (muchas veces sin carácter de mínimo, a modo de orientación) en defecto de dicho pacto⁶, mientras no faltan pactos que simplemente remiten al acuerdo individual⁷. Empero, se ha declarado nula aquella cláusula que remite su fijación a un concreto convenio colectivo que en el caso concreto carecía de tal referente⁸.

A la hora de precisar la cantidad que suple los gastos de la persona que teletrabaja, un gran número de cláusulas atienden al tipo de jornada para establecer la cuantía⁹, de tal modo que percibirán menos cantidad en caso

³ Como mera muestra, art. 37 III CC Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022); art. 39 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Acuerdo de teletrabajo y otras formas de flexibilidad que modifica el VI CC Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022); art. 31 CC Sinifio Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); art. 48 CC industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 20 CC industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021).

⁴ Anexo II VII CC Safety Kleen España, SA (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023);

⁵ Art. 89 Dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023); art. 31 VII convenio colectivo de trabajo de la empresa pública Sistema d’Emergències Mèdiques, SA (DOGC núm. 8961, de 19 de julio de 2023); art. 8.bis Convenio colectivo para el personal laboral de la entidad local menor de Ontinar de Salz (BOP de Zaragoza núm. 279, de 4 de diciembre de 2021).

⁶ Art. 39.4 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); Art. 15 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); Art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Art. 4.2 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Disposición Complementaria 6ª.6 CC sector de industrias cárnicas (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022).

⁷ Art. 32.6 CC elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 47 III convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC núm. 8869, de 7 de marzo de 2023); art. 19 Convenio colectivo del colegio Oficial de Enfermeros y Enfermeras de Castellón (BOP de Castellón núm. 16, de 5 de febrero de 2022).

⁸ SAN 22 marzo 2022 (núm. 33/2022).

⁹ Art. 20 CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 19.9 III CC sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Art. 58 CC industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); Art. 39.4 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); Art. 15 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); Art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Art. 33 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022); Art. 19.3 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); Art. 24.2.6 CC comercio de distribuido-

de trabajar a tiempo parcial¹⁰; o solo lo pagan en función de los días teletabajados¹¹. Por el contrario, en ningún acuerdo se prevé una mayor retribución en caso de realizar horas extraordinarias.

Con idéntica lógica, varios pactos excluyen su pago durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, entre los que se incluyen, entre otros, los periodos de incapacidad temporal, así como los días de vacaciones retribuidas y compensación de excesos de jornada en tiempo equivalente de descanso, entre otros¹². No falta tampoco aquel que establece cómo el mes de contratación o baja en la compañía, se pagará la parte proporcional¹³.

Su naturaleza (y así lo configuran expresa y formalmente varios convenios), en atención al objetivo al que sirve, y tal y como está diseñado en la norma legal, sería de carácter extrasalarial¹⁴, como suplido de gastos a los que ha de hacer frente, sin perjuicio de que concretas regulaciones acaben por configurarlo como un complemento salarial más por razón de puesto (cuando este vaya unido a la modalidad a distancia, por ejemplo). Conforme a dicha naturaleza,

res de especialidades y productos farmacéutico (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); Art. 4.2 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Art. 15 CC Banco de España para los años 2021 y 2022 (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Disposición Complementaria 6ª.6 CC sector de industrias cárnicas (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022); Art. 66.3 CC industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); Art. 71.5 XXII CC industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); Art. 13 CC CC industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); Art. 25.7 CC sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 52 CC grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021)

¹⁰ En el año 2023, las personas trabajadoras con jornadas semanales de 30 horas o superiores, se les abonarán 1,22 euros por día trabajado en esa modalidad y con jornadas semanales inferiores a 30 horas, se les abonarán 0,96 euros por día trabajado en esa modalidad, art. 19.9 III CC sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

¹¹ “30 euros brutos, para los casos en los que el teletrabajo se despliegue 1 o 2 días a la semana, es decir, hasta el 40% de su jornada semanal [o] 60 euros brutos, para los casos en los que el teletrabajo se despliegue 3 o 4 días a la semana, es decir, entre un 41% y un 80% de la jornada semanal, Anexo VIII Acuerdo Marco colectivo de Trabajo a Distancia Teletrabajo en el Grupo Mercantil BME del CC bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022)

¹² Art. 17.5 CC Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022, núm. 293).

¹³ Art. 10 CC Goldcar Spain, SL (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

¹⁴ Art. 15 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); Art. 24.2.6 CC comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéutico (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); Art. 4.2 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Disposición Complementaria 6ª.6 CC sector de industrias cárnicas (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022); Art. 71.5 XXII CC industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022)

no se configuran como derecho adquirido¹⁵, pese a que algún pacto sí prevé respetar las condiciones más beneficiosas a este respecto ya disfrutadas¹⁶.

A partir de la crisis sanitaria y antes de la promulgación de la Ley 10/2021, se comenzaron a cuestionar los gastos a abonar por la empresa bajo esta modalidad de prestación de servicios. Quizá por tal razón, algún convenio se ocupa de realizar una división entre ahorro y costes¹⁷:

Tabla X.1.
División entre ahorro y costes

<i>Gastos para el trabajador</i>	<i>Ahorros para el trabajador</i>
Consumo energético	Tiempo de desplazamiento
Comida	Gastos de desplazamiento
<i>Gastos para la empresa</i>	<i>Ahorros para la empresa</i>
Compensación pactada	Consumo energético
Medios técnicos facilitados	Reducción coste comedor

Fuente: Anexo IV Convenio colectivo de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021)

En este sentido, varios pactos especifican los gastos compensables: “En todo caso, se deberán compensar los incrementos del consumo energético derivado de los sistemas de climatización (aire acondicionado/calefacción) y de iluminación de espacios de trabajo, así como el consumo eléctrico de herramientas y medios de trabajo. También deberá compensarse la ocupación de espacios particulares dedicados al trabajo a distancia”¹⁸; Consumo eléctrico, calefacción (gas/gas-oil) y agua; Línea ADSL¹⁹.

¹⁵ Art. 17.5 CC Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022, núm. 293).

¹⁶ Anexo VIII Acuerdo Marco colectivo de Trabajo a Distancia Teletrabajo en el Grupo Mercantil BME del CC bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022)

¹⁷ Anexo IV Convenio colectivo de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021).

¹⁸ Art. 20 CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 52 CC grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021).

¹⁹ Anexo II Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023); anexo Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023); incluyendo mobiliario, art. 14 Art. 38 Convenio colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA (Aljarafesa) (BOP de Sevilla núm. 215, de 16 de septiembre de 2022).

Respecto a la conexión de internet, alguno considera que ha de ser proporcionada por la empresa, como el resto de material de oficina²⁰; mientras la mayoría lo incluye dentro de los gastos compensables con el complemento analizado: “con la compensación establecida... la empresa compensará al trabajador los siguientes gastos: i) espacio físico que reúna las condiciones ambientales adecuadas para el desempeño del trabajo encomendado, ii) mesa, silla y reposapiés, iii) los consumos energéticos (incluida la climatización) y gastos derivados de los mismos, y iv) conexión suficiente y consumo a internet”²¹. Así, indican que la cantidad ha sido fijada en atención al gasto medio estimado de internet, agua, luz y calefacción en el que incurre un trabajador diariamente al realizar su actividad laboral desde su domicilio²².

Y, al tiempo, se especifica, para despejar las dudas suscitadas respecto del alquiler o hipoteca del domicilio, que la empresa no se hará cargo en ningún caso, de gastos de mantenimiento, conservación, etc. de la vivienda, ni la persona trabajadora tendrá derecho a ser reembolsado/a por ningún gasto de casa o alquiler o relativo a seguros, gastos por construcción o remodelación del área de oficina en casa o en la ubicación elegida por su parte para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia²³.

En cuanto a la cuantía concreta, la mayoría de pactos que fijan una cantidad, la establecen de percibo periódico, bien diario, mensual, o anual (los menos), si bien algún convenio prevé, además de un pago periódico, una indemnización a tanto alzado al comienzo de esta modalidad de prestación de servicios (ayuda al teletrabajo): “La persona trabajadora que acceda por primera vez a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo percibirá una ayuda de pago único de 100 euros brutos para la compra de accesorios, mobiliario o material a su elección y según sus necesidades. Esta ayuda se abonará en el recibo de nómina del mes en cuestión en que se inicie el teletrabajo. Esta ayuda se renovará periódicamente cuando la persona trabajadora acumule 5 años teletrabajando. Las personas que hayan percibido dicha ayuda con motivo de teletrabajo por la situación excepcional producida por la Covid19 no volverán a percibir la ayuda hasta que se cumpla el plazo señalado anteriormente. Las

²⁰ Art. 20 CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); Art. 52 CC grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021).

²¹ Art. 18.5 CC sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 46 Convenio colectivo de la empresa Software del Sol, SA (BOP de Jaén núm. 206, de 25 de octubre de 2022).

²² Art. 36 Convenio colectivo de la empresa Nutricia, SRL (BOCM núm. 189, de 10 de agosto de 2021).

²³ Art. 17 Convenio colectivo de la empresa Agfa NV sucursal en España (BOP de Barcelona de 2 de junio de 2023); art. 17.5 CC Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022, núm. 293).

posibles subsiguientes ayudas se actualizarán conforme a los valores que presente el IPC acumulado (publicado por el INE) hasta el año de renovación”²⁴.

Respecto al pago periódico, y salvo especificación al respecto, la mayoría de los convenios que fijan una retribución diaria la vinculan al día trabajado, de tal modo que no se percibiría los días de descanso, como ya se ha visto.

Así, varios pactos contemplan una cantidad diaria vinculada al día de trabajo y en función de la jornada de trabajo: 1 euro²⁵; 1,20²⁶; 1,28²⁷; 1,5²⁸; 2²⁹; 2,39³⁰; 2,5³¹; 3³²; 3,34³³; 3,97³⁴; 4,46³⁵; 6,23³⁶; hasta los 6.96 euros diarios³⁷.

²⁴ Anexo VIII Acuerdo Marco colectivo de Trabajo a Distancia Teletrabajo en el Grupo Mercantil BME del CC Bolsas y Mercados Españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

²⁵ Art. 21 Convenio colectivo de la empresa Inneria Solutions, SL (BOCM núm. 55, de 5 de marzo de 2022); art. 18 Convenio colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valderas (BOP de León núm. 118, de 22 de junio de 2023); art. 15 Convenio colectivo de la entidad Sociedad Municipal de Aparcamientos de Las Palmas de G.C., SA (SAGULPA) (BOP de Las Palmas núm. 145, de 2 de diciembre de 2022).

²⁶ Art. 7 Convenio colectivo de la empresa Gestión Integral del Agua de Huelva, SAU (BOP de Huelva núm. 24, de 4 de febrero de 2022).

²⁷ Art. 36 Convenio colectivo de la empresa Nutricia, SRL (BOCM núm. 189, de 10 de agosto de 2021).

²⁸ Art. 44 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); por gasto eléctrico, art. Art. 54 Convenio colectivo de la empresa Jesús Oñate, SA (BOP de Bizkaia núm. 172, de 7 de septiembre de 2021).

²⁹ Art. 15 CC Banco de España para los años 2021 y 2022 (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Art. 25.7 CC sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); art. 67 Convenio colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, SAU (fábrica de Ajalvir) (BOCM núm. 108, de 7 de mayo de 2022); art. 30 Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española para los centros de trabajo de la provincia de Girona (BOP de Girona núm. 171, de 7 de septiembre de 2022); art. 58 Convenio colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, SAU (BOP de Bizkaia núm. 11, de 18 de enero de 2022); art. 24 Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023).

³⁰ Art. 19 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos de Granada y provincia (BOP de Granada núm. 22, de 2 de febrero de 2023).

³¹ Art. 13 CC CC industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 13 Convenio colectivo de la empresa Seguridad Industrial, SA, para los centros de trabajo de Eugui y Egüés (BON núm. 259, de 27 de diciembre de 2022); art. 70 Convenio colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); art. 69 Convenio colectivo de la empresa Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (CAF, SA) (BOP de Zaragoza núm. 93, de 27 de abril de 2022).

³² Art. 49 Convenio colectivo de la empresa Lactalis Puleva, SLU (BOP de Granada núm. 90, de 16 de mayo de 2023).

³³ Disposición adicional 7ª.8 CC industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022); art. 21 Convenio colectivo de Cruz Roja Española en Cantabria (BOC núm. 76, de 20 de abril de 2023).

³⁴ Art. 33 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).

³⁵ Art. 28 Convenio colectivo de la empresa Hermasa Canning Technology, SA (BOP de Pontevedra núm. 43, de 3 de marzo de 2022).

³⁶ Art. 38 Convenio colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA (Aljara-fesa) (BOP de Sevilla núm. 215, de 16 de septiembre de 2022).

³⁷ Art. 33.bis Convenio colectivo de la empresa Sociedad Mixta del Agua Jaén, SA (BOP de Jaén núm. 10, de 18 de enero de 2021).

Otros prevén una cantidad mensual: 8³⁸; 15³⁹; 17⁴⁰; 20⁴¹; 22⁴²; 25⁴³; 30⁴⁴; 32⁴⁵; 34⁴⁶; 35⁴⁷;

³⁸ Art. 37 III convenio colectivo de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022).

³⁹ Art. 23 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BORM núm. 154, de 6 de julio de 2023); art. 24 Convenio colectivo de la empresa General Logistics Systems Spain, SA (BOCM núm. 67, de 20 de marzo de 2023); art. 10 Convenio colectivo de Dinahosting, SL (BOP de A Coruña núm. 217, de 16 de noviembre de 2022); art. 36 Convenio colectivo para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021).

⁴⁰ Anexo II Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SLU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023); anexo Convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023).

⁴¹ Anexo V Convenio colectivo de Televés, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); art. 14 Convenio colectivo de la empresa 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023); anexo IX Convenio colectivo de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de València, SA (Mercavalencia) (BOP de Valencia núm. 95, de 18 de mayo de 2023); art. 65 Convenio colectivo de la empresa Soluciones Integrales para los Residuos, SA (SIRESA) (BOP de Barcelona de 26 de abril de 2022).

⁴² Art. 88 Convenio colectivo de la entidad pública Fundación Pública Barberà Promoción (BOP de Barcelona de 14 de julio de 2022).

⁴³ Cláusula adicional 2ª Convenio colectivo de la empresa Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 224, de 29 de septiembre de 2022).

⁴⁴ Art. 58 CC industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); Art. 10 CC Goldcar Spain, SL (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022); Disposición Complementaria 6ª.6 CC sector de industrias cárnicas (BOE núm. 170, de 16 de julio de 2022); Art. 66.3 CC industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); art. 15 Convenio colectivo de la empresa Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, SA (BOCM núm. 30, de 4 de febrero de 2023); art. 332 Convenio colectivo para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021); art. 47 Convenio colectivo de la empresa Instituto Tecnológico de Informática (BOP de Valencia núm. 95, de 19 de mayo de 2022).

⁴⁵ Art. 10 CC Goldcar Spain, SL (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

⁴⁶ Anexo IV Convenio colectivo de la empresa Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021).

⁴⁷ Art. 8.6 CC sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); Art. 71.5 XXII CC industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); art. 56 Convenio colectivo de la empresa ID Logistics Iberia, SA (BON núm. 57, de 21 de marzo de 2023); art. 19 Convenio colectivo del colegio Oficial de Enfermeros y Enfermeras de Castellón (BOP de Castellón núm. 16, de 5 de febrero de 2022); Acuerdo por el que se aprueban incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del Convenio colectivo de operadores logísticos de la provincia de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022); art. 12 Convenio colectivo de la empresa Prometeon Tyre Group España y Portugal, SLU (BOP de Barcelona de 6 de abril de 2022).

40⁴⁸; 50⁴⁹; un mínimo de 50 euros⁵⁰; 55⁵¹; 60⁵²; 66⁵³; 70⁵⁴; hasta 90 euros⁵⁵.

Algún pacto configura el pago de gastos fijando un importe anual: 150 euros brutos es la compensación de los gastos de la pandemia⁵⁶; “292€ por la prestación de teletrabajo que se abonarán en el primer trimestre del año,

⁴⁸ Art. 15 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023); art. 30 Acuerdo de modificación del convenio colectivo del sector oficinas y despachos (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021); art. 22 Convenio colectivo del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); Anexo III Convenio colectivo de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022); art. 25 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); Art. 46 Convenio colectivo de la empresa Software del Sol, SA (BOP de Jaén núm. 206, de 25 de octubre de 2022).

⁴⁹ Art. 19.3 Acuerdo marco del grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022); Art. 4.2 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); Art. 52 CC grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021); art. 7 Convenio colectivo de la empresa Grupo Ferroatlántica, SAU, centro de trabajo de Boo de Guarnizo (BOC núm. 64, de 31 de marzo de 2023); art. 75 Convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); art. 9 Convenio colectivo del sector talleres de reparación de vehículos (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); Capítulo 2 Convenio colectivo de la empresa Grupo Ferroatlántica de Servicios, S. L. U (BOCM núm. 57, de 8 de marzo de 2023); art. 5 Convenio colectivo de la empresa Ferroglobe Innovation, SL (fábrica de Sabón Arteixo) (BOP de A Coruña núm. 37, de 23 de febrero de 2023); art. 6 Convenio colectivo del Grupo Ferroatlántica, SAU (Fábrica de Sabón) (BOP de A Coruña núm. 46, de 8 de marzo de 2023); art. 22 Convenio colectivo de la empresa Ferroatlántica del Cinca, SL (BOP de Huesca núm. 247, de 28 de diciembre de 2022); art. 24 Convenio colectivo de Clínica Los Naranjos Grupo HLA, SLU (BOP de Huelva núm. 77, de 25 de abril de 2022).

⁵⁰ Art. 20 CC industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 36 Convenio colectivo de la empresa Asesoría Cervantes, SL (BOP de A Coruña núm. 6, de 12 de enero de 2021).

⁵¹ Art. 23.5 XXII CC sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 14 Convenio colectivo de la empresa Asociación Española de Banca (BOCM núm. 187, de 7 de agosto de 2021); art. 8 Convenio colectivo de la empresa Transquality 2001, SLU (centro de trabajo de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 155, de 7 de julio de 2023).

⁵² Disposición adicional 9ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023).

⁵³ Art. 13 Convenio colectivo de la empresa Mercalicante, SA (BOP de Alicante núm. 55, de 21 de marzo de 2022).

⁵⁴ Art. 17.5 CC Agfa Offset BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022, núm. 293); art. 17 Convenio colectivo de la empresa Agfa NV sucursal en España (BOP de Barcelona de 2 de junio de 2023).

⁵⁵ Disposición adicional 6ª Convenio colectivo de la empresa Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022).

⁵⁶ Art. 10 Convenio colectivo de Dinahosting, SL (BOP de A Coruña núm. 217, de 16 de noviembre de 2022).

y en ningún caso, podrá ser compensable, ni absorbible por ningún otro concepto salarial⁵⁷; 350⁵⁸; 418 euros anuales⁵⁹.

En fin, alguno de forma excepcional diseña un complejo complemento atendiendo a la voluntariedad o no de teletrabajar y al grupo profesional: “Se establecen dos situaciones diferenciadas respecto a las opciones de trabajo a distancia.

- a) Trabajo a distancia permanente para las personas residentes en lugares donde la Compañía no cuente con un centro de trabajo. Las personas trabajadoras en régimen de trabajo a distancia permanente percibirán una compensación económica, con base en su no presencia en ningún centro de trabajo, equivalente a 4,5 euros brutos por cada día en régimen de trabajo a distancia.
- b) Las personas que disfruten de la posibilidad de realizar su trabajo a distancia a pesar de existir centro de trabajo físico, por permitirlo así las características propias de su puesto, a criterio de la Compañía, por tiempo superior al 30% de su jornada en el cómputo de 3 meses, tendrán el derecho a percibir la compensación de 3,4 € brutos diarios por cada día completo de trabajo a distancia.

Para el personal de niveles 9 o superior, con los que según el art 1 del presente Convenio la Empresa podrá pactar condiciones diferentes, al tener incluida en su mayor retribución la compensación por desplazamiento al centro de trabajo, este concepto será el que compense los gastos en los que pueda incurrir por el teletrabajo⁶⁰.

Este tipo de cláusulas, con diferentes percepciones, podría llegar a ser consideradas nulas, en atención, como ya ha dicho algún pronunciamiento judicial, que no es causa suficiente para justificar la diferencia de trato que dispensa una empresa a sus trabajadores, pagando en algunos casos los gastos y en otros no, en función del momento y las circunstancias, pues todos realizan sus cometidos desde su domicilio y durante toda la jornada de trabajo⁶¹.

A la vista de las cantidades en presencia, la diferencia entre los gastos abonados varía en un arco que oscila entre los 8 euros al mes hasta los casi 150 en idéntico módulo. No resulta sorprendente que estos vaivenes estén

⁵⁷ Art. 19 Convenio colectivo de la empresa Institución Ferial de Madrid, SA (IFEMA) (BOCM núm. 146, de 21 de junio de 2023).

⁵⁸ Art. 19 Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España, SA (CAU) (BOP de Zaragoza núm. 282, de 10 de diciembre de 2022).

⁵⁹ Art. 48 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

⁶⁰ Art. 23 CC Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

⁶¹ SAN 5 noviembre 2021 (núm. 218/2021).

vinculados tanto al tamaño de la empresa, al territorio de aplicación como al sector productivo (y no al coste del teletrabajo).

La cuantía pagada para hacer frente a los gastos ocasionados por el teletrabajo supone el envés del plus de transporte pagado a quien ha de realizar el trayecto hacia y desde el centro de trabajo físico (y así lo han considerado algunos Tribunales, que permiten establecer diferencias entre trabajadores presenciales y en remoto, por ejemplo, estos últimos no tenían derecho a reclamar aquellos conceptos retributivos vinculados a la presencialidad como es el caso del plus transporte⁶²).

Por tal razón, no faltan acuerdos que equiparan el gasto por el teletrabajo al plus de transporte que se viene percibiendo⁶³; se adapta la denominación para hacer la cuantía equivalente (plus de transporte/Teletrabajo⁶⁴; ayuda comida/plus de transporte⁶⁵); o eliminan la compensación por el plus de transporte⁶⁶ (alguno elimina el plus de transporte como el de asistencia⁶⁷). En todo caso, se prohíbe la percepción de ambos⁶⁸.

En el caso de la subvención para comida, la Audiencia Nacional ha considerado, en aquellos casos en que se trate de una percepción extrasalarial vinculada a la necesidad de comer fuera del domicilio, no procede su pago en supuestos de teletrabajo⁶⁹.

Respecto a su incremento progresivo (de conformidad con idéntico crecimiento de los gastos sufridos), cierto es que algunos convenios (los menos) establecen cuantías distintas (e incrementadas) en función de los años de

⁶² SSAN 30 junio y 22 septiembre 2021 (núm. 498/2021 y núm. 47/2021).

⁶³ Art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); Disposición adicional 7ª.8 CC industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

⁶⁴ Art. 18.5 CC sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

⁶⁵ Art. 25 Convenio colectivo de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022); art. 24 Convenio colectivo de la empresa Deoleo Global, SAU (BOCM núm. 6, de 7 de enero de 2023).

⁶⁶ Anexo 1 Convenio colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); art. 65 Convenio colectivo para el sector de oficinas y despachos (BOP de Alicante núm. 242, de 22 de diciembre de 2021); art. 13 Convenio colectivo de la empresa Mercaliente, SA (BOP de Alicante núm. 55, de 21 de marzo de 2022); art. 42 Convenio colectivo para el sector del comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje de la provincia de Alicante (BOP de Alicante núm. 90, de 11 de mayo de 2023); anexo VI Convenio colectivo de la empresa Talleres de Escoriaza, SAU (BOP de Gipuzkoa núm. 201, de 24 de octubre de 2022).

⁶⁷ Art. 29 Convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Jaén núm. 179, de 14 de septiembre de 2022).

⁶⁸ Art. 23 CC Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

⁶⁹ SAN 24 mayo 2021 (núm. 419/2020).

duración del convenio⁷⁰, a la vista de los altos costes que electricidad y calefacción han alcanzado; prevén su vinculación al Salario Mínimo Garantizado⁷¹; al incremento del Salario base⁷²; del IPC⁷³ (aunque si fuera negativo no bajaría el complemento)⁷⁴; o al incremento porcentual de las tablas salariales⁷⁵. En este sentido, como buena práctica se propone incorporar subidas porcentuales para que la primera cuantía no quede petrificada y se convierta en testimonial.

De forma sorprendente y *contra legem* algún pacto todavía obliga a que la persona trabajadora cuente con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto⁷⁶ y asuma los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción⁷⁷: “los gastos de conexión y otros derivados de la prestación de la jornada no presencial irán a cargo de la persona interesada”⁷⁸. Incluso consideran que la realización del teletrabajo compensa los gastos que la persona trabajadora tenga por la realización de la prestación laboral en su domicilio: “analizados a nivel general los gastos y ahorros que la opción de teletrabajo puede suponer para el personal solicitante de la modalidad de teletrabajo, el carácter voluntario de adopción de dicha modalidad por parte de la persona solicitante, y los gastos estructurales asumidos por EJE para contar con el edificio y el equipamiento del mismo en óptimas condiciones, de conformidad con la política de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, durante todos los días laborables del año para la totalidad de la plantilla independientemente del número de personas que se puedan

⁷⁰ Art. 39.4 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 38 Convenio colectivo de la Empresa Mancomunada del Aljarafe, SA (Aljarafe) (BOP de Sevilla núm. 215, de 16 de septiembre de 2022).

⁷¹ Art. 15 CC nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023).

⁷² Art. 14 Convenio colectivo de la empresa Asociación Española de Banca (BOCM núm. 187, de 7 de agosto de 2021).

⁷³ Art. 47 Convenio colectivo de la empresa Instituto Tecnológico de Informática (BOP de Valencia núm. 95, de 19 de mayo de 2022).

⁷⁴ Anexo III Convenio colectivo de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022).

⁷⁵ Art. 25 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); Disposición adicional 9ª Convenio colectivo de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023).

⁷⁶ Art. 26 Convenio colectivo del Centro de Ciencia y Tecnología Forestal de Cataluña (BOP de Lleida núm. 59, de 25 de marzo de 2022).

⁷⁷ Anexo IX Convenio colectivo de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCL núm. 49, de 10 de marzo de 2023).

⁷⁸ Art. 18 Acuerdo-Convenio mixto sobre las condiciones de trabajo económico-administrativas del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Haro (BOR núm. 66, de 8 de junio de 2016).

acoger a la modalidad de teletrabajo, se ha determinado que no es necesario establecer compensación de gastos”⁷⁹.

Cabe advertir al respecto cómo varias sentencias de la Audiencia Nacional han considerado que tiene “carácter legal imperativo de la obligación de asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia conforme lo establecido en el art. 7b) LTD”⁸⁰ y ni siquiera cabe compensar los gastos con descanso retribuido⁸¹.

Alguna sentencia ha considerado vulneración de la libertad sindical la supresión del pago del gasto de la conexión de ADSL a una liberada sindical, en tanto “la actuación de la empresa conlleva en todo caso que la actora se vea perjudicada por el hecho de ser liberada sindical y ello supondría una vulneración del derecho de libertad sindical (que, conforme a lo indicado, es lo que se habría de dilucidar en este proceso, dirigido a determinar si existía o no tal vulneración, conforme a la doctrina antecitada), ya que en definitiva se obstaculiza su actividad y se la penaliza por ella, sin que sean de recibo las alegaciones de la recurrente, en absoluto justificadas (por más que insista en que se trata de un gasto que no tiene que sufragar al no estar la demandante teletrabajando), y ello es así máxime si se tiene en cuenta que el hecho de que la actora sea liberada sindical no implica que la actividad a desarrollar como tal no requiera la utilización de la línea ADSL para el cumplimiento de sus funciones, suponiendo la conducta de la demandada un evidente obstáculo al libre ejercicio de las mismas al penalizar a la trabajadora en la forma indicada, irrogándole un perjuicio debido a su condición”⁸².

Algún Tribunal ha considerado que el impago de esta compensación de gastos no constituye incumplimiento grave y culpable bastante para activar la extinción prevista en el art. 50 ET⁸³. Mientras que otros dejan la puerta abierta cuando los gastos no se han enumerado e identificado en convenio ni en acuerdo individual; en tal caso “el trabajador podrá reaccionar bien instando la resolución de su contrato conforme el art. 50 ET, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y perjuicios que se le hubieran podido ocasionar”⁸⁴.

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Escasos son los pactos que no contienen previsión alguna al respecto, o cuantos simplemente mencionan esa obligación sin mayor precisión. La

⁷⁹ Art. 14 Convenio colectivo para la empresa Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJIE, SA (BOTH A núm. 36, de 25 de marzo de 2022).

⁸⁰ SSAN 10 noviembre 2022 (núm. 269/2022) y 23 enero 2024 (núm. 287/2023).

⁸¹ SAN 5 febrero y 3 junio 2024 (núm. 297/2023 y núm. 289/2023).

⁸² STSJ Madrid 23 febrero 2022 (rec. 1005/2021).

⁸³ STSJ Cataluña 12 enero 2024 (rec. 4140/2023).

⁸⁴ SAN 22 marzo 2022 (núm. 33/2022).

mayoría de pactos que fijan una cantidad, la establecen de percibo periódico, bien diario (por día trabajado), bien mensual, o en raras ocasiones anual. A la hora de precisar la cantidad que sufre los gastos de la persona que teletrabaja, un gran número de cláusulas atienden al tipo de jornada para establecer la cuantía, de tal modo que percibirán menos cantidad en caso de trabajar a tiempo parcial; o solo lo pagan en función de los días teletrabajados. Por el contrario, en ningún acuerdo se prevé una mayor retribución en caso de realizar horas extraordinarias. Con idéntica lógica, varios pactos excluyen su pago durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo, entre los que se incluyen, entre otros, los periodos de incapacidad temporal, así como los días de vacaciones retribuidas y compensación de excesos de jornada en tiempo equivalente de descanso, entre otros.

A la vista de las cantidades en presencia, la diferencia entre los gastos abonados varía en un arco que oscila entre los 8 euros al mes hasta los casi 150 en idéntico módulo. No resulta sorprendente que estos vaivenes estén vinculados tanto al tamaño de la empresa, al territorio de aplicación como al sector productivo (y no al coste del teletrabajo).

Respecto a su incremento progresivo (de conformidad con idéntico crecimiento de los gastos sufridos), cierto es que algunos convenios (los menos) establecen cuantías distintas (e incrementadas) en función de los años de duración del convenio, a la vista de los altos costes que electricidad y calefacción han alcanzado; prevén su vinculación al Salario Mínimo Garantizado; al incremento del Salario base; del IPC (aunque si fuera negativo no bajaría el complemento); o al incremento porcentual de las tablas salariales. En este sentido, como buena práctica se propone incorporar subidas porcentuales para que la primera cuantía no quede petrificada y se convierta en testimonial.

De forma sorprendente y *contra legem* algún pacto todavía obliga a que la persona trabajadora cuente con los servicios de telecomunicaciones y conectividad necesarios para desempeñar sus funciones en remoto y asuma los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias y demás gastos de electricidad, agua y calefacción. Incluso consideran que la realización del teletrabajo compensa los gastos que la persona trabajadora tenga por la realización de la prestación laboral en su domicilio.

Capítulo XI

LA DISTRIBUCIÓN DEL TELETRABAJO Y EL ESTABLECIMIENTO DE UNA JORNADA PRESENCIAL MÍNIMA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DR. JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León*

Sumario:

1. Introducción. 2. El porcentaje de presencialidad y el período de referencia como determinantes del teletrabajo “regular” incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2021. 3. La distribución del teletrabajo y la prestación presencial en el caso de los menores de edad y en los contratos formativos. 4. Determinación del porcentaje de presencialidad y su distribución. 5. Conclusiones y buenas prácticas. 6. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

La DA 1ª.2 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia establece que, entre otras materias, los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, un porcentaje o un periodo de referencia inferiores a los fijados en la norma a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, así como un porcentaje de trabajo presencial en los contratos formativos diferente al previsto siempre que no se celebren con menores de edad, sin perjuicio de la remisión general que el primer párrafo de la propia disposición adicional efectúa a la negociación colectiva en relación con “contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se considere necesario regular”.

Todo lo anterior, que reconoce un amplio margen a los interlocutores sociales para regular la distribución del teletrabajo y el establecimiento de una jornada presencial mínima, determina a su vez la estructura del presente capítulo en las tres partes que lo conforman. Aun cuando el análisis tiene como objeto de estudio los convenios colectivos estatutarios, la genérica alusión a la negociación colectiva puede incluir igualmente los acuerdos de empresa y los convenios extraestatutarios, si bien procede advertir que las previsiones utilizadas en los de carácter sectorial estatal y empresarial de grandes corporaciones son reiteradas en muy similares términos por los de ámbito geográfico inferior y por otras manifestaciones informales de la negociación colectiva¹.

Asimismo, cabe precisar que muchos de los convenios examinados son coetáneos o poco posteriores a la Ley 10/2021, de 9 de julio o al previo Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, por lo que en muchos casos —y no habiendo llegado todavía el momento de su renovación— acordaban la constitución de una comisión paritaria específica para abordar esa

¹ En tal sentido, y afirmando cómo la experiencia convencional previa lleva a plantear la conveniencia de una negociación colectiva marco en el ámbito sectorial de la regulación del trabajo a distancia, DE NIEVES NIETO, N.: “El espacio de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia”, en AA.VV. (PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, X., Dirs.): *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Wolters Kluwer), 2021, págs. 596 y ss.

novedad legislativa y alcanzar en un determinado plazo un acuerdo que se integrará como anexo al propio convenio², haciendo uso así de una remisión legal que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva no sólo reitera, sino que impone a los negociadores.

2. EL PORCENTAJE DE PRESENCIALIDAD Y EL PERÍODO DE REFERENCIA COMO DETERMINANTES DEL TELETRABAJO “REGULAR” INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY 10/2021

El trabajo a distancia “regular” incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 10/2021 queda definido en su art. 1 como aquél que se preste bajo tal modalidad, dentro de un periodo de referencia de tres meses, durante un mínimo del treinta por ciento de la jornada “o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato”³, previsión que aparece reiterada en muchos de los convenios colectivos analizados⁴.

Pero al amparo de la DA 1ª de la norma los interlocutores sociales pueden reducir el porcentaje mínimo y el período de referencia⁵, lo que no resulta baladí en tanto permite reducir los citados referentes e incluir a los

² DA 4ª CC Consum Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2021), DA 1ª CC estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021), art. 57 CC Uniprex SAU (BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 2021), art. 41 CC Family Cash SL (BOE núm. 274, de 16 de noviembre de 2021), DA CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021), art. 30 CC Lodisna SLU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022), DT 2ª CC Airbus Defence and Space SAU, Airbus Operations SL y Airbus Helicopters España SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022), Anexo V CC Refrescos Iberia SAU (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2022), art. 19 CC Ford España SL (BOE núm. 238, de 4 de octubre de 2022), DA CC Lo Bueno Directo Servicio de Ventas SLU (BOE núm. 249, de 17 de octubre de 2022) o DA 5ª CC Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

³ Esa proporcionalidad en la contratación temporal no encuentra reflejo en los convenios colectivos (más allá de su reiteración), pues por otra parte no tiene sentido ni lógico ni normativo y debería haberse sustituido “por una regla que estableciera que en caso de que el contrato de trabajo tuviera una duración inferior a los tres meses, el período de referencia será la duración del contrato, porque si el contrato temporal tiene una duración superior a los tres meses no hay razón para aplicar ninguna especificidad”, Gómez ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, págs. 25 y 26.

⁴ Entre otros, art. 14.bis CC Primark Tiendas SLU (BOE núm. 212, de 4 de septiembre de 2021), art. 63 CC Autotransporte Turístico Español SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021), art. 53 CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021), Anexo V.2 CC Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022), art. 16 CC revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023), art. 18 CC Fertiberia SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) o art. 19 CC del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁵ Uno, otro, o ambos a la vez, SALA FRANCO, T.: “El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia”, en AA.VV. (SALA FRANCO, T., Dir.): *El Teletrabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020, pág. 170.

teletrabajadores ocasionales en el régimen legal y convencional de derechos y deberes, con especial incidencia en la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas y en el abono y compensación de gastos a cargo de la empresa⁶.

Dada esa notable repercusión resulta aconsejable no utilizar una delimitación ambigua del teletrabajo objeto de regulación convencional, como ocurre significativamente cuando se considera como tal —reproduciendo el texto del art. 13 ET en su versión original— el “que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”⁷ o el así prestado “durante toda su jornada o parte de ella”⁸ —reiterando sólo parcialmente la definición contenida en el art. 2.a) Ley 10/2021—.

Y ello porque si bajo tal descripción se admite el teletrabajo por debajo de los porcentajes legales (en ejemplos más habituales, durante un día a la semana o un máximo de seis días mensuales)⁹ surge la duda de si tal modalidad queda o no incluida en el concepto de teletrabajo regular y, en consecuencia, dentro de su ámbito regulatorio.

Por tal motivo, cabe destacar aquellas cláusulas convencionales que en tales supuestos aclaran de forma expresa el alcance de sus previsiones sobre ese trabajo a distancia “ocasional” o “no regular”. De un lado, para excluirlo “toda vez que no supera el umbral fijado en la citada Ley 10/2021, de 9 de julio, no conlleva los derechos y obligaciones allí previstas”¹⁰ o al afirmar que tal régimen se aplicará “siempre que se den los presupuestos

⁶ Defendiendo en tal caso la aplicación de la norma en relación con otros derechos como la prevención de riesgos laborales, igualdad de trato, intimidad, etc., GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, en AA.VV. (López BALAGUER, M., Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021, págs. 33 y ss.

⁷ Por ejemplo, art. 28 CC Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

⁸ Entre otros, DA 7^a.1 CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022) o art. 76 CC estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022).

⁹ Art. 30.4 CC Finanzauto SA (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022).

¹⁰ Art. 25 CC El Periódico de Catalunya SLU (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); en similar sentido, art. 9 CC R Cable y Telecable Telecomunicaciones SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021), Anexo IV CC Iveco España, SL (BOCM núm. 289, de 4 de diciembre de 2021), DA 8^a CC de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), arts. 14 y 15 CC Banco de España (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), Anexo V CC Grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022), art. 24 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), Anexo II CC Ercros SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022) o art. 50 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

establecidos en dicha norma”¹¹. Por el contrario, para incluirlo reconociendo su consideración como teletrabajo a todos los efectos, en cuyo caso suelen a su vez distinguirlo del teletrabajo puntual o esporádico —sí excluido—, entendiendo por tal aquel que “no suponga continuidad en el tiempo y que esté motivado por causas relativas a necesidades de proyectos o trabajos, y a circunstancias personales de conciliación de la vida laboral y personal”¹²; en definitiva, esta segunda opción equivale a hacer uso en sentido estricto de la habilitación contenida en la DA 1ª de la norma para reducir el porcentaje mínimo y el período de referencia, que en sus escasas manifestaciones se limitan a mantener éste inalterado y a rebajar aquél a un 20 %¹³ o un 25 % de la jornada¹⁴.

Como término medio, en el supuesto de quedar extramuros de la regulación legal por no superar el trabajo a distancia tales referentes temporales, es habitual reconocer al menos la obligación empresarial de dotación de medios materiales para que facilite a sus teletrabajadores no regulares los que sean necesarios para el desarrollo de la prestación laboral (ordenador, teléfono móvil, línea y datos), pero dejando claro que no resulta aplicable el régimen legal y convencional del teletrabajo¹⁵, e incluso añadiendo expresamente —para mayor claridad— que no existirá en tales supuestos derecho a la compensación de gastos¹⁶. En sentido contrario, otros convenios reiteran en estos casos el compromiso por facilitar un ordenador o similar, debiendo el trabajador contar con un servicio de conectividad para poder desempeñar sus funciones en remoto, pero les declara aplicable la regulación del propio convenio sobre teletrabajo (contenida en un acuerdo específico que se incorpora al mismo como Anexo) salvo, precisamente, el punto relativo a la dotación de medios —más allá del ordenador— y la

¹¹ Art. 57.2 CC Uniprex, SAU (BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 2021).

¹² Arts. 25.3 y 26.6 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021). En similar sentido, art. XII.4.2 CC Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020), permitiendo el “trabajo en remoto”, en términos que parecen diferenciarlo del teletrabajo regular, hasta ocho días al año, “siempre y cuando sea compatible con un desarrollo normal de la actividad habitual y no afecte negativamente a la organización de la unidad, previa autorización de Recursos Humanos, en los siguientes supuestos: cuidado de un familiar hasta el 2º grado; festivos escolares de los menores de 12 años (salvo vacaciones escolares); circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo (huelga servicios, manifestaciones, climatología)”.

¹³ Anexo III.1 CC Euro Pool System España SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹⁴ Art. 31.bis CC Compañía Logística Acotral SA y Acotral Distribución Canarias SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022).

¹⁵ DA 12ª CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024) y art. 28 CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), art. 17.10 CC Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021) o art. 46.bis CC Euro Depot España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021).

¹⁶ Art. 13 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022).

compensación de gastos¹⁷, lo cual puede tener su lógica porque significa tener las mismas reglas que los teletrabajadores habituales sobre reversibilidad, jornada y horarios de trabajo y distribución del no presencial, prevención de riesgos, etc.

3. LA DISTRIBUCIÓN DEL TELETRABAJO Y LA PRESTACIÓN PRESENCIAL EN EL CASO DE LOS MENORES DE EDAD Y EN LOS CONTRATOS FORMATIVOS

El art. 3 Ley 10/2021 establece que “en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos”.

No obstante, y como consta, al amparo de la DA 1ª.2 Ley 10/2021 la negociación colectiva puede fijar un porcentaje de presencialidad diferente al indicado, tanto en los contratos no formativos suscritos con menores como en los formativos concertados con mayores de edad, y ya sea para establecer uno menor o mayor, lo que supone un ejemplo excepcional de absoluta disponibilidad para los interlocutores sociales¹⁸.

Sin embargo, el número de cláusulas que entran a regular esta cuestión resulta muy escaso, prácticamente anecdótico, limitándose en unos casos a reproducir el precepto legal¹⁹ y en otros a prohibir el trabajo a distancia en “los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en formación” con independencia de la edad²⁰, a buen seguro tratando de otorgar una mayor tutela y cualificación profesional y social y evitar los eventuales efectos negativos del aislamiento a quien carece aún de experiencia laboral, como bien apunta la Exposición de Motivos de la norma²¹.

¹⁷ Anexo V.3. CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021) y Anexo II.3 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022) y Anexo II.3 CCC Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022)

¹⁸ GARCÍA RUBIO, M.A.: “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: concepto y fuentes reguladoras”, cit., pág. 73; *contra*, defendiendo una interpretación para permitir sólo el incremento de la presencialidad, DE NIEVES NIETO, N.: “El espacio de la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia”, cit., pág. 603.

¹⁹ Por ejemplo, art. 18.1 CC de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

²⁰ Art. 31.bis CC Compañía Logística Acotral SA y Acotral Distribución Canarias SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022).

²¹ GÓMEZ ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, cit., pág. 32.

4. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE PRESENCIALIDAD Y SU DISTRIBUCIÓN

El art. 7.d) Ley 10/2021 establece que, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el acuerdo de trabajo a distancia debe contener lo relativo al “porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso”, cuyo carácter de contenido mínimo y obligatorio ha sido confirmado por el Tribunal Supremo²², en previsión que guarda estrecha relación con la posibilidad que la DA 1ª.2 ofrece a los interlocutores sociales para regular una jornada mínima presencial; además, cabe advertir que cualquier modificación del acuerdo individual sobre ese aspecto, y al amparo del art. 8.1, debe ser objeto de nuevo acuerdo y formalizarse por escrito con carácter previo a su aplicación, así como ser comunicada a la representación legal de los trabajadores.

Sea como fuere, el relevante papel atribuido a la autonomía colectiva tiene, a diferencia de los dos supuestos examinados con anterioridad, mucho mayor reflejo en la práctica negocial “no solo porque se trata de aspectos sustantivos e imprescindibles en la regulación del trabajo a distancia sino porque en ausencia de previsiones en los acuerdos o convenios colectivos, ante la ausencia de previsiones expresas en [la norma], la regulación de estos aspectos se remite al acuerdo individual entre trabajador y empresario o, en su caso, a las políticas unilaterales de la empresa”²³.

Más allá de remisiones a protocolos internos de la empresa a nivel global²⁴ o de previsiones a buen seguro bienintencionadas pero abstractas o vacías de contenido real —recomendando una “cierta presencia en el centro de trabajo”²⁵ en los términos concretados en el acuerdo individual suscrito

²² STS 26 junio 2024 (recurso de casación núm. 9/2023), comentada en MONEREO PÉREZ, J.L.: “Los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia y sus límites intrínsecos en el Derecho interno y comunitario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2024.

²³ DE LA PUEBLA PINILLA, A.M.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia”, en AA.VV.: *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social - CCNCC), 2022, págs. 36 y 37.

²⁴ Por ejemplo, al procedimiento y guía de Smart Working/FlexAgility 2.0 establecido por SGRE a nivel global (anexo n.º 1), art. 28 CC oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy (BOE núm. 132, de 3 de junio de 2021).

²⁵ “Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento”, art. 14.4 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024), art. 44 CC Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021), art. 14.bis CC Primark Tiendas, SLU (BOE núm. 212, de 4 de septiembre de 2021), art. 25.1 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021), art. 48.4 CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), art. 31.4 CC Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022), art. 66 CC industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022), art. 68 CC Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022),

con cada empleado²⁶— y de cuantas atribuyen unilateralmente a la empresa la posibilidad de utilizar el teletrabajo o fijar su frecuencia en atención a las necesidades del negocio y de cada área —que, a su vez, puede ser revocado en caso de disminución del compromiso y productividad del empleado²⁷—, cabe fácilmente apreciar que los convenios colectivos que lo permiten coinciden en regular tres aspectos muy concretos para determinar el porcentaje y su distribución, aunque lo hacen de forma muy dispar.

- a) Así, en primer lugar, esa facultad de negociar y distribuir el teletrabajo y la presencialidad puede quedar en gran medida sustraída a la autonomía individual si el convenio colectivo establece como regla general un porcentaje único para todos los trabajadores —que suele estar entre el 40 %²⁸ y el 50 %²⁹ “por considerar esta modalidad sin desconexión total del trabajo presencial como la mejor opción para ambas partes, evitando de esta forma algunos de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo a distancia”³⁰, y sin perjuicio de eventuales excepciones justificadas en las necesidades del servicio o del personal o del posible acceso a bolsas adicionales de trabajo a distancia para situaciones imprevistas de dos días mensuales³¹ o doce³² o veinte días anuales³³.

art. 32 CC elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), art. 19.5 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), art. 19 CC grupo FerroAtlántica en España (BOE núm. 268, de 8 de noviembre de 2022), art. 39.5 CC empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023), art. 8 CC grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), art. 10.bis CC Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023), art. 40 CC Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023).

²⁶ Aunque “sin perjuicio de lo anterior y con carácter excepcional, se podrán efectuar variaciones en atención a las necesidades organizativas de la Empresa”, Anexo IV.6 CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021).

²⁷ Art. 40 CC Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020).

²⁸ Art. 68 CC grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022), art. 37.5 CC Thales España GRP SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022), art. 21 CC Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021) y art. 13 CC Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

²⁹ Art. 44 CC Fundación Unicef-Comité Español (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

³⁰ Art. 21 CC Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021) y art. 13 CC Iberdrola Inmobiliaria, SAU (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

³¹ Además de los previstos con carácter general, “que requerirán ser aprobados únicamente por la línea directa de mando (coordinador directo)”, quien sólo podrá oponerse “por razones que perjudiquen directamente a la ejecución del proyecto, argumentándolo debidamente ante RRHH”; adicionalmente, se podrá teletrabajar “dos semanas completas al año, siempre y cuando estén separadas por un periodo de 4 semanas o más, y tras acordarlas con la línea de mando directa (coordinador)”, art. 50 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

³² Art. 40 CC Orange Espagne SAU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023) y art. 40 Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

³³ “La bolsa anual se podrá distribuir a razón de un máximo de 2 días laborables de teletrabajo adicionales al mes, no pudiendo éstos ser acumulados de un mes para el siguiente”

En otras ocasiones, los interlocutores fijan un tope que no permite atribuir al teletrabajo la calificación de “regular” en los estrictos términos legales —como en su caso se encargan de recordar—, pues queda por debajo del umbral del 30 %, conforme ocurre —en ejemplos más frecuentes— con el reconocimiento de un solo día a la semana (el 20 % de la jornada)³⁴ o de unos pocos y excepcionales al año.

A partir de lo anterior, un gran número de convenios otorgan un mayor o menor margen para que sean las partes en cada contrato o acuerdo individual quienes elijan y precisen la concreta parte de la jornada realizada de una u otra forma, en algún caso estableciendo requisitos adicionales como una determinada antigüedad en la empresa³⁵. Así, pueden establecer un mínimo de días, que suele coincidir con los dos que suponen el 30 % de teletrabajo regular³⁶, o una horquilla variable de uno a cuatro días³⁷, de dos a cinco días³⁸, etc.

Pero el análisis llevado a cabo permite comprobar que la opción por fijar un porcentaje máximo de teletrabajo resulta predominante, siendo a su vez muy habitual que el mismo quede fijado en un 40 % de la jornada (dos días a la semana)³⁹, en un 60 % (tres días

y con un límite máximo de 3 días laborables de teletrabajo a la semana, art. 37.5 CC Thales España GRP SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

³⁴ Art. 43 CC Grupo Selecta (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020), DA 9ª CC Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021), Art. 14.2 CC Philips Ibérica, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021) o Anexo CC Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

³⁵ Un año de antigüedad, art. 14.2 CC Philips Ibérica, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); o seis meses, art. 93 CC Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023).

³⁶ Fijando un mínimo de dos días a la semana, art. 18.5 CC de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022), art. 47 CC supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC núm. 8869, de 7 de marzo de 2023), art. 50 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023), Anexo V.2.6 CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), Anexo II.2.6 CC Teletinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022) y Anexo II.2.6 CCC Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

³⁷ Anexo V CC Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020) o Anexo VIII CC bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

³⁸ Art. 42 CC Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022).

³⁹ Art. 30 CC Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021), art. 25 CC Sidenor Aceros Especiales, SLU, y Sidenor Investigación y Desarrollo, SA (BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2022), art. 33 CC grupo Naturgy (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023), Anexo II CC Safety Kleen España, SA (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023).

a la semana)⁴⁰ o en un 80 % (cuatro días a la semana)⁴¹, aunque a partir de ese tope general se permite en algún caso alcanzar el 100 % “para determinados puestos en función de las necesidades organizativas concurrentes”⁴² o a quienes residan en lugares donde la compañía no cuenta con centro de trabajo, en cuyo caso podrán solicitar hasta cinco jornadas de trabajo al año presenciales con su manager o equipo⁴³; en otras ocasiones, aun cuando no se diga expresamente, se otorga tácitamente esa libertad a la empresa y al trabajador para llegar a la nula presencialidad, como se desprende de aquellas cláusulas que establecen cuál será el centro de prestación de servicios en caso de reversibilidad⁴⁴, cuantifican un distinto importe de los gastos de compensación⁴⁵ u otorgan prioridad para ocupar puestos presenciales total o parcialmente⁴⁶.

⁴⁰ Art. 17 CC Europcar IB, SA (BOE núm. 219, de 12 de septiembre de 2022).

⁴¹ DA 15ª CC Kutxabank, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) y DA 6ª CC Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022) o art. 111 CC Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁴² “Modalidad que, en todo caso, deberá ser acordada con los empleados o empleadas e informada con carácter previo a los representantes de los trabajadores y trabajadoras”, DA 15ª CC Kutxabank, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) y DA 6ª CC Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022).

⁴³ Permitiendo el teletrabajo por al menos el 30 % de la jornada en el cómputo de tres meses para aquellos que cuenten con centro físico si lo permiten las circunstancias de su puesto y a criterio de la compañía, art. 23 CC Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021).

⁴⁴ Art. 27 CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), art. 23.3 CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), art. 13 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022) o art. 33.3 CC establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022).

⁴⁵ “El importe para compensar dichos gastos queda establecido en 50€ mensuales en el caso de teletrabajar el 100%, por lo que en caso de no realizar el trabajo la jornada completa, este importe se verá reducido proporcionalmente al porcentaje de jornada en teletrabajo efectivamente realizada”, art. 52 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021); en similar sentido, pero con cantidades distintas, art. 31.bis CC Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022), art. 71.5 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022), DA 6ª CC sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022), art. 4.2 CC industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), art. 18 CC Fertilberia, SA (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023) o art. 15 CC empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines (BOE núm. 22, de 26 de enero de 2023).

⁴⁶ “Las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo que se realizan total o parcialmente de manera presencial”, art. 71.6 CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

No obstante, cuando la proporción del trabajo a distancia es muy elevada o total, los negociadores tienden a prever reuniones de contacto con el equipo de trabajo, con colaboradores o con el responsable directo con una cierta periodicidad para favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento⁴⁷ o a someter tal posibilidad a una doble aprobación por el superior inmediato y por el departamento de Recursos Humanos⁴⁸.

Además, ese tope máximo no tiene por qué ser el mismo para todos los trabajadores de la empresa, pues en algunos casos la negociación colectiva contempla distintas modalidades de teletrabajo —en alusión al número de días semanales— entre las que cada uno de ellos puede libremente optar⁴⁹; en otros, el distinto porcentaje previsto en cada caso guarda relación con la naturaleza del puesto, de tal forma que puede ir desde la prestación presencial obligatoria para el personal de servicios y atención directa al cliente a un alto grado de teletrabajo para responsables, técnicos y administrativos de datos y procesos⁵⁰; o, en una alternativa más, puede quedar limitado el porcentaje máximo de la plantilla que podrá prestar servicios en régimen de trabajo a distancia durante el 100% de su jornada de trabajo, que suele estar en torno a la tercera o cuarta parte de la plantilla⁵¹.

⁴⁷ Las cuales, en principio, tendrán lugar con una periodicidad semanal para garantizar al menos una jornada de trabajo presencial, Anexo V CC Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

⁴⁸ Art. 42 CC Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022) y art. 50 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

⁴⁹ Contemplando hasta seis modalidades distintas: 1 día/semana, 2 días/semana, 3 días/semana, 20 % de la jornada diaria, 2 tardes/semana y el viernes o, en fin, régimen flexible con un 40 % mínimo de tiempo de presencia física en el centro de trabajo a la semana y hasta un 60 % de teletrabajo, art. 43.4 CC Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023, art. 15 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023) y art. 80 CC Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023, art. 13 CC Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023), art. 70 CC Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023), art. 45 CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023)

⁵⁰ En concreto, se establecen cinco categorías, a las que se asignan de cero a cuatro días de teletrabajo máximo, art. 25.3 CC Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

⁵¹ “Esta modalidad de teletrabajo al 100% no podrá superar el 25% de los casos de teletrabajo que estén acordados en la Entidad en cada momento”, DA 15ª CC Kutxabank, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) y DA 6ª CC Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022); un máximo del 30 % de la plantilla, si bien “excepcionalmente aquellas empresas que tengan un porcentaje del 70% o más de personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33% en su plantilla podrá acordar con su representación legal de personas trabajadoras unos porcentajes superiores de teletrabajo para este colectivo”, art. 19 CC del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

Una vez determinada la distribución entre el trabajo a distancia y el presencial, cobra especial relevancia el reparto del tiempo que bajo una y otra modalidad corresponda efectuar. En este sentido, abundan las cláusulas genéricas que a tal efecto remiten a lo acordado entre el trabajador y su responsable directo teniendo en cuenta las necesidades organizativas aplicables en cada grupo y en cada puesto de trabajo⁵².

De ofrecer reglas más concretas, lo más común viene dado por exigir que se realice por días completos⁵³ “para optimizar la planificación de los equipos y maximizar los beneficios del modelo híbrido”⁵⁴, pues lo contrario tiene sólo excepcional cabida cuando existe jornada partida y se permite optar por aplicarlo o bien a días enteros o bien a la parte de jornada realizada por las tardes⁵⁵.

Y ahí es precisamente donde la diversidad de soluciones resulta más notable y evidente, pudiéndose ofrecer el siguiente elenco como ejemplos más repetidos en la negociación colectiva:

- Los días de la semana de teletrabajo, según el número de ellos que procedan, no quedan asignados con carácter fijo sino que

⁵² “Se distribuirá diaria, semanal, mensual o anualmente, atendiendo a las políticas de teletrabajo aplicables en la empresa y a las necesidades organizativas de la unidad de negocio, área o departamento en el que la persona trabajadora desarrolle su actividad laboral”, Anexo CC Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023); en similar sentido, art. 68 CC grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁵³ “No pudiendo en ningún caso realizarse parte de la jornada diaria de manera presencial y parte en remoto”, art. 30 CC Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021), Anexo IV.6 CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021), art. 68 CC grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022), art. 43.4 CC Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023), art. 15 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023) y art. 80 CC Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023). Art. 13 CC Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023), art. 70 CC Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023), art. 45 CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023); o, al menos, preferentemente, “si bien con acuerdo con las personas responsables podrá realizarse en tiempo de jornada equivalente”, Anexo V.2.6 CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), Anexo II.2.6 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022) y Anexo II.2.6 CCC Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

⁵⁴ Art. 50 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

⁵⁵ Por ejemplo, permitiendo el trabajo a distancia dos días completos a la semana o, alternativamente, todas las tardes y una mañana a la semana durante la jornada partida de invierno, que se transformará en dos días a la semana durante la jornada intensiva de verano, Anexo V CC Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); en tal caso, estableciendo que serán “como mínimo 2 horas de teletrabajo de manera continuada y que se podrá realizar hasta las 20:00 horas”, art. 40 CC Orange Espagne SAU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023) y art. 40 Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

se determinan de un modo flexible o variable según las circunstancias y normalmente a criterio de la empresa para una correcta ordenación de la actividad⁵⁶, o a elección del trabajador pero “siempre dentro de los parámetros generales establecidas en el calendario laboral de aplicación”⁵⁷. De hecho, en algún supuesto se llega a afirmar que en el acuerdo individual “será suficiente con la determinación inicial del número de días de teletrabajo semanales, salvo en aquellos casos en que por razón de la actividad necesariamente se precise la determinación de los días y horario concreto de teletrabajo”⁵⁸.

- En sentido contrario, cabe identificar con carácter previo y estático los mismos días que cada semana se van a prestar en régimen de teletrabajo, pero también pueden variar por períodos quincenales en sucesivas secuencias indefinidas y en turnos rotatorios entre teletrabajadores⁵⁹.
- La jornada a distancia puede ser repartida de forma irregular, en días alternos o acumulándose por semanas completas⁶⁰ dentro de un período de referencia de quince días⁶¹ o, en su caso, con un mínimo de un día presencial a la semana⁶².
- En fin, y entre muchas otras fórmulas posibles, puede recurrirse a un sistema mixto, donde el empleador elige una parte y el trabajador el resto bajo ciertas reglas o límites:

⁵⁶ Anexo V CC Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022), Anexo V.2.6 CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), Anexo II.2.6 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022) y Anexo II.2.6 CCC Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

⁵⁷ Art. 43 CC Grupo Selecta (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020).

⁵⁸ Anexo V CC Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

⁵⁹ Turnos rotatorios de conformidad con la siguiente periodicidad: semana 1, lunes y martes; semana 2, miércoles, jueves y viernes, art. 44 CC Fundación Unicef-Comité Español (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022); o lunes, martes y viernes una semana y miércoles y jueves la siguiente, y así sucesivamente, art. 44.1 II CC Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021), art. 37 CC Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022), art. 55 CC Bureau Veritas Iberia, SLU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023).

⁶⁰ Art. 30 CC Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021).

⁶¹ Anexo V.2.6 CC Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), Anexo II.2.6 CC Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022) y Anexo II.2.6 CCC Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

⁶² DA 15ª CC Kutxabank, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021) y DA 6ª CC Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022).

por ejemplo, excluyendo la empresa la posibilidad de coger como días del teletrabajo “el lunes junto con el viernes”⁶³; estableciendo que de “dos días de teletrabajo a la semana la persona trabajadora deberá escoger el primero de ellos, previo acuerdo con la empresa, de entre los días martes o miércoles, y siendo el segundo día obligatoriamente el viernes”⁶⁴; o atribuyendo a la línea de mando directa, tras consultarlo con el cliente del servicio, la potestad para prefiar dos días concretos a la semana para acudir de manera presencial a la empresa por parte de todos los miembros del proyecto o servicio, quedando el resto de días a la libre elección de cada trabajador, comunicándolo al superior⁶⁵.

- b) En segundo término, es habitual que el trabajo a distancia quede condicionado a la existencia de necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar. Así suele establecerse, por ejemplo, para las mujeres embarazadas en los dos o tres meses anteriores al parto y en su caso añadiendo un porcentaje máximo de trabajo a distancia que oscila entre el mínimo del 30 % y el 100 %⁶⁶.

Más excepcional resulta encontrar previsiones similares ante otras necesidades, como los de tener a su cargo hijos con discapacidad⁶⁷ o recién nacidos, así como los de enfermedad grave de familiares⁶⁸, o permitirlo de genéricamente por motivos de conciliación

⁶³ Art. 40 CC Orange Espagne SAU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023) y art. 40 Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

⁶⁴ Art. 33 CC grupo Naturgy (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023).

⁶⁵ Art. 50 CC Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

⁶⁶ Art. 52 CC Siemens, SA (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020), art. 27 CC Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021) o art. 37.5 CC Thales España GRP SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

⁶⁷ “Aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad podrán disfrutar de una jornada continuada presencial o, ante necesidades específicas del hijo o hija, podrán compaginar una jornada semanal de 20 horas presenciales, con la realización del resto de la jornada semanal a distancia”, que “se distribuirán en los cinco días de la jornada laboral”, siempre “previa autorización del o de la responsable, y estando sujetas a las necesidades derivadas del puesto de trabajo”, art. 27 CC Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021).

⁶⁸ “Las personas trabajadoras que voluntariamente así lo soliciten, podrán realizar trabajo a distancia, de manera temporal, hasta un máximo de 3 días laborables a la semana, siempre y cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: Personas trabajadoras con hijos menores hasta los 9 meses y hasta 12 meses para partos múltiples; Enfermedad muy grave de familiares de 1.º grado que convivan con la persona trabajadora; Personas trabajadoras de vuelta de enfermedad muy grave”, art. 37.5 CC Thales España GRP SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); en similar sentido, art. 40 CC Orange Espagne SAU (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023) y art. 40 Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

“de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la empresa”⁶⁹.

En similares términos, se reconoce en algún caso tal posibilidad para las trabajadoras víctimas de violencia de género extendiéndolo incluso a los cinco días laborables de la semana, “siempre que las características de su puesto permitan teletrabajar, y en los términos previstos en la política de teletrabajo existente”⁷⁰.

Sea como fuere, la nota común a estos supuestos de teletrabajo por motivos de conciliación viene dada por contemplarse con carácter temporal y excepcional, con independencia o a mayores de las reglas generales de trabajo a distancia aplicables en la empresa. En consecuencia, supondrán realmente un teletrabajo no regular en tanto no alcanzarán el período de referencia de tres meses, razón por la cual algún convenio se preocupa de reconocer expresamente en tales casos el derecho a los gastos y a las compensaciones generales⁷¹.

- c) En fin, como cláusula de salvaguarda y sin perjuicio del reparto de la jornada del trabajo a distancia que hubiera sido acordado, a menudo se contempla que durante los períodos de teletrabajo pueda ser requerida obligatoriamente la presencia física del empleado al centro de trabajo, con un preaviso de cuarenta y ocho horas y por motivos justificados⁷², como pudieran ser el desarrollo de acciones formativas, reuniones periódicas o imprevistas, presentaciones que no fuera posible realizar de forma telemática⁷³ o, en general, cuando esa asistencia “sea necesaria para la adecuada prestación de sus servicios y coordinación y

⁶⁹ Art. 45 CC Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020).

⁷⁰ “Si el puesto de trabajo no permitiese teletrabajar, la empresa favorecerá la posibilidad de un cambio temporal de puesto, mientras perdure la situación de violencia de género, sin que ello pueda suponer un perjuicio económico para la trabajadora víctima de violencia de género, ni implique derecho de permanencia definitiva en el puesto temporalmente reasignado a los solos efectos de procurar su protección”, art. 64.6 CC Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020).

⁷¹ Art. 39 CC Adecco TT, SA, ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023).

⁷² No considerando como tal la conveniencia de prestar servicios en el centro ante el efecto de una huelga convocada y secundada por los trabajadores de la empresa, art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

⁷³ Art. 43 CC Grupo Selecta (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020) o art. 18.5 CC de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022). Pudiendo añadir, por ejemplo, “situaciones urgentes o excepcionales que requieran de una coordinación específica (huelgas de proveedores o huelgas que afecten a los servicios que ofrecemos a nuestros clientes), sucesos extraordinarios, implantación de nuevos clientes cuyo servicio necesite adaptación o un período de fidelización, implantación de nuevas políticas, formación, necesidades específicas del cliente o del servicio”, art. 11 CC Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

asignación de sus funciones y tareas, o para la evaluación de cumplimiento de tareas u objetivos por parte del empleador, en el modo en que se determine por el superior o por la dirección de la empresa”⁷⁴.

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Del análisis realizado cabe extraer las siguientes conclusiones:

- Son muy escasos los convenios colectivos que, haciendo uso de la facultad prevista por la DA 1ª.2 Ley 10/2021, deciden reducir el porcentaje (30 %) o el periodo de referencia (tres meses) fijados legalmente, renunciando —salvo honrosas excepciones— a ampliar tanto el concepto de teletrabajo “regular” como el alcance subjetivo de la protección que la norma ofrece; buena muestra de ello es que cuando para ese trabajo a distancia “ocasional” los interlocutores sociales imponen la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas a cargo de la empresa, lo hacen reiterando su exclusión del resto de derechos y obligaciones, singularmente el abono y compensación de los gastos.
- Menor aún es el ejercicio de la remisión efectuada para fijar en los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje un porcentaje de presencialidad distinto al mínimo del 50 % establecido en la norma. Las muy escasas manifestaciones de la negociación colectiva sobre este extremo revelan una clara —y tal vez excesiva— intención protectora hacia los jóvenes y los menores al prohibirles totalmente el teletrabajo.
- A diferencia de los dos supuestos anteriores, sí resulta frecuente que los convenios asuman la posibilidad de establecer una jornada mínima presencial o —lo que es igual— de acotar el porcentaje y la distribución del trabajo a distancia que como contenido mínimo y obligatorio deben aparecer concretados luego en el acuerdo individual. Lo habitual viene dado por fijar un porcentaje fijo, una horquilla dentro de la cual las partes pueden concretar su elección libremente o según las necesidades productivas, o llegar incluso al teletrabajo durante el 100 % de la jornada, aumentando las

⁷⁴ Art. 43.4 CC Repsol Química, SA (BOE núm. 40, de 16 de febrero de 2023, art. 15 Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023) y art. 80 CC Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023), art. 13. CC Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023), art. 70 CC Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023, art. 45 CC Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023).

reglas y los límites cuanto mayor es ese porcentaje. Por otra parte, mientras la distribución de ese tiempo en jornadas completas es una solución casi unánime, las alternativas para su concreto reparto resultan interminables, pudiendo ser el mismo fijo, variable, flexible y/o acumulable, y quedando su determinación a la voluntad del trabajador, de la empresa o de ambos.

- En ese contexto, los convenios colectivos aprovechan para introducir lo que en puridad es un supuesto excepcional de teletrabajo ocasional, como el que se reconoce por necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar —especialmente, a trabajadoras víctimas de violencia de género y a mujeres embarazadas— o para imponer la interrupción del trabajo a distancia y la presencia física del empleado en la empresa por motivos justificados que así lo exijan.
- En definitiva, el amplio margen de intervención que los interlocutores sociales tienen reconocida para la distribución del teletrabajo y el establecimiento de una jornada presencial mínima no tiene su equivalente reflejo en la atención que los convenios colectivos prestan a esta materia frente a otros aspectos de la regulación del teletrabajo.

A la vista del estudio efectuado sobre la distribución del teletrabajo y el establecimiento de una jornada presencial mínima en la negociación colectiva, cabe destacar las siguientes buenas prácticas:

- Delimitar con precisión el teletrabajo regular, en su caso reduciendo el porcentaje y el período de referencia establecidos legalmente, para diferenciarlo claramente del ocasional, que queda excluido de su régimen jurídico sin perjuicio de valiosas previsiones como es la de imputar a la empresa la dotación y el mantenimiento de los medios materiales utilizados en la prestación de servicios.
- Regular el porcentaje de teletrabajo o de presencialidad a través de mínimos y máximos y no mediante una cifra fija, permitiendo así a las partes que en cada acuerdo individual puedan adoptar el que más se ajuste a los intereses y necesidades del trabajador y de la organización productiva.
- Atender a la realidad de la empresa y de los empleados para que esos porcentajes sean lógicos y razonables, lo que en muchos casos justificará que para distintas funciones o categorías aquéllos sean también distintos.
- Garantizar un mínimo contacto presencial con el centro de trabajo, compañeros, superiores y colaboradores, aun cuando el

teletrabajo sea exclusivo, ya sea por motivos laborales que lo requieran o con la finalidad de favorecer la comunicación y evitar situaciones de aislamiento.

- Establecer, dadas las múltiples alternativas en presencia y la posible complejidad que ello conlleva, reglas claras para el reparto de la jornada a realizar a distancia y con la suficiente flexibilidad para que pueda variar a lo largo de las semanas o meses por libre decisión del trabajador o a instancia de la empresa para una mejor ordenación de la actividad.
- Facilitar el acceso al teletrabajo y a su más favorable distribución para el trabajador cuando acredite necesidades de conciliación de su vida laboral y familiar en sentido amplio (hijos menores, atención a familiares de edad avanzada o con discapacidad, lugar de residencia o de trabajo del cónyuge, etc.), en vez de contemplar las mismas como un motivo de teletrabajo ocasional, excepcional y limitado en el tiempo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (López BALAGUER, M., Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- AA.VV. (Pérez de los COBOS ORIHUEL, F. y THIBAUT ARANDA, X., Dirs.): *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Las Rozas (Wolters Kluwer), 2021.
- AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Dirs.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Cizur Menor (Thomson Reuters Aranzadi), 2021.
- AA.VV. (SAGARDOY DE SIMÓN, I. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P., Dirs.): *Puntos críticos en relación al Teletrabajo*, Madrid (Dykinson), 2021.
- AA.VV. (SALA FRANCO, T., Dir.): *El Teletrabajo*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.
- DE LA PUEBLA PINILLA, A.M.: “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia”, en AA.VV.: *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de Estudio sobre Negociación Colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social - CCNCC), 2022.
- Gómez ABELLEIRA, F.J.: *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2020.
- MONEREO Pérez, J.L.: “Los acuerdos individuales sobre trabajo a distancia y sus límites intrínsecos en el Derecho interno y comunitario”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2024.
- POQUET CATALÁ, R.: *El Teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*, Cizur Menor (Thomson Reuters Aranzadi), 2020.

Capítulo XII

LA FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO Y EL SISTEMA DE REGISTRO HORARIO DURANTE EL TRABAJO A DISTANCIA. DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y TELETRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

DRA. M^a DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Sumario:

1. El control del tiempo de trabajo en clave de seguridad y salud. 2. Derechos vinculados al tiempo de trabajo: horario flexible y registro horario. 2.1. Flexibilidad horaria. 2.2. Tiempos de disponibilidad obligatoria. 2.3. El registro de jornada en el teletrabajo. 3. Incidencias en la jornada relacionadas con cortes de suministro de luz o conexión de internet o atender necesidades fisiológicas. 4. Ausencia de registro de jornada y presunción de laboralidad de accidentes acaecidos durante el teletrabajo. 5. La feminización del trabajo a distancia y su virtualidad en favor de la corresponsabilidad. 6. El tratamiento de la negociación colectiva respecto al trabajo a distancia como mecanismo conciliatorio por su mayor flexibilidad. 7. Principio de reversibilidad y flexibilidad horaria. 8. Conclusiones y buenas prácticas. 9. Bibliografía.

1. EL CONTROL DEL TIEMPO DE TRABAJO EN CLAVE DE SEGURIDAD Y SALUD

No puede desconocerse que el entorno productivo, social y económico ha experimentado transformaciones muy profundas, que influyen de forma considerable en la concepción del tiempo de trabajo en el momento actual, al punto que el debate sobre los límites de la jornada y su control empresarial, además de tener un efecto positivo y saludable, sirve de trasfondo al derecho a la desconexión digital. La limitación de la jornada de trabajo, el reconocimiento de periodos de descanso y el desempeño del trabajo en condiciones respetuosas con la salud, seguridad y dignidad de las personas trabajadoras son derechos reconocidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 31), que encuentran su pertinente desarrollo en la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo¹ y en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo².

El transcurso de casi dos décadas desde esa regulación primigenia del tiempo de trabajo pone de manifiesto cómo el actual contexto de las relaciones laborales, del sistema productivo y de la economía, entre otros, son muy diferentes a los existentes entonces, por lo cual dicho molde normativo, que sin duda resulta necesario, cada vez encaja más difícilmente en las nuevas formas de trabajo, especialmente en las que incorporan procesos de digitalización, en los que el elemento físico del trabajo se difumina, a la par que existe una mayor diversidad de fórmulas en el tiempo de prestación de servicios.

De ahí que cada vez más voces autorizadas insistan en una cada vez más necesaria reformulación de los conceptos de tiempo de trabajo y de descanso, que dé respuesta a las nuevas realidades productivas, mediante

¹ Diario Oficial de la Unión Europea, serie L, N 183 de 29 de junio de 1989.

² Diario Oficial de la Unión Europea, serie L, N 299 de 18 de noviembre de 2003, que codifica la Directiva 93/104/CE (LCEur\1993\4042) del Consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y la Directiva 2000/34/CE (LCEur\2000\2026) del Parlamento Europeo y del Consejo.

categorías jurídicas más diversas y no excluyentes que, a la par, mantengan el nivel de protección necesaria.

En la Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88/CE se apunta que estas formas de empleo tienen cabida dentro de su ámbito de aplicación, advirtiendo, sin embargo, de la necesidad ineludible de preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, lo que incluye el respeto a las limitaciones de jornada y los períodos mínimos de descanso establecidos en las normas, que deberán cumplirse escrupulosamente por los Estados miembros. El propio Acuerdo Marco sobre Teletrabajo, en su cláusula 8ª, establece, en relación con la salud y seguridad, que la empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la Directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.

Los sistemas de producción *just in time* generalizados tras las últimas crisis económicas permiten a la empresa reducir costes ajustando la actividad a los pedidos y no a las expectativas de la demanda, pero en contrapartida exigen una estructura menos rígida, en la que la carga de trabajo y, consecuentemente, la disponibilidad de las personas trabajadoras, van variando con un margen de previsión muy reducido. Ello hace que la teledisponibilidad se presente especialmente problemática, pues, en ocasiones, la duración de la prestación no es muy extensa, pero lo que a la empresa le interesa es una permanente disponibilidad de la persona teletrabajadora, rea del equipo telemático en el que, eventualmente, pueda recibir encargos o instrucciones.

Como señala la Comunicación interpretativa de la Directiva 2003/88, las aspiraciones de flexibilidad de los empleadores se enmarcan en una “economía que funciona veinticuatro horas al día, siete días a la semana, globalizada y altamente competitiva”. Se extiende de esta forma la conciencia de que la persona trabajadora más valiosa es la más disponible, pero no puede obviarse el recorte significativo que esta flexibilidad empresarial supone para los derechos laborales, al interferir en los tiempos inicialmente planificados para el ocio y las responsabilidades familiares. Y ello sin perjuicio de que esta flexibilidad interna pueda contribuir a limitar o evitar otras medidas más gravosas, como la extinción del contrato.

En la medida en que el tiempo de trabajo constituye un factor clave en toda relación laboral, la adecuada adaptación de la regulación jurídica del mismo a las nuevas tendencias empresariales que repercuten en este ámbito no puede pasar por una mera reducción de las garantías legales existentes, debiendo de procederse a adaptar la regulación existente en esta materia de modo que se luche por proteger no solo la libertad de la persona trabajadora (cuestión que sin duda se alza cada vez con mayor relevancia ante el aumento de los poderes empresariales, especialmente de vigilancia

y control, como consecuencia de la rápida generalización de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación) sino también su salud y seguridad.

Las tendencias más recientes, propias de la revolución tecnológica, han incidido en el factor temporal potenciando lo que en el ámbito europeo se ha denominado como trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar³, derivando en una prolongación de la jornada laboral más allá de los límites pactados, que difumina la línea divisoria entre la vida privada y profesional de las personas trabajadoras, con una clara incidencia negativa en su salud y seguridad, pues qué duda cabe que se sobrepasan las facultades regulares de la empresa si se obliga a los empleados a estar pendientes en todo momento, incluso fuera de la jornada laboral, de recibir instrucciones. Normalmente la negociación colectiva no atiende a dichos resultados negativos, si bien excepcionalmente algún convenio se muestra especialmente sensible a dicha problemática y realiza una serie de recomendaciones para favorecer la integración de la vida personal y profesional, tales como “negociar un espacio y tiempo de trabajo, tanto con la familia como con la empresa”; “informar a cada miembro familiar y amistades sobre el horario de trabajo a fin de que no interfieran en el desarrollo de la jornada laboral” o gestionar adecuadamente las pausas⁴.

Todas estas nuevas tendencias empresariales reavivan el debate en torno a la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea en relación a la necesidad de limitar la jornada laboral, la concreción de qué se considera tiempo efectivo de trabajo, cómo puede evitarse que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación den lugar a un aumento de los tiempos de trabajo o delimitando la configuración legal de los tiempos de disponibilidad, precisamente por la inevitable influencia que están ejerciendo las nuevas tendencias laborales y empresariales derivadas de la cuarta revolución industrial o incluso de la anunciada Industria 5.0. A nivel sectorial no faltan convenios en los cuales se detalla que “en el lugar del trabajo a distancia, dentro de la vivienda o del lugar de trabajo acordado por el trabajador y el empresario, debe convenirse y delimitarse de forma detallada la zona concreta habilitada para la prestación del trabajo y respecto al horario de trabajo, debe concretarse la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad, la garantía de los descansos y la desconexión digital”⁵. No obstante, son mayoría los convenios donde se señala que se tratará de una forma especial el supuesto de teletrabajo, si bien con

³ EUROFOUND y OIT: *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2019, pág. 57.

⁴ CC de Ercros SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

⁵ IV CC estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), art. 47.

posterioridad no se adopta ninguna medida al respecto⁶, por lo cual se deja un amplio margen de actuación a las políticas internas empresariales, que solo requieren la previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras.

A este respecto, se han identificado diferentes riesgos específicos derivados del trabajo a distancia que afectan especialmente a las trabajadoras: la flexibilidad horaria que puede comportar la atención prioritaria en las horas centrales del día a las tareas de cuidado, relegando el desarrollo de las actividades laborales a los tiempos restantes, especialmente el horario nocturno; puede desarrollarse el trabajo en horarios excesivamente partidos, alternando la actividad laboral con el trabajo doméstico; pueden superponerse y desarrollarse de forma simultánea, total o parcialmente, las funciones laborales y la atención a familiares, etc. De concretarse todos estos riesgos tendrán consecuencias innegables para las trabajadoras, tanto en lo profesional como en lo personal.

Por todo ello resulta imprescindible introducir cláusulas negociales que incidan en que la persona trabajadora debe tener el amparo suficiente para poder ignorar, con los límites pactados, y en función de las circunstancias, las comunicaciones recibidas de la empresa durante su tiempo de descanso y a la inversa, debe fomentarse la conciencia de que la actividad realizada fuera de la jornada laboral no cuenta con la aquiescencia, explícita ni implícita, de la empresa y, por tanto, podrá ser objeto incluso de reprobación.

La mayoría de los convenios que acogen la implantación de fórmulas de teletrabajo se ocupan de contemplar los límites y relaciones (presencialidad/trabajo a distancia) que la prestación puede presentar en cada caso concreto. A título de ejemplo, el Convenio Colectivo General de la industria química, prevé que “solo se considerará trabajo a distancia el realizado en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella con carácter regular, quedando por tanto excluida de tal consideración la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las dependencias de la empresa como consecuencia de la actividad realizada (actividades en instalaciones de clientes o proveedores, desplazamientos que tengan la consideración de jornada efectiva, etc.)”⁷.

⁶ Entre otros, CC de Afga Offset BV sucursal en España, para sus centros de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022); II CC del Canal de Isabel II (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2022); CC de Bolsas y mercados españoles, SLU (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022) o el CC estatal para el comercio de distribución de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

⁷ Art. 11.3 XX CC General de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

A su vez, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito en mayo de 2023⁸ destaca, como elemento de flexibilidad interna, la ordenación del tiempo de trabajo como elemento clave y cada vez más relevante para las personas trabajadoras y las empresas. Así, los convenios colectivos “promoverán la fijación de la jornada en cómputo anual y la implementación de la distribución irregular de la jornada de trabajo, articulando sistemas de compensación de las diferencias, así como flexibilidad en los horarios de entrada y salida cuando el proceso productivo y organizativo lo permita”. Como se comprobará en las páginas que siguen, los convenios colectivos adquieren un papel preponderante en cuanto a jornada de trabajo se refiere, pudiendo darse el supuesto de jornadas variables por sector, fijando su duración por jornadas cronológicas (día, semana, mes o año).

2. DERECHOS VINCULADOS AL TIEMPO DE TRABAJO: HORARIO FLEXIBLE Y REGISTRO HORARIO

Como es sabido, *ex art.* 43.1 ET, la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo, siendo la máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. A partir de tal premisa, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, justifica la necesidad de regular el registro de jornada como medida para luchar contra la precariedad laboral, afirmando que las reglas relativas al registro de la jornada de trabajo se convierten en un mecanismo de protección de las personas trabajadoras.

En el ámbito del trabajo a distancia, los arts. 13 y 14 Ley 10/2021 se refieren a los derechos al horario flexible y al registro horario, realizando una apuesta clara por la flexibilidad, de modo que la voluntad de la persona teletrabajadora ocupa un lugar preponderante, ya que, sobre la base de las reglas horarias fijadas en el acuerdo de trabajo a distancia, la persona trabajadora tendrá la capacidad de modular su horario de trabajo. Dicho registro tiene su origen en las empecinadas estadísticas que han venido a constatar la creencia generalizada de que en nuestro sistema productivo las jornadas laborales se prolongan más allá de los límites legales y convencionales, sin que dichos excesos sean reconocidos ni compensados adecuadamente.

La propia necesidad de garantizar la efectividad de los límites de jornada y los descansos reconocidos en la normativa laboral, en sus diferentes planos, ha llevado a cuestionar cada vez con mayor frecuencia el control que

⁸ Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de mayo de 2023 (BOE de 31 de mayo de 2023).

haya de exigirse a la empresa para asegurar el cumplimiento de la jornada ordinaria pactada y proceder a computar, en su caso, los excesos, como horas extraordinarias.

2.1. Flexibilidad horaria

Con respecto al primero de los derechos, la persona trabajadora a distancia “podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido”, y ello, en los términos que se hayan pactado en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, lo cual va a depender del tipo de trabajo y de actividad que desarrolla la empresa. Pero ello no impide en modo alguno que deban respetarse “los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso”, de manera que ese derecho a la flexibilidad en el tiempo de trabajo deberá moverse entre ambas fronteras del tiempo establecido para trabajar y el que dispone la persona trabajadora para descansar (que deberá respetarse), pero que el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva pueden desplazar a un lado u otro de tales fronteras.

En esta cuestión cabe recordar que, cuanto más flexible es el horario de trabajo (aunque se gana en autonomía) mayor riesgo existe de que se vea afectada la conciliación, por cuanto, es muy posible que la persona teletrabajadora acabe trabajando más tiempo, o bien que lo haga en horario nocturno, en fines de semana o festivos, etc., con el consiguiente riesgo de estrés y posible afectación de su salud laboral.

El propio permiso retribuido del art. 37 ET, previsto para la realización de exámenes prenatales puede quedar en entredicho en caso de una teletrabajadora embarazada que goce de una flexibilidad horaria total. Legalmente tiene derecho, pero es posible que esa teletrabajadora se enfrente a una cierta incompreensión por parte de su empresa, al entender esta que, al estar en casa y tener flexibilidad horaria, ese tipo de permisos ha perdido su sentido. Por tanto, el hecho de trabajar en casa, con la idea precisamente de tener una mayor flexibilidad horaria y poder conciliar, no puede convertirse en una excusa para perder derechos en materia de conciliación.

2.2. Tiempos de disponibilidad obligatoria

Una de las limitaciones a que se refiere expresamente el art. 13 Ley 10/2021 son los tiempos de disponibilidad obligatoria que la persona teletrabajadora puede convenir con la empresa. En este caso se trata de un límite a favor de los intereses empresariales que va a depender mayormente de las características y necesidades de la actividad laboral que vaya a desempeñarse.

La disponibilidad conlleva la posibilidad de ser llamado para trabajar en cualquier momento, alterando el horario (comenzando la jornada más tarde o más temprano, o alterando en igual sentido la hora de salida) o modificando la jornada laboral (de continua a partida o haciéndola irregular durante determinados periodos de referencia), pero sin que se produzca un cambio cuantitativo de la jornada⁹, generando los consabidos pluses de disponibilidad.

En todo caso, los pluses de disponibilidad no son de obligada inclusión en el acuerdo de trabajo a distancia, pudiendo existir o no, si bien la negociación colectiva debería establecer fórmulas para que esos tiempos no se impongan unilateralmente por la empresa en el acuerdo, o que vengan acompañados de ciertas contrapartidas salariales.

2.3. El registro de jornada en el teletrabajo

Haciendo una remisión general al ET, el art. 14 Ley 10/2021 especifica que el sistema de registro horario que se regula en el art. 34.9 ET, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.

En cierta medida resulta más fácil comprobar el tiempo de trabajo en esta modalidad de trabajo a distancia si se utilizan dispositivos electrónicos, porque estos contienen medios exactos para detectar los tiempos de trabajo, especialmente cuando se utilizan plataformas propias de la empresa. Con todo, “la herramienta a través de la cual se efectúe el registro diario de jornada deberá estar adaptada y ser compatible para abarcar los horarios de las personas trabajadoras que se encuentren en situaciones de conciliación, flexibilidad horaria, adecuación de jornada y de trabajo a distancia o teletrabajo, en los términos establecidos en los pactos colectivos o contractuales aplicables a la empresa”¹⁰.

Evidentemente, el registro de jornada no es el único instrumento idóneo para llevar a cabo el control del tiempo de trabajo, pero sí el único previsto actualmente con carácter obligatorio en el ordenamiento español, desde que el art. 10 RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, introdujera un nuevo artículo 4.9

⁹ Entre otros, XII CC de ámbito estatal de centro de asistencia y educación infantil (BOE núm. 305, de 10 de diciembre de 2019). Apartado 8 del Acuerdo sobre control horario y registro de jornada.

¹⁰ CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021). Art. 69.I.6.

ET, estableciendo que “la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa¹¹, se organizará y documentará este registro de jornada”.

Prácticamente todos los convenios analizados reproducen la obligación legal de que la empresa conserve los registros durante cuatro años, permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Adicionalmente, alguna cláusula convencional concreta el procedimiento informativo, estableciendo que “tanto las personas trabajadoras como sus representantes podrán solicitar a la Dirección de Personal la información relativa al registro de jornada”, asumiendo el compromiso “de poner a disposición de ambos colectivos la información requerida en el plazo máximo de dos días laborales”, quedando a disposición de lo pactado en negociación colectiva en cada una de las entidades jurídicas que forman parte del Grupo mercantil “la periodicidad con la que los representantes de las personas trabajadoras puedan requerir dicha información”¹². Más allá de la exigencia legal de la implementación de estas medidas, el CC del Grupo Telefónica realiza “sus principios de confianza hacia sus personas trabajadoras en cuanto al cumplimiento de sus jornadas laborales, así como que, mantendrá su espíritu innovador, tratando de fomentar formas de flexibilidad laboral basadas en la confianza mutua, generadoras de un alto compromiso y productividad”.

Una interpretación literal de las disposiciones convencionales analizadas permite afirmar que la llevanza del registro de jornada no es una opción empresarial, sino que se trata de un deber que deriva del término legal “garantizará”; esto es, con sujeción a la obligación de garantía de existencia de dicho registro, y no como una mera potestad del empleador. El término garantía implica una obligación de resultado en el sentido de establecer fácticamente un registro¹³.

Conviene recordar que llegar a la redacción actual de dicho texto no resultó sencillo, y que tras un vivo debate en la jurisprudencia española y la

¹¹ Que, ante la falta de previsión expresa, deberá efectuarse respetando al menos las previsiones de los apartados 5 y 6 del art. 65 ET. SAN de 27 de octubre de 2020 (JUR 2020/327053).

¹² II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019. Anexo XII.

¹³ ITSS: Criterio Técnico 101/2019, de 10 de junio. Disponible en el siguiente [enlace \(https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf\)](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf)

consiguiente intervención a nivel supranacional del Tribunal de Justicia¹⁴ (confirmando el carácter esencial y propio de la regulación del tiempo de trabajo de tal registro) se resolvió finalmente la cuestión con la intervención del legislador. Por tanto, puede afirmarse que, desde el 12 de mayo de 2019, las empresas tienen la obligación de garantizar el registro de la jornada de trabajo, debiendo incluirse el horario concreto del inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de ciertas especialidades para determinados sectores de actividad que así lo requieran.

A tal efecto, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social ha publicado en el año 2019 una guía¹⁵ que recoge criterios en relación con dicho deber empresarial, con eficacia meramente informativa y sin perjuicio de la competencia interpretativa última que corresponde a los Juzgados y Tribunales del orden social. De igual modo, la Inspección de Trabajo, a través de la emisión del Criterio Técnico 101/2019, de 10 de junio¹⁶, ha venido a unificar los criterios para la realización de las actuaciones inspectoras que se efectúen en relación con las disposiciones relativas a registro de jornada, establecidas en el art. 34.9 ET y desarrolladas convencionalmente.

Hay que entender que lo que debe ser objeto de registro es la jornada de trabajo realizada diariamente. Como nada se ha dicho al respecto, el registro del apartado 9 debe interpretarse de manera conjunta y sistemática con el propio art. 34 ET. Es decir, no se exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo trabajo efectivo. No obstante, al tratarse de una norma de mínimos y conforme al segundo párrafo del art. 34.9 ET, mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de la empresa previa consulta con los representantes legales de los trabajadores, el registro de jornada podrá organizarse de manera que incluya las interrupciones o pausas que se consideren, siempre y cuando dicho registro incluya necesariamente el horario de inicio y finalización de la jornada.

La propia negociación colectiva establece en ocasiones un Anexo específico dentro del convenio para regular esta cuestión, remitiendo a una

¹⁴ STJUE de 14 de mayo de 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) contra Deutsche Bank SAE*, asunto C-55/18 (ECLI:EU:C:2019:402), estableciendo que los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora y corresponde a cada uno de ellos definir los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este debe revestir.

¹⁵ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: *Guía para el registro de jornada*, mayo, 2019.

¹⁶ ITSS: Criterio Técnico 101/2019, de 10 de junio. Disponible en el siguiente [enlace \(https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf\)](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf)

Comisión *ad hoc* (por ejemplo, la denominada “Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo”¹⁷ del Grupo mercantil Telefónica) el conocimiento de cuantas “cuestiones se deriven de la aplicación o interpretación del mismo”, pues obviamente, los interlocutores sociales pretenden cumplir con la legislación vigente, pero “sin limitar el desarrollo de formas de trabajo que estén basadas en la flexibilidad laboral y permitan el desarrollo de las nuevas formas de trabajo del siglo XXI”. De hecho, y como buena práctica, las personas trabajadoras de Telefónica “gozan de flexibilidad y de facultades de auto organización para el cumplimiento de sus obligaciones laborales”.

Igualmente debe tenerse en cuenta que el registro diario de jornada se configura “sin perjuicio de la flexibilidad que se establece en este artículo” (art. 34.2 y 3 ET). En todo caso, sería conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo. Parafraseando la Sentencia de 14 de mayo de 2019 del Tribunal de Justicia, el sistema implantado ha de ser “objetivo y fiable”, de manera que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada persona trabajadora. En caso contrario, podría presumirse que lo es toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada, y es al empleador al que correspondería la acreditación de que ello no es así¹⁸.

En este sentido, la negociación colectiva o los acuerdos de empresa referidos a la organización y documentación del registro deben ser el instrumento idóneo para precisar cómo considerar todos los aspectos relacionados con el registro de interrupciones, pausas o flexibilidad de tiempo de trabajo. En la negociación colectiva sectorial, conviene hacer referencia a algunas cláusulas convencionales que desarrollan las previsiones estatutarias en cuanto al sistema empleado para el control de jornada, haciendo alusión expresa al trabajo a distancia¹⁹.

Así, entre otros, en el convenio aplicable a los centros y servicios de atención a personas con discapacidad, se menciona que “el sistema empleado para el control de la jornada será establecido por la empresa libremente, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, debiendo cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos e informar de ella a la persona trabajadora. En caso de usar soporte en papel se deberá

¹⁷ II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019).

¹⁸ ITSS: Criterio Técnico 101/2019, de 10 de junio. Disponible en el siguiente [enlace](https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf) (https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_101_2019.pdf)

¹⁹ Especificando que, en el caso del personal docente de los centros educativos, “el control horario incluirá tanto la jornada lectiva como no lectiva”. CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019).

hacer una hoja por persona trabajadora. La presencia en el centro de trabajo fuera de estas horas no se considerará tiempo de trabajo, salvo que el empresario encomiende actividad a la persona trabajadora o se produzca una incidencia que obligue a realizar más horas. Esto será debidamente comunicado a la dirección al día siguiente de su realización para su registro y constancia. En caso de ser necesario deberá incluirse en el control horario, el registro de la jornada en los supuestos de personas trabajadoras que no tengan un lugar físico en el centro de trabajo, que hagan su jornada o parte de la misma fuera del centro de trabajo o cuyo puesto de trabajo no esté en el centro de trabajo al que esté adscrito. También deberá incluir los supuestos de flexibilidad de la jornada de trabajo por adaptaciones en la duración y distribución de la misma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET 34.8). El sistema empleado para el control horario en todo momento respetará el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente”²⁰. Además, en atención a las especiales necesidades que puedan tener las personas trabajadoras con discapacidad, los sistemas de control horario deberán estar adaptados a las mismas, garantizando su uso.

La flexibilidad está presente de manera especial en el convenio del Grupo Telefónica, donde se precisa que “el tiempo que transcurre entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada diaria podría no ser considerado tiempo de trabajo efectivo, dado que, durante ese intervalo de tiempo, las personas trabajadoras podrían disfrutar de descansos o podrían acceder a servicios o actividades no relacionadas con sus obligaciones laborales (tales como acceso a la zona comercial, policlínico, gimnasio, etc.). En todo caso, no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se presten servicios en régimen de jornada partida, tiempo que será descontado de manera automática del tiempo resultante entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada”. Adicionalmente, dicha cláusula convencional precisa que “en el caso de que el centro de trabajo de la persona trabajadora sea móvil o itinerante, así como en aquellos supuestos en los que los desplazamientos se deban a instrucciones u órdenes efectuadas por un superior jerárquico, con carácter general, estos desplazamientos se computarán como tiempo de trabajo efectivo”²¹.

Los registros de jornada realizados permanecerán durante el tiempo legalmente establecido a disposición de las personas trabajadoras, de sus comités

²⁰ IX CC de Enseñanza y Formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021). Anexo II. Acuerdo sobre registro de jornada.

²¹ II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019. Anexo XII.

de empresa o delegados de personal y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de garantizar la compensación del exceso de jornada, el cumplimiento de las limitaciones legales o convencionales de jornada máxima y descansos y para asegurar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras²². En los casos excepcionales en los que la jornada anual de trabajo efectivo supere la que le corresponde al trabajador/a será compensado conforme a la legislación vigente y al convenio colectivo aplicable.

En parecidos términos, en el Acuerdo sobre registro diario de jornada del CC del sector de la banca, se apela al consenso para establecer las pautas para el establecimiento de un sistema de registro diario de la jornada en el sector, “objetivo, fiable y accesible”, así como “plenamente compatible con las políticas internas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como con la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo, adecuación de jornada y prestación de servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otras similares”²³. Por su carácter estatal, permite que en el ámbito de cada empresa se puedan suscribir acuerdos colectivos, con la mayoría de la representación laboral, que desarrollen, complementen y/o mejoren lo establecido en el Acuerdo estatal para su adaptación a la realidad y particularidades propias.

Teniendo en cuenta las características propias de las empresas del sector bancario (y en términos prácticamente idénticos las sociedades cooperativas de crédito), los sistemas a implantar por las mismas serán preferentemente telemáticos y, en todos los casos, “deberán contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad, fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación. El registro diario establecido tiene que respetar los derechos de la persona trabajadora a la intimidad y a la propia imagen. La implantación del sistema de registro de jornada deberá acompañarse de una guía de uso que la empresa facilitará a todas las personas trabajadoras, así como del establecimiento de medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital. También se impartirán acciones formativas de sensibilización en esta materia a toda la plantilla, incluyendo especialmente al personal que ocupe puestos de responsabilidad y con equipos a su cargo. Las aplicaciones, desarrolladas por las empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias y podrán

²² CC general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE núm. 268, de 7 de noviembre de 2019). Apartado 13 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

²³ CC sectorial estatal de Banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2020). Apartado 2 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo. CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20. Estableciendo que el deber de registro diario de jornada será también exigible en aquellos trabajos que no se presten en el centro habitual o que tengan una jornada variable a lo largo de la semana, CC nacional de revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

descargarse en dispositivos propiedad de las empresas”²⁴. No obstante, en el supuesto excepcional de que la persona trabajadora no dispusiera de ninguna aplicación tecnológica o dispositivo puesto a su disposición por la empresa, el registro se podrá llevar a cabo en papel, de forma manual, mediante una hoja que la persona deberá cumplimentar cada día²⁵. “En ningún caso está permitido que se registre y firme la hora de entrada y salida a la vez, o que se acumulen los registros para su relleno y firma en fechas posteriores”²⁶. Además, este sistema de registro en soporte papel tiene que garantizar que proporciona información fiable, inmodificable y no manipulable *a posteriori*.

A nivel sectorial no faltan ejemplos de cláusulas convencionales en las cuales, con el objetivo de garantizar el derecho a la desconexión digital, se establece que las empresas estarán obligadas a elaborar, previa audiencia a los representantes de las personas trabajadoras, una política interna dirigida a la totalidad de sus plantillas que deberá: “Definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. Definir las acciones de formación y sensibilización de las personas trabajadoras sobre un uso razonable [...] de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. Contemplar las especificidades, en su caso, del derecho a la desconexión digital respecto a los mandos, así como respecto a las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia u otros colectivos que así lo requieran. Respetar los sistemas de flexibilidad en materia de jornada y disponibilidad existentes en la empresa, y las necesidades de comunicación que de los mismos se deriven. Garantizar el respeto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral y descansos”²⁷.

A su vez, la necesidad de incorporación de datos de carácter personal a los sistemas de registro de jornada, habilita a la negociación colectiva sectorial para incorporar una regulación específica respecto al tratamiento de los mismos, en los términos establecidos en el art. 20 bis ET y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales. Entre los que más detallan dicha exigencia

²⁴ CC sectorial estatal de Banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2020). Apartado 4 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

²⁵ En esta hoja se deberán incorporar, al menos, los siguientes datos: “la hora concreta de inicio de la jornada de trabajo, la hora de finalización de la misma, el número de horas de trabajo efectivo y su firma. No obstante, en el ámbito de cada empresa se podrá concretar la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario”. CC sectorial estatal de Banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2020). Apartado 4 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo. CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

²⁶ CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

²⁷ Art. 42.4 XX CC General de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021).

figura el CC del grupo Telefónica, añadiendo que deben respetarse, entre otros, “los principios de minimización de datos, limitación de la finalidad, transparencia y exactitud del tratamiento de los datos de carácter personal, de conformidad con la legislación vigente”. Además, en relación con los sistemas de registro de la jornada, el grupo empresarial garantiza “la fiabilidad e invariabilidad de los datos almacenados y la imposibilidad de manipulación y/o alteración *a posteriori* de los datos que consten en los citados registros”²⁸.

Además, no faltan alusiones a las propias características y funcionamiento del sistema de registro diario de jornada, bajo el principio de “buena fe contractual”²⁹ y, lógicamente, de acuerdo con la legalidad vigente.

Especialmente prolija resulta la regulación del sector bancario, que se ha escogido en este capítulo por su predisposición para utilizar fórmulas de trabajo a distancia, y en el cual “todas las personas de la plantilla deben incorporar en la aplicación o soporte puesto a su disposición, diaria y obligatoriamente, la hora de inicio de la jornada, la hora de finalización y el número de horas de trabajo efectivo, remitiendo al ámbito de cada empresa la regulación sobre el registro de los excesos y déficits de jornada, así como los tiempos y pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo diario”³⁰. Como “hora de inicio de jornada” se debe registrar la hora concreta en la que la persona trabajadora comience su jornada laboral, encontrándose en su puesto de trabajo (art. 34.5 ET) o “a disposición de la empresa”, si bien este último supuesto, “sólo será aplicable cuando la persona trabajadora por sus funciones o responsabilidades esté autorizada para iniciar su prestación de servicios desde otra ubicación física”.

En el sector de la banca, se considera “tiempo efectivo de trabajo” el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de su finalización, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo. A título orientativo: el tiempo correspondiente a la pausa de la comida, cuando se preste el servicio en régimen de jornada partida; interrupciones que obedezcan a una razón o motivación de índole personal; las ausencias del centro de trabajo que no estén contempladas dentro de las licencias retribuidas estipuladas por el ET y/o por el convenio colectivo y que hayan sido comunicadas y autorizadas previamente por responsables jerárquicos. Por el contrario, sí tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo: el tiempo destinado a toda aquella formación (presencial u online) de

²⁸ II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019. Anexo XII.

²⁹ CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

³⁰ CC sectorial estatal de Banca (BOE núm. 30, de 4 de febrero de 2020). Apartado 3 del Acuerdo sobre el registro de la jornada de trabajo.

carácter obligatorio, tanto dentro como fuera de la empresa, ya sea por exigencias regulatorias o por decisión de la propia empresa; la asistencia a las reuniones y/o sesiones formativas obligatorias, tanto si el horario queda establecido dentro o fuera de la jornada laboral, así como las licencias retribuidas establecidas por el propio convenio colectivo o los quince minutos diarios de descanso obligatorio regulados legal o convencionalmente.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el “viaje de trabajo” (o viaje internacional), sin perjuicio de la validación posterior, en su caso, por parte de la empresa y de la persona trabajadora.

En definitiva, el precepto estatutario resulta aplicable a toda forma de relación laboral y, por tanto, también a la desarrollada a distancia, sin que ello suponga un impedimento para el control de la jornada, sin perjuicio de que en tal modalidad probablemente requiera de adaptaciones propias de sus especialidades, principalmente que la misma pueda hacerse de forma telemática y remota, pero de forma objetiva y no modificable, a través de los propios instrumentos informáticos que se utilizan para el desarrollo de la prestación, existiendo fórmulas “asequibles” que permiten el cumplimiento de la obligación de registro, si bien no deja de resultar cuanto menos curioso que una obligación específica para el trabajo a distancia (de registro horario) fuera derogada por obsoleta en el año 2012 y otra genérica (para toda forma de prestación laboral) venga ahora a convertirse en necesaria por mor de la coyuntura legislativa.

Así, por ejemplo (y se convierte en labor de los interlocutores sociales precisar en la negociación colectiva), los más o menos tradicionales o novedosos (desde el control de firmas o tarjetas magnéticas, hasta la huella dactilar o lectura de retina, pasando por sistemas centrales de control, hojas volantes no manipulables o el propio teléfono móvil utilizado por la persona trabajadora), controles horarios propios de los sistemas presenciales, quizá deban ser sustituidos en el trabajo a distancia por controles instalados en el propio ordenador de trabajo, para verificar los momentos de inicio y finalización y el número de horas total dedicado a las labores profesionales.

Tal y como establece algún convenio, “las aplicaciones desarrolladas por las empresas para facilitar el registro de jornada, deberán resultar accesibles para las personas usuarias y deberán instalarse en dispositivos propiedad de las empresas”³¹. El Acuerdo sobre registro de jornada del Grupo

³¹ CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022). Art. 20.

Telefónica opta por utilizar, con carácter general, el fichaje de seguridad que las personas trabajadoras realizan cuando acceden al centro de trabajo “por medio de su Tarjeta de Identificación Personal (TIP)”, a los efectos de acreditar la hora de inicio y la hora de fin de dicha jornada diaria. Además, en relación con los supuestos especiales en los que las personas trabajadoras no prestan sus servicios físicamente en el centro de trabajo (por ejemplo, teletrabajo, trabajo en cliente, viajes profesionales, etc.) u otros supuestos en los que, por cuestiones técnicas, no se pueda utilizar la Tarjeta de Identificación Personal, el grupo mercantil se compromete a la implementación de un sistema de registro telemático, que “no implicará, necesariamente, geolocalización... La falta de disposición del referido sistema de registro no impactará negativamente en las condiciones en las que las personas trabajadoras realizan su desempeño a distancia. No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora acuda a prestar servicios al centro de trabajo registrará su entrada y salida con el sistema de fichaje allí instalado”³².

Este control, desde luego desvirtúa la flexibilidad buscada en ocasiones por la propia persona trabajadora a distancia, pero también evita fórmulas de semiesclavitud remota, en las que a través del artificio informático se consigue una prestación de servicios elástica y prácticamente permanente, sin respeto del adecuado derecho al descanso. De esta forma, la empresa podrá supervisar y evitar, por ejemplo (bajo el conocido axioma conforme al cual no sólo existe un derecho al descanso, sino también un deber de descansar), que la persona trabajadora, por su cuenta, realice tareas durante los días de descanso semanal, o en festivos, o, en fin, durante las vacaciones anuales. Por último, en sede judicial se ha legitimado un sistema de teletrabajo diferenciado, considerando que la existencia de un diferente trato relativo a la posibilidad de trabajo a distancia en domicilio distinto al habitual durante los periodos de verano y Navidad entre el personal sujeto a Convenio y el personal excluido de su ámbito de aplicación no supone trato discriminatorio, sino que viene justificado por el diferente régimen jurídico aplicable a ambos colectivos³³.

³² II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019. Anexo XII.

³³ SAN de 28 de junio de 2024 (Procedimiento 137/2024), ECLI:ES:AN:2024:3415. En la empresa rige un convenio colectivo que excluye de su ámbito de aplicación a determinados colectivos (personal de alta dirección y quienes ejercen funciones de dirección, coordinación, ordenación, etc.), así como a quien lo acepte voluntariamente, con el límite del 33% del total de la plantilla. El personal excluido del convenio colectivo disfruta de un régimen de condiciones de trabajo a distancia que permite trabajar en domicilio distinto al habitual, durante los periodos de verano (del 1 de julio al 31 de agosto) y en Navidad (del 24 de diciembre al 5 de enero). Los trabajadores sujetos al convenio no disponen de esas condiciones de trabajo más ventajosas, razón por la que el sindicato presenta demanda de conflicto colectivo denunciando un trato discriminatorio y desfavorable. La Audiencia Nacional recuerda que no toda diferencia de trato supone una discriminación y que, por lo tanto, no debe confundirse el principio general de igualdad con el principio de no discriminación, afirmando que, aunque

3. INCIDENCIAS EN LA JORNADA RELACIONADAS CON CORTES DE SUMINISTRO DE LUZ O CONEXIÓN DE INTERNET O ATENDER NECESIDADES FISIOLÓGICAS

Como se anticipó, el tratamiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no puede ser de peor condición que las del trabajo presencial y por ello, si los cortes de suministro de luz o de red que puedan producirse en los centros de trabajo no conlleva que sus trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o no se les reduce el salario, tampoco puede afectar a quienes prestan sus servicios desde casa, a distancia.

A estos efectos, es irrelevante que los suministros no los tenga concertados el empleador, pues existe la posibilidad de aportarse por su parte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

La normativa en materia de teletrabajo siempre ha establecido que la empresa debe adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, facilitando los medios oportunos para atender la actividad laboral y si esos medios no pueden solventar aquellas incidencias que, ajenas a la voluntad del trabajador, le impiden seguir trabajando, no puede el empleador repercutir sobre él la imposibilidad de trabajar. Además, existen mecanismos para corregir esas posibles desconexiones como un sistema de alimentación ininterrumpida (SAI) o conexiones alternativas.

Por ello, si dentro de la jornada prestada en régimen de teletrabajo surgen incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa debe computar como tiempo de trabajo efectivo todo el tiempo de la desconexión, sin que los trabajadores deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando justifiquen la realidad del corte de suministro.

es cierto que el convenio colectivo de empresa aplicable no contiene una regulación en torno al trabajo a distancia, sí prevé específicamente la posibilidad de exclusión de convenio de otras personas que lo acepten voluntariamente, con un límite máximo. Y este personal fuera de Convenio es el que dispone de una mayor flexibilidad horaria. Esto es, existe un diferente régimen jurídico entre ambos colectivos que está amparado por el convenio en función de las necesidades empresariales y el acuerdo previo suscrito entre persona trabajadora y empleadora para quedar excluido de la norma convencional. Esto impide la aplicación del principio de no discriminación que exige, para su aplicación, una diferencia de trato basada en condiciones ligadas históricamente a formas de opresión o segregación de determinados grupos de personas. Por ello, la Audiencia Nacional rechaza la existencia de conducta discriminatoria por parte de la empresa respecto de colectivos que tienen distinto régimen jurídico aplicable y diferentes condiciones laborales, desestimando la demanda.

En tales términos ha venido el Tribunal Supremo a avalar otra petición del colectivo especial de Call Center relativa al tiempo que utilizan para ir al baño durante la jornada laboral y es que, en todas las plataformas de la empresa (excepto en una de Málaga), cuando un trabajador se desconecta para atender sus necesidades fisiológicas e ir al aseo, debe imputar dicha pausa bien al tiempo dedicado a la comida, bien a la pausa de descanso visual (PVD). No es cuestionable el derecho del personal al uso del lavabo para atender sus necesidades por el tiempo imprescindible, y como tal, es de correlativa obligación que la patronal registre estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo sectorial de contact center³⁴. El sistema de registro de jornada general no permite registrar pausas en situaciones imprevisibles como puede ser la de ir al aseo, porque puede vulnerar la dignidad de las personas trabajadoras e incluso podría constituir trato discriminatorio respecto de las personas de más edad en relación con los jóvenes. Por tanto, la empresa podrá organizar todo lo relativo a la actividad laboral, pero no disponer y regular unas exigencias y necesidades físicas del trabajador que son imprevisibles, es decir, según la reciente doctrina legal³⁵, podrá irse al baño durante los descansos, pero también puede ser necesario en cualquier otro momento durante la atención al servicio, sin que ello afecte a otro tiempo de descanso o pausa de que dispone la persona trabajadora.

4. AUSENCIA DE REGISTRO DE JORNADA Y PRESUNCIÓN DE LABORALIDAD DE ACCIDENTES ACAECIDOS DURANTE EL TELETRABAJO

Recientemente, en sede de suplicación³⁶, se ha rechazado la presunción de laboralidad del infarto sufrido por una trabajadora en régimen de teletrabajo a las 15 h. sin que existiera registro de jornada que indicara la hora de entrada, de salida y de descanso. Según el Tribunal, el hecho de que la autopsia revele que la trabajadora tenía el estómago vacío, y que por lo tanto no había comido, no evidencia que estuviera realizando trabajos para la empresa. La jornada en la empresa era de 42,5 h semanales de lunes a viernes en horario flexible entre las 9h y las 19h, con una hora para comer que no estaba predeterminada por la empresa. Según la aplicación informática que recogía la jornada de esa semana, la fallecida trabajó ese día un total de 9 horas sin indicar distribución ni tiempos de descanso. Para el TSJ Madrid, estas circunstancias impiden concluir que la fallecida estuviera en tiempo de trabajo por las siguientes razones: a) No pueden ser de trabajo todas las 10 horas comprendidas entre las 9 y las 19h pues equivaldría a una jornada de 9 horas diarias, descontando la hora de la comida, y una jornada semanal

³⁴ III CC de ámbito estatal del sector de Contact Center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

³⁵ STS 19 septiembre 2023 (Rec. 260/2021).

³⁶ STSJ Madrid 27 marzo 2024 (Rec. 529/2023).

de 45h. b) La aplicación informática de la jornada registró 9 horas de trabajo el día de fallecimiento de suerte que, partiendo como hora aproximada de fallecimiento las 15h, significaría que habría comenzado su jornada a las 6h de la mañana, fuera del horario pactado. c) Del hecho de que la fallecida tuviera el estómago vacío no cabe presumir que la trabajadora, en ese momento y cuando ya había realizado la jornada laboral de ese día según el registro electrónico (que indicaba una jornada de 9 horas), estuviera trabajando. Podría estar en su hora de descanso dedicada a cualquier otra actividad fuera del contexto laboral. No existe, por lo tanto, ninguna evidencia o indicio de una mínima calidad de que en el momento del fallecimiento la trabajadora estuviera realizando algún tipo de tarea profesional. Por tanto, no habiendo quedado probado que el fallecimiento ocurriera en tiempo de trabajo, no puede aplicarse la presunción de laboralidad.

5. LA FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA Y SU VIRTUALIDAD EN FAVOR DE LA CORRESPONSABILIDAD

Pese a que son escasos los convenios que se preocupan por identificar claramente el perfil personal de las personas que teletrabajan³⁷ no es posible desconocer que son mayoritariamente mujeres quienes trabajan a distancia (tanto en la modalidad de trabajo a domicilio como en la de teletrabajo), debido a diversos factores sociales heterogéneos relacionados con estereotipos de género que conducen a las mujeres hacia el cuidado de hijos y familiares y, con ello, al trabajo a distancia, sin olvidar la masiva digitalización de trabajos feminizados, como pueden ser los administrativos. Algún convenio de empresa prevé que “las trabajadoras en situación de embarazo” puedan “prestar el 100 por 100 de su jornada laboral en régimen de trabajo a distancia desde la semana treinta y cuatro de gestación, inclusive, y hasta la baja por maternidad”, devengando, mientras dure tal situación, las compensaciones económicas previstas en la política de trabajo a distancia aplicable en la empresa³⁸.

Tal y como exige la Ley 10/2021 y se analiza en detalle en otro capítulo de esta obra, en la implantación del teletrabajo las empresas deben garantizar la no discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres frente a las labores de cuidado, a lo que se añade la imposición de que los planes de igualdad aborden la figura del teletrabajo.

³⁷ Excepcionalmente, algún convenio prevé que en el censo de plantilla que se entregará a la representación legal del personal se identificarán las personas que teletrabajan con NIF, nombre, sexo y puesto de trabajo, puesto que no es habitual hacer referencia al dato del sexo (si bien el dato puede extraerse del nombre de las personas). VII CC intersocietario de Roca Corporación Empresarial SA y Roca Sanitario SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021) y XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

³⁸ CC de Adecco TT S.A., ETT (BOE núm. 17, de 20 de enero de 2023). Art. 39.

En efecto, y de modo imperativo, la Ley 10/2021 obliga a las empresas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad, lo cual se corrobora por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que contempla la realidad del trabajo a distancia en tres momentos concretos.

En primer lugar, en la realización del diagnóstico, pues se deben analizar los efectos que para mujeres y hombres tiene el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos (art. 7.2.I).

En segundo término, se debe recopilar información sobre “el sistema de trabajo y rendimiento incluido, en su caso, el teletrabajo” [apartado 4.e) del anexo].

Por último, dentro del contenido de la hoja estadística, se pregunta si se ha previsto en el plan alguna medida que tenga por objetivo evitar la perpetuación de roles o fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, si bien se echa en falta una mayor atención a las particularidades que plantea el teletrabajo desde la perspectiva de la igualdad entre los hombres y las mujeres y la corresponsabilidad frente a las obligaciones familiares.

Resulta significativo que en algún plan de igualdad³⁹, una de las medidas de actuación sea ampliar las medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo en la oficina de gestión de pedidos, “mayoritariamente compuesta por mujeres”, lo cual denota un claro sesgo de género vinculado con el teletrabajo. También es curioso (o sospechoso) que la Ley 10/2021 quiera insistir expresamente en que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad que las personas que trabajan presencialmente, cuando en el art. 4.1 ya se hace una declaración genérica sobre la igualdad de derechos entre ambos colectivos de personas trabajadoras. Probablemente dicha referencia denota la preocupación o sospecha del legislador respecto a que esos derechos de conciliación y corresponsabilidad no sean tan fáciles de ejercer en el ámbito del teletrabajo.

Es cierto que el teletrabajo es siempre voluntario y podría decirse que las mujeres con responsabilidades familiares lo solicitan voluntariamente, pero también lo es que esa voluntariedad puede verse condicionada no solo por factores sociales y culturales evidentes, sino también por elementos como la brecha salarial, un mayor porcentaje de trabajo

³⁹ Entre otros, Plan de igualdad de Philips Lighting Spain, SLU (BOE núm. 2, de 2 de enero 2019).

a tiempo parcial o una menor estabilidad laboral, que parecería justificar más fácilmente su paso al teletrabajo. Ejemplificativamente, en el supuesto de una pareja con un hijo o hija, si uno de los dos debe teletrabajar para cuidarlo es más fácil que lo haga quien cobra menos o tiene un empleo más precario (la mujer), la cual, además, se identifica socialmente con las labores de cuidado, convirtiendo el teletrabajo en una especie de “trampa” para la igualdad y desarrollo profesional de las mujeres.

Trasladando esta lógica a los planes de igualdad, estos deberán estar muy atentos a cuestiones como quiénes teletrabajan en la empresa y en qué categorías profesionales -porcentaje hombres/mujeres y sus perfiles (edad, motivo del teletrabajo, si es a tiempo parcial o completo, tiempo que llevan teletrabajando, categoría o perfil profesional...)-; que no se excluyan de tal forma organizativa determinados puestos (aunque objetivamente sean teletrabajables, como los puestos directivos); posibilidades de promoción y de desarrollo de su carrera profesional en condiciones de igualdad; condiciones laborales (política de formación, organización del tiempo de trabajo, remuneraciones y compensaciones de gastos, derecho a la desconexión digital adaptado...); cómo se articula la reversión del teletrabajo; fomento de la puesta en marcha de medidas de corresponsabilidad para evitar sesgos de género (estableciendo, por ejemplo, una preferencia mayor cuando sean los hombres los que solicitan el teletrabajo para cuidar de sus hijos o familiares dependientes). Esto es, la perspectiva del plan de igualdad (o de las medidas de igualdad si aquel no es obligatorio) debe adaptarse a la realidad del teletrabajo y dirigirse especialmente a fomentar la corresponsabilidad. Sin embargo, un análisis de los mismos permite comprobar que muy excepcionalmente, algún plan prevé, en términos genéricos y sin desarrollar, que se redactará un documento que especifique las reglas de uso, procedimiento, solicitud y aprobación del teletrabajo, cuyo contenido y redacción “contemplará la perspectiva de género e igualdad de condiciones para hombres y mujeres”⁴⁰. O desde una perspectiva general se señala que “se facilitará el acceso al teletrabajo, en los puestos que así lo permitan, mejorando las condiciones de acceso a la información y bases documentales y mejora de las herramientas tecnológicas con perspectiva de género”⁴¹.

6. EL TRATAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA RESPECTO AL TRABAJO A DISTANCIA COMO MECANISMO CONCILIATORIO POR SU MAYOR FLEXIBILIDAD

En esta materia, no solo deben implicarse las empresas, sino también los agentes sociales, la representación del personal y la propia negociación

⁴⁰ Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Telezpacio.

⁴¹ Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Eliance.

colectiva, para que cuando regulen el teletrabajo tengan presente la perspectiva de la igualdad entre los hombres y las mujeres y el fomento de la corresponsabilidad frente a las labores de cuidado, pues es probable que los sesgos y roles de género ya presentes en el trabajo presencial se trasladen e incluso se intensifiquen en el teletrabajo.

La práctica negocial no deja de sorprender con diversos y heterogéneos mecanismos para, a través de la ordenación del tiempo de trabajo, implementar en el seno de las empresas medidas tendentes a favorecer la tan anhelada corresponsabilidad: cláusulas relativas a la flexibilidad en el horario de trabajo o a la reducción de la jornada por cuidado de parientes, sin olvidar aquellas dirigidas a conceder una protección específica en estos aspectos a la mujer embarazada, a introducir ciertas preferencias en cuanto al disfrute de las vacaciones, a limitar la utilización de las horas extraordinarias o complementarias o a permitir alteraciones en los turnos de trabajo.

Cuando se aborda la conciliación en el marco del teletrabajo se recuerda, en línea con el propio Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, que esta constituye una modalidad de prestación de servicios que puede facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar o bien mencionan el teletrabajo entre las medidas -ya implantadas o a implantar- de conciliación⁴². Ejemplificativamente, el CC del Grupo Prisa Radio⁴³ establece que en aquellas emisoras que precisen una distribución particular de la jornada se buscarán fórmulas alternativas que permitan avanzar hacia la consecución de los objetivos de conciliación, tales como la jornada continuada, el teletrabajo, la flexibilidad, etc. Esto es, se entiende que trabajar en el domicilio (a tiempo parcial o completo) implica una mayor flexibilidad y, en consecuencia, facilita conciliar obligaciones laborales y responsabilidades familiares.

Por su parte, el art. 8.3 Ley 10/2021 establece que “los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con [...] la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades”. De esta forma, se deja abierta la posibilidad de que a través de la negociación colectiva se pueda establecer como preferencia a la hora de acceder al teletrabajo la necesidad de conciliar la vida laboral con la vida personal o familiar, pudiendo establecerse como criterio preferente para acceder al teletrabajo tener que cuidar de un familiar ascendente o descendente. Así, la “preferencia en favor de las personas con problemas graves

⁴² II CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); CC de Thyssenkrupp Elevadores, SLU, Madrid y Valencia (BOE núm. 158, de 3 de julio de 2021); CC de Philips Ibérica, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021).

⁴³ BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022.

de salud y/o movilidad o necesidad suficientemente acreditada de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave y/o dependencia”⁴⁴.

Esta llamada a la negociación colectiva, que ya existía previamente, no había tenido un impacto especial, pudiendo apreciar que la atención a esta cuestión ha sido muy excepcional⁴⁵, aunque lógicamente existen algunas regulaciones convencionales que merecen ser destacadas. Así, el II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU⁴⁶, en su art. 89 bis recoge el derecho de las personas trabajadoras “a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”. La cláusula convencional resulta destacable por el procedimiento establecido para poner en práctica este derecho y sus limitaciones, toda vez que se asume el compromiso de analizar todas las iniciativas que puedan favorecer la conciliación en un plazo inferior al legalmente establecido en ese momento (veinte días en vez de los treinta establecidos en el art. 38.4 ET en el momento de publicarse el convenio -actualmente reducido a quince días ex art. 127.2 RD-ley 5/2023, de 28 de junio-). Respecto a la respuesta⁴⁷, las denegaciones de estas solicitudes “ofrecerán motivación razonable de las dificultades organizativas que expliquen y justifiquen la imposibilidad de atender tales solicitudes en los términos que hayan sido planteadas” al tiempo que se exige a la persona solicitante establecer preceptivamente una duración a las adaptaciones solicitadas, sin perjuicio del carácter reversible de las mismas “una vez que desaparezca la necesidad”. Así, “la persona trabajadora podrá solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”.

⁴⁴ CC de RTVE (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

⁴⁵ El CC del Grupo Axa (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023) recoge en su art. 13 un trato preferente a las personas trabajadoras que tienen la necesidad, suficientemente acreditada, de atender temporalmente a familiares de primer grado de consanguinidad por causa de enfermedad grave, siempre que la actividad desarrollada lo permita.

⁴⁶ BOE núm. 273, de 13 de noviembre de 2019. En los mismos términos se configura en el art. 34.7 del III CC de ámbito estatal del sector de Contact Center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁴⁷ Cuyo contenido podrá ser: “Aceptación de la petición; Planteamiento de propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora; Denegación”, en cuyo caso “se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.

De forma más precisa se pronuncia el art. 53 del II CC de Eltec It Services, SLU⁴⁸, estableciendo que en cumplimiento de lo previsto en el art. 38.4 ET “cualquier persona trabajadora podrá pactar con la empresa una flexibilidad horaria o distribución de la jornada de trabajo cuando dicha solicitud tenga como causa el atender necesidades derivadas de la asistencia a cónyuge, descendientes o ascendientes a su cargo con necesidades especiales que así lo justifiquen (asistencia a centros de educación especial, asistencia a centros médicos, etc.), o bien poder cumplir el régimen de visitas o el de guarda y custodia en casos de separación legal o divorcio”. Como puede observarse, la previsión convencional se establece con un evidente ánimo omnicomprendivo, pactándose que “en caso de negativa de la empresa, la petición se derivará a la Comisión Paritaria de Igualdad”. También el art. 45 del CC del Grupo ENDESA⁴⁹, relativo a “otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral”, contempla como medida conciliatoria “la utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del trabajo fuera de la oficina/trabajo a distancia de forma continuada durante un plazo máximo de 30 días, en casos de justificada necesidad autorizados por la empresa”. Vaya por delante que, en todas las peticiones de adaptación de jornada tendrán que acreditarse las necesidades de conciliación que motivan la petición, tal y como han venido exigiendo los Tribunales, sin que la empresa pueda alegar meras cuestiones formales, de escasa relevancia para oponerse a tal petición, sino que deberá entrar en las cuestiones organizativas o de producción para justificar la imposibilidad, demostrando que existen poderosas razones (normalmente organizativas, se insiste) que impiden el disfrute en los términos pedidos por la persona trabajadora⁵⁰.

Conforme al art. 5.3 Ley 10/2021, el teletrabajo tiene carácter reversible tanto para la empresa como para la persona teletrabajadora y el ejercicio de dicha reversibilidad puede regularse a través de la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo de teletrabajo. A estos efectos, cuando esta cuestión se aborda en la negociación colectiva, a veces no se fijan las causas por las cuales puede ejercerse la reversibilidad (principalmente por parte de la empresa) y en ningún caso las necesidades de conciliación constituyen un freno a dicha reversibilidad. Esto es, si una persona ha accedido específicamente al teletrabajo para poder conciliar mejor su vida personal, laboral y familiar, ello no supone ningún límite, ni siquiera temporal, para que la empresa pueda optar por la reversibilidad de tal situación. Y difícilmente tales límites pueden fijarse en el acuerdo de teletrabajo. Algún convenio prevé que la empresa puede revertir la situación de teletrabajo por causa grave sobrevenida o fuerza mayor y la persona teletrabajadora debe reincorporarse inmediatamente al trabajo presencial,

⁴⁸ BOE núm.223, de 17 de septiembre de 2021.

⁴⁹ CC del Grupo ENDESA (BOE núm.169, de 17 de junio de 2020).

⁵⁰ STSJ Castilla y León/Valladolid 2 de febrero de 2020 (Rec. 924/2020).

con la única excepción de que “esa reincorporación puede retrasarse hasta un máximo de tres días hábiles si se requiere tiempo para organizar la conciliación”⁵¹. Sensus contrario, algún otro prevé que para aquellas personas que accedieron al teletrabajo por la vía del art. 38.4 ET “no se les puede aplicar la reversibilidad unilateral por parte de la empresa mientras se mantengan las causas de conciliación que motivaron dicho precepto”⁵². También resulta excepcional la posibilidad de cambiar los días de teletrabajo previstos semanalmente por motivos asociados a la conciliación de la vida personal/familiar de la persona teletrabajadora, lógicamente sin que ello afecte a la conciliación de otras personas⁵³.

En definitiva, según como se implante y se desarrolle, el teletrabajo puede ayudar a consolidar los estereotipos y roles de género, frenando el, ya de por sí lento, avance hacia la igualdad de oportunidades laborales entre los hombres y las mujeres. Por tanto, es necesario tomar medidas para que no se convierta en un instrumento para que las mujeres tengan más facilidad para conciliar la vida laboral y familiar, sino en una herramienta para que los hombres y las mujeres tengan esa mayor facilidad, esto es, en una vía que fomente la corresponsabilidad y no solo la conciliación. De hecho, como se anticipó, resulta significativo (y al tiempo trasnochado) que la norma reguladora se centre en la idea de la conciliación y no en la de corresponsabilidad.

7. PRINCIPIO DE REVERSIBILIDAD Y FLEXIBILIDAD HORARIA

Dicha flexibilidad horaria en el régimen de teletrabajo no necesariamente va ligada a motivos de conciliación, sino que determinados grupos empresariales, como el grupo AXA, la contemplan exhaustivamente en su convenio, dentro del apartado dedicado a la reversibilidad, en los términos que siguen: “Se establecen dos días laborables a la semana en los que las personas trabajadoras podrán realizar sus funciones en régimen de trabajo a distancia. La determinación de dichos días deberá estar consensuada previamente con el superior jerárquico de la persona trabajadora a fin de garantizar la correcta organización del servicio y de los propios miembros del equipo. En caso de que la persona trabajadora, por causa justificada, necesite cambiar el día asignado para realizar su trabajo a distancia, podrá

⁵¹ XII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022) y CC de Afga Offset BV sucursal en España, para sus centros de Barcelona y Madrid (BOE núm. 293, de 7 de diciembre de 2022).

⁵² CC de Ercros SA (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2022).

⁵³ “El cambio debe ser solicitado por la persona teletrabajadora y aprobado por su responsable por escrito”. Asimismo, “debe ser comunicado a la representación legal del personal y a recursos humanos”. CC de Bolsas y mercados españoles, SLU (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

acordarlo con su *mánager* siempre que sea compatible con la organización del departamento, siendo necesario que la denegación esté justificada.

Sin perjuicio de los dos días semanales en los que las personas trabajadoras desempeñen sus funciones en régimen de trabajo a distancia, se establece una flexibilidad para seguir desempeñando las tareas laborales en el referido régimen de hasta un total de tres días adicionales en el mes natural. Dicha flexibilidad: (i) no requerirá consenso con su *mánager*, salvo lo dispuesto en los acuerdos de equipos, y (ii) no podrá acumularse a meses naturales posteriores, salvo respecto a los meses de julio y agosto en los que dicha flexibilidad podrá ser objeto de acumulación (esto es, podrán acumularse hasta seis días laborables)⁵⁴.

Junto a estas medidas generales, dicho grupo empresarial contempla otras “medidas de flexibilidad adicionales”, tales como a) prestar sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia los sábados y festivos que deban trabajar, salvo que sea imprescindible la presencia en el centro de trabajo por causa justificada; b) prestar sus servicios en dicha modalidad sin que estos estuvieran previstos en el calendario laboral (*Task force*), salvo que sea imprescindible la presencia en el centro de trabajo por causa justificada; c) las trabajadoras embarazadas a partir de la semana vigésimocuarta de gestación, para evitar riesgos en el desplazamiento, acudiendo un día, como máximo, presencial; d) las personas trabajadoras cuya jornada laboral se realice en turno de tarde podrán prestar sus servicios laborales en el régimen de trabajo a distancia las vísperas de festivos así como un viernes laborable al mes; e) se prevé incluso facilitar el cambio de los días fijos (2 días semanales) para facilitar a las personas trabajadoras el seguimiento de los distintos procesos médicos en caso de someterse a un tratamiento de Fecundación In Vitro (FIV); o por patologías diagnosticadas y asociadas a enfermedades menstruales y/o síntomas graves derivados de menopausia y/o andropausia o, en fin, ampliar la frecuencia de los días de flexibilidad o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de trabajo a distancia siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita a las personas trabajadoras que padezcan graves problemas de salud y/o movilidad.

También se contempla que salvo por incidencia técnica, “no podrá compatibilizarse o hacer coincidir en una misma jornada de trabajo la prestación laboral en régimen presencial y en régimen de trabajo a distancia. Las jornadas trabajadas en régimen presencial deberán realizarse de forma íntegra en el centro de trabajo de acuerdo con el horario que tenga reconocido cada trabajador o trabajadora. En ningún caso podrá compensarse el defecto de horas trabajadas de la jornada laboral correspondiente en régimen presencial para cubrir la jornada laboral completa diaria correspondiente con horas trabajadas en régimen de teletrabajo o trabajo a distancia”.

⁵⁴ CC del Grupo Axa (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023), art. 13.

La reversibilidad se supedita a motivos de fuerza mayor debidamente justificados (en cuyo caso “se podrá requerir a la persona trabajadora que preste sus servicios en su centro de trabajo a la mayor brevedad posible. Dicha comunicación se hará con la mayor antelación posible) o a indeterminadas situaciones excepcionales o necesidades del negocio (“la empresa se reserva la posibilidad de suspender temporalmente con carácter general o por departamentos, el trabajo a distancia en días puntuales, previa justificación y preavisando con la mayor anticipación posible a la representación legal de las personas trabajadoras, si se dan circunstancias que así lo aconsejen”. Tales días de trabajo a distancia y/o flexibilidad no disfrutados por motivos de estas causas (esto es, fuerza mayor y situaciones excepcionales) no podrán ser recuperados.

Asimismo, ante situaciones de crisis sanitarias, climatológicas, u otras de fuerza mayor, la empresa podrá conceder días adicionales de trabajo a distancia “a fin de garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y la continuidad del servicio”. La persona trabajadora cuando preste sus servicios en régimen de trabajo a distancia no verá modificada su distribución de jornada, “debiendo respetar en todo momento los límites horarios y descansos previstos en el presente convenio y en los acuerdos individuales o colectivos que puedan ser de aplicación, con el debido cumplimiento de las normas de registro horario establecidas en la empresa”.

8. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Si se consolida el perfil femenino en el marco del teletrabajo es posible que las mujeres teletrabajadoras tengan peores condiciones de trabajo, con el añadido de la dificultad de ejercer un control externo eficaz en relación con tales condiciones a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o la representación del personal. A partir de tal premisa es fundamental que tanto las empresas, como la representación del personal, la negociación colectiva y los planes de igualdad, tengan presente que el teletrabajo no puede ayudar a perpetuar esos roles y estereotipos de género y que la visión aplicable al teletrabajo no es la misma que la que se aplica en el trabajo presencial.

Es de suma importancia avanzar en la idea de que los instrumentos de conciliación de la vida laboral y familiar no se configuren exclusivamente como permisos que saquen a sus titulares del ámbito laboral, esto es, mediante el reconocimiento legal de la ausencia, sino mediante mecanismos que, de múltiples formas, permitan el desarrollo de la prestación laboral de una forma flexible. En otros términos, se han de regular mecanismos que faciliten la atención a los cuidados familiares pero que, al tiempo, no supongan la expulsión de quienes mayoritariamente asumen estos cuidados, y, desde esta perspectiva, el teletrabajo puede ser una herramienta idónea para la consecución de este propósito.

Cuando el trabajo a distancia se desarrolla mediante dispositivos telemáticos, con el objetivo fundamental de transmitir esa actividad, se corre el riesgo de que se puedan vulnerar derechos de la persona trabajadora a su intimidad y a la protección de datos que le podrían afectar. Si, además, el uso de tales tecnologías se lleva a cabo de forma indiscriminada puede poner en peligro el derecho a la desconexión digital. En consecuencia, es necesario que las empresas limiten considerablemente o excluyan el uso de los medios de comunicación empresarial (teléfono, correo electrónico, whatsapp, ...) durante los periodos de descanso, festivos, vacaciones, permisos, etc., limitando la comunicación empresarial al tiempo de trabajo y sin que la negociación colectiva, cuando regule este derecho, admita excepciones a su aplicación, consistentes en situaciones urgentes o concretas causas de fuerza mayor.

En esencia, lo que se pretende es que la persona trabajadora pueda delimitar su tiempo entre el dedicado a su trabajo y al descanso, pues, al no cambiar de lugar para ir a trabajar, se corre el riesgo de conectarse más tiempo del acordado en el contrato de trabajo, invadiendo los tiempos de dedicación al descanso y, en definitiva, al derecho de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. No se olvide que en una sociedad hiperconectada como la presente, la condición humana del trabajador requiere que se garanticen unos tiempos de descanso de calidad y aunque el reconocimiento del derecho a la desconexión se solapa con otros derechos, ya consolidados, como el derecho al descanso y a la limitación de la jornada, la motivación jurídica de su reconocimiento y garantía se centra, de un lado, en la dificultad de fiscalización por los órganos de control del cumplimiento de la legislación laboral en materia de registro de la jornada de trabajo, y de otro, en la facilidad que ofrece la tecnología para prolongar el tiempo de trabajo ordinario, con los riesgos colaterales, algunos de nuevo cuño, que ello comporta.

El registro de jornada crea un marco de seguridad jurídica en las relaciones sinalagmáticas de trabajo entre empresas y personas trabajadoras, posibilitando su control por parte de los poderes públicos con la finalidad de evitar jornadas superiores a las legal o convencionalmente establecidas. La peculiaridad del teletrabajo facilita que el registro horario pueda hacerse de forma telemática y remota, mediante sistemas objetivos y no modificables, a través de los propios instrumentos informáticos que se utilizan para el desarrollo de la prestación o de concretas aplicaciones informáticas, existiendo fórmulas “asequibles” que permiten el cumplimiento de la obligación de registro, para verificar los momentos de inicio y finalización de la prestación diaria y el número de horas total dedicado a las labores profesionales. Y es que no es posible olvidar que, en último término, y más allá de la óptica estrictamente jurídica, en un contexto productivo en que el capital humano es el factor clave para la productividad y la creatividad de las organizaciones, la regeneración de las prácticas preventivas y la

corresponsabilidad para alcanzar óptimas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en este caso a través de la flexibilidad horaria pero con un riguroso control de la jornada, deben constituir, ante todo, un compromiso social de las empresas.

Por último, si el tratamiento de las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no puede ser de peor condición que las del trabajo presencial debe llegarse a la conclusión de que si los cortes de suministro de luz o de red que puedan producirse en los centros de trabajo no conlleva que sus trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o no se les reduce el salario, tampoco puede afectar a quienes prestan sus servicios desde casa, a distancia.

La práctica convencional ofrece ejemplos de buenas prácticas. En el grupo Telefónica, las personas trabajadoras gozan de flexibilidad y de facultades de auto organización para el cumplimiento de sus obligaciones laborales y, en concreto, para el cumplimiento de sus jornadas laborales, a partir del principio de confianza, tratando de fomentar formas de flexibilidad laboral basadas en dicha confianza mutua, capaces de generar un alto compromiso y productividad. Anexo XII del II CC de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE 273, de 13 de noviembre de 2019).

En otras ocasiones se ofrece flexibilidad para facilitar el trabajo a distancia de aquellas personas trabajadoras que deban someterse a tratamientos de Fecundación In Vitro; por patologías diagnosticadas y asociadas a enfermedades menstruales y/o síntomas graves derivados de menopausia y/o andropausia o, en fin, ampliar la frecuencia de los días de flexibilidad o conceder con carácter excepcional y temporal la posibilidad de trabajo a distancia —siempre y cuando la actividad desempeñada lo permita— a las personas trabajadoras que padezcan graves problemas de salud y/o movilidad. Art. 13 del CC del Grupo Axa (BOE núm. 304, de 21 de diciembre de 2023).

9. BIBLIOGRAFÍA

- ARRIETA IDIAKEZ, F.J.: “Consecuencias de la disponibilidad en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNÉS, A., Dirs.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- FERNÁNDEZ COLLADOS, M^a.B.: “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 1, 2022.

- FERNÁNDEZ PROL, F.: “Teletrabajo en clave de género: ¿herramienta de corresponsabilidad o foco de segregación”, en AA.VV.: *El futuro del trabajo: cien años de la OIT. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social), 2019.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.: “La disponibilidad horaria del trabajador y el derecho a la desconexión. Últimas tendencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2020.
- GALA DURÁN, C.: “Teletrabajo y accidente de trabajo: una aproximación a la posición de los Tribunales”, *IUSLabor*, núm. 1, 2023.
- GALA DURÁN, C.: “Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: el papel de la Ley 10/2021, de la negociación colectiva y de los planes de igualdad”, en AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.Mª., Dir. y BARDINA MARTÍN, Y. y RODRÍGUEZ ORGAD, C., Coords.): *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023.
- GONZÁLEZ VILLANUEVA, F.J.: “La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores”, *Actualidad Laboral*, núm. 11, 2003.
- IGARTUA MIRÓ, Mª. T.: “La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019”, *Temas Laborales: Revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 147, 2019.
- MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: “Tiempo de trabajo y desconexión digital. Hacia una nueva ordenación a partir de la normativa comunitaria y su interpretación judicial”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 154, 2022.
- MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R.: “Teletrabajo y desconexión digital en perspectiva de equidad de género en salud”, en AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.Mª., Dir. y BARDINA MARTÍN, Y. y RODRÍGUEZ ORGAD, C., Coords.): *La mujer ante los retos del trabajo 4.0*, Cizur Menor (Aranzadi), 2023.
- MIRÓ MORROS, D.: “El control de la jornada y el teletrabajo”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 920/2016. BIB/2016/3966.
- ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Riesgos derivados de las nuevas formas de prestación de servicios. En especial, el teletrabajo y la desconexión digital”, en AA.VV. (MARTÍNEZ BARROSO, Mª.R. y QUIRÓS HIDALGO, J.G., Dirs. y CARRIZO AGUADO, D., Coord.): *Marco normativo europeo de la prevención de riesgos laborales y su implementación en el ordenamiento español. Materiales docentes*, Madrid (Colex), 2023.
- POQUET CATALÁ, R.: “Obligación de registro del art. 35.9 ET, ¿cierre del debate?”, *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9, 2017.
- SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, A.: “Los principales retos del accidente de teletrabajo”, en AA.VV.: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*. T. II. IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la

- Asociación Española de Salud y Seguridad Social, Murcia (Laborum), 2020.
- SELMA PENALVA, A. y ORTIZ GONZÁLEZ-CONDE, F.: “El accidente de trabajo en el teletrabajo. Situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas Laborales. Revista andaluza de Trabajo y Protección Social*, núm. 134, 2016.
- TALENS VISCONTI, E.E.: “La jornada laboral en el trabajo a distancia”, en AA.VV. (LÓPEZ BALAGUER, M., Dir.): *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2021.
- TASCÓN LÓPEZ, R.: “El teletrabajo como forma de presente y futuro de prestación laboral de servicios. Experiencias en la negociación colectiva”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., Dir.): *Nuevos escenarios y nuevos contenidos de la negociación colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Economía Social), 2020.
- TRUJILLO PONS, F.: “La conectividad constante del ‘trabajo en remoto’ desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales”, *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 11, 2020.

Capítulo XIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO A DISTANCIA: VIGILANCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA. ESPECIAL ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

DR. JAVIER FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Sumario:

1. Introducción. 2. Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales en la negociación colectiva. 2.1. La evaluación de riesgos en el teletrabajo. 2.2. Prevención de Riesgos y uso de pantallas de visualización de datos. 2.3. Vigilancia de la salud, salud mental, riesgos psicosociales y desconexión digital. 3. Conclusiones y buenas prácticas. 4. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo que permite el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo al que está adscrito, utilizando para ello las tecnologías de la información y comunicación¹. La entrada del teletrabajo en el ámbito laboral con una nueva fuerza al tratarse de un mecanismo preventivo frente a la transmisión del virus Covid² ha resultado una de las cuestiones más trascendentes en el ámbito de las relaciones laborales y la forma de prestación de servicios en los últimos años. La acción normativa extraordinaria y temporal sobre la aplicabilidad de instituciones ya existentes en el ordenamiento laboral se tradujo en la promoción y extensión en todas sus posibilidades de la modalidad del teletrabajo como solución preferente y prioritaria frente a la cesación de actividad. Este hecho desembocó en un aumento de esta forma de actividad y en la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, circunstancia que, a su vez, condujo a una regulación más detallada por parte de los convenios colectivos.

Los beneficios y ventajas que abanderan al teletrabajo como su “flexibilidad” y “libertad” pueden tornarse en su mayor debilidad³, dejando abierto un extenso abanico de riesgos, especialmente físicos y psicosociales asociados al empleo de las tecnologías de información y comunicación, como el uso continuo de pantallas de visualización o telefonía. Lo cierto es que la flexibilidad laboral y el teletrabajo respaldados por las TICs pueden ofrecer mejores oportunidades de empleo a determinados colectivos de trabajadores.

¹ Art. 43 Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020).

² De hecho, algunos convenios aún tienen en su contenido referencia a las previsiones específicas previstas para el teletrabajo frente al Covid. Art. 14 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); art. 44 Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021).

³ ORDOÑEZ PASCUA, N.: “Teletrabajo en el marco de la industria 4.0: algunas cuestiones en orden a la prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018, pág. 186.

Aun cuando la Ley 10/2021 prevé alguna de estas cuestiones entre su articulado, un aspecto básico es el control horario y la garantía real de una desconexión digital a día de hoy difícil de crear, pues no se trata de confundir flexibilidad con intensidad y descontrol horario. Resulta necesario, por tanto, que esta fórmula laboral vaya acompañada de las debidas garantías de descanso, evitando tiempos de exposición ilimitados, aprovechando para ello las múltiples posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías y las fórmulas de trabajo más centradas en el rendimiento unido a la relevancia de la conectividad constante. Se debe hacer especial énfasis en la imperiosa necesidad de respetar los momentos de asueto y descanso, impidiendo el desbordamiento del propio concepto de tiempo de trabajo y evitando una plena disponibilidad y excesiva dependencia del trabajador⁴ que, lo cierto, es habitual que tenga lugar cuando se desarrolla la prestación a distancia.

Lo cierto es que el actual sistema general de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra diseñado para atender a un modelo de trabajo presencial y su transposición a la modalidad del trabajo a distancia presenta numerosas dificultades. La norma resulta enormemente genérica, sin la necesaria existencia de reglas particulares de adaptación a las singularidades del teletrabajo⁵.

2. TELETRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Partiendo del criterio del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa⁶, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en la normativa, son muchos los convenios que abordan la cuestión, aunque menos los que realizan menciones específicas a las cuestiones preventivas en este ámbito, a pesar de la parca regulación legal en la materia.

Cabe comenzar destacando cómo algunos convenios señalan que los trabajadores a distancia tienen derecho “a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido

⁴ SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Adapt, vol. 7, núm. 2, 2019, pág. 171.

⁵ IGARTUA MIRÓ, M^a. T.: “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV.: *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2000, pág. 1045 y ss.

⁶ Art. 32 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo”⁷, siendo en este sentido el empresario “responsable de la protección de la salud y seguridad laboral de la persona teletrabajadora”⁸, pues debe “garantizar la seguridad y salud del trabajador”⁹.

Algunos señalan la conveniencia de la regulación de como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc., destacando cómo “el desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona teletrabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo”¹⁰, en

⁷ Art. 14 Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Art. 63 i) Convenio colectivo de Autotransporte Turístico Español, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); Art. 25 II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); Art. 10 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021); Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022); Artículo 68 Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art.111 VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 37.13 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022) que señala también la Ley General de la Seguridad Social en materia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; Anexo III. 7 Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); Art. 12 Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022), que hace referencia también a las previsiones del propio convenio colectivo; Anexo II Convenio colectivo del Colegio oficial de Arquitectos de Asturias (BOPA núm. 57, de 23 de marzo de 2023); art. 40 Convenio colectivo de la empresa Alcatel-Lucent Enterprise Spain, SLU (BOCM núm. 169, de 18 de julio de 2015); art. 18 Convenio colectivo de la empresa Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio, SA (BOCM núm. 177, de 27 de julio de 2019); artículo 44 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022).

⁸ Art. 44.4 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Art. 25 II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); Art. 37 III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022).

⁹ del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 39.6 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

¹⁰ Art. 44.4 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021).

tanto el “espacio de trabajo aportado por la persona teletrabajadora en esta modalidad, deberá cumplir con todos los requisitos necesarios en cuanto a prevención de riesgos laborales y, especialmente, en la especialidad de ergonomía”¹¹. La persona trabajadora está obligada a poner en conocimiento del Servicio de Prevención “cualquier alteración que afecte al espacio y a las condiciones para el desarrollo del teletrabajo”¹².

2.1. La evaluación de riesgos en el teletrabajo

La evaluación de riesgos “del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia y se ajustará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento”¹³, elaborando e informando las Entidades a los representantes legales de los trabajadores en este ámbito de “una metodología basada en la cumplimentación de un formulario por parte de las personas trabajadoras, a partir del cual, el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral”¹⁴. En este sentido, algunos señalan que la recogida de información en el trabajo será prevalente a distancia y se realizará en virtud de lo señalado en el artículo 16.2 LTD¹⁵.

¹¹ Art. 8 bis Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020), “en consecuencia, la persona teletrabajadora deberá cumplir con las recomendaciones de seguridad y salud en relación con su lugar de trabajo conforme el Real Decreto 486/1997 de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las empresas de trabajo”.

¹² Art. 25 II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021); Anexo III Convenio colectivo de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022).

¹³ Art. 23.7 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); art. 32 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

¹⁴ Art. 27 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Anexo IV.11 VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021); Art. 13 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022)

¹⁵ Art. 14 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020); Art. 44 Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021); artículo 46 bis Convenio colectivo de Euro Depot España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Art. 14 bis. 8 Convenio colectivo de Primark Tiendas, SLU (BOE núm. 212, de 4 de septiembre de 2021); Disposición adicional decimoquinta III Convenio colectivo de Kutxabank, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); Art. 11 Convenio colectivo del Grupo JD-Sprinter (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021); Art. 31 Convenio colectivo de Sinifo Instalaciones de Telecomunicaciones, SL (BOE núm. 86, de 11 de abril de 2022); Art. 9 VIII Convenio colectivo de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU (BOE núm. 180, de 28 de julio de 2022); art. 32 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 35 Convenio colectivo del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

En algún caso se establece que esta operación se realizará “a través de una Declaración Responsable por parte de la persona trabajadora..., [quien indicará], entre otros, la zona concreta habilitada en la que tendrá lugar la prestación de servicios, así como la idoneidad del lugar de trabajo elegido¹⁶, mediante el Cuestionario de Autoevaluación de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad en el Puesto de Trabajo. Al mencionado Cuestionario, si la persona trabajadora así lo conviene, se podrán añadir imágenes del puesto de trabajo que puedan ayudar a los Servicios de Prevención en el proceso de evaluación¹⁷.

En otros se ofrece la posibilidad de optar por una de las dos vías, habida cuenta de que “deberá realizarse una evaluación del puesto de trabajo por el servicio de prevención, previa autorización para realizar la visita, o por el propio trabajador a partir de la información por él recabada siguiendo las instrucciones del servicio de prevención. El trabajador deberá realizar una declaración responsable en la que acredite haber recibido los medios puestos a sus disposiciones y el compromiso de cumplir las instrucciones

¹⁶ Art. 12 Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹⁷ Art. 10 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), el cual destaca en línea con la LTD y otros convenios cómo “de forma excepcional, y cuando los Servicios de Prevención así lo consideren oportuno en base a la información y datos proporcionados por la persona trabajadora, con objeto de finalizar el proceso o como evaluación periódica, podrán solicitar una visita presencial al lugar de trabajo o mediante medios telemáticos (videollamada, grabación, etc.), debiendo emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, que hará llegar a la persona trabajadora y, a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del Servicio de Prevención. La no concesión de dicho permiso podrá asimismo motivar la revocación por parte de la empresa del Acuerdo individual de trabajo a distancia”.

Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022), que destaca cómo “su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio Mancomunado de Prevención”.

Imponiendo simplemente la autoevaluación, artículo 9.1 Convenio colectivo de Turismo y Montaña (DOGC núm. 9023, de 19 de octubre de 2023); artículo 15 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja (BOR núm. 216, de 26 de octubre de 2023).

del empresario”¹⁸. En cualquier caso, algún convenio señala cómo el trabajador facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva¹⁹, y cuando “el personal técnico estime necesaria su visita presencial, se le solicitará permiso a la persona trabajadora, pudiendo ésta dar o no su consentimiento”²⁰.

Regulan otros convenios que “la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, teniendo en cuenta todos los factores ergonómicos, psicosociales y de seguridad aplicables... [además] de los posibles riesgos a los que pudiera estar expuesta la persona que trabaja a distancia, y en su caso se establecerán las acciones necesarias a través de la planificación preventiva. En este sentido, la persona deberá rellenar y entregar a la Empresa un cuestionario de autoevaluación del teletrabajo y medidas preventivas, que se le hará llegar a través del Servicio de Prevención Propio”²¹.

En esta línea, en ocasiones se destaca el hecho de que la evaluación de riesgos “pondrá especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos, de accesibilidad al entorno laboral efectivo y respetando la desconexión digital establecida por la ley”²².

Algún convenio precisa con más detalle al señalar cómo, tras firmar los acuerdos individuales para la prestación del, se enviará “a cada trabajador un link para que rellene un cuestionario, en el que se basará el Técnico de Prevención para realizar la Evaluación de Riesgos, que únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia... Tal y como marca el artículo 16 del RD-Ley 28/2020, cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una

¹⁸ Art. 48.8 IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 39.6 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022)

¹⁹ Artículo 44 Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022).

²⁰ Artículo 34 Convenio colectivo de la Empresa Municipal Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024).

²¹ Art. 9 Convenio colectivo de la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario, SA (BOCM núm. 149, de 24 de junio de 2023).

²² Artículo 15 Convenio colectivo de trabajo de la empresa Unión de Agricultores y Ganaderos de La Rioja (BOR núm. 216, de 26 de octubre de 2023).

tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención... [Además, prevé cómo, en el supuesto de que] los Técnicos o los Delegados de Prevención tuviesen la sospecha que el domicilio designado por el trabajador o trabajadora no cumple con las medidas de prevención legalmente establecidas, podrán solicitar la visita in situ al puesto de trabajo. En caso, de que el trabajador se negase la Dirección de la Empresa podrá revertirle el teletrabajo”²³.

Otros convenios precisan con detalle, señalando que “este apartado sólo implicará para modelos de teletrabajo, y únicamente a la zona habilitada a tal efecto en la residencia habitual, o lugar elegido por la persona trabajadora.

Será el Servicio de Prevención quien valide qué requerimientos son precisos para desarrollar el trabajo a distancia en el caso de que una persona requiera medidas adicionales de adecuación de puesto.

[Así], La evaluación debe comprender los elementos que considera que integran el puesto de trabajo.

Deberán tener en cuenta los riesgos específicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos.

PRL realizará la pertinente planificación de la actividad preventiva que se trasladará a las personas trabajadoras y a las/los Delegados de Prevención.

La persona trabajadora que desempeñe su actividad con el modelo de teletrabajo estará obligada a colaborar con la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, prestando su consentimiento a la realización de la evaluación previa de riesgos y demás medidas de prevención en la forma y modo que la empresa le comunique. El incumplimiento de esta obligación impedirá la prestación de servicios con el modelo de teletrabajo.

[Además], la persona trabajadora es la que va a decidir dónde teletrabajar y si adoptar o no las medidas preventivas previstas. En estos entornos de trabajo, las actuaciones del Servicio de Prevención están condicionadas por la posible autorización de acceso al domicilio del empleado/a en caso de ser necesario, [asegurándose la empresa] que la persona trabajadora pueda adaptar con recursos una de las ubicaciones determinadas para

²³ Artículo 38 Convenio colectivo de la empresa TK Elevator Manufacturing Spain, SLU (provincia de Madrid) (BOCM núm. 107, de 6 de mayo de 2023).

teletrabajar, en caso de que dicha persona utilice varias ubicaciones deberá de movilizar los recursos para el cumplimiento normativo de Prevención de riesgos laborales...

[Por otra parte], la persona trabajadora tiene la obligación de comunicar por escrito al Departamento de RRHH con copia al responsable, las ubicaciones donde va a desarrollar el trabajo en remoto de forma habitual.

Toda ubicación no notificada podría no estar cubierta en caso de accidentes laborales.

En caso de accidente, la persona trabajadora deberá comunicarlo en cuanto le sea posible al servicio de prevención y seguir las indicaciones que éste señale. En el momento de notificación por parte del/a empleado/a, el equipo de prevención de riesgos laborales contactará para conocer los detalles y naturaleza del accidente.

Si fuese necesario, y previa autorización de la persona trabajadora, se visitará el lugar de teletrabajo, autorizado por la misma, emitiendo informe de dicha necesidad y en caso de no obtenerse permiso para la visita, proceder a la investigación con la información recabada hasta el momento. Posteriormente se comunicará la investigación del accidente realizada, a la persona afectada y a las/los Delegados de Prevención.

Para tener cobertura de la Mutua de Accidentes del Trabajo, el trabajo a distancia tendrá que realizarse dentro del territorio nacional”²⁴.

En ocasiones se establece que “la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia cumplirá con las previsiones legales establecidas en materia de prevención de riesgos laborales.

[En este sentido], el lugar de trabajo y equipamientos en el domicilio de la persona trabajadora está sujeto a la evaluación de riesgos, ésta se llevará a cabo en los términos legalmente establecidos y a través de un “Documento de autoevaluación”. La evaluación pondrá atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación debe alcanzar exclusivamente la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas del domicilio.

La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

²⁴ Anexo III Convenio colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, SLU, en la Comunidad de Madrid, con CCC 28253119975 (BOCM núm. 66, de 18 de marzo de 2023).

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁵.

Como señala algún convenio, la Empresa “aplicará una metodología de evaluación de riesgos que garantizará un resultado fiable y confiable para poder prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Dicha evaluación se llevará a cabo a través del Cuestionario de Autocomprobación de Condiciones de Teletrabajo, que realizará la propia persona trabajadora. Con el objetivo de poder desarrollar correctamente dicha autoevaluación, la persona trabajadora recibirá el soporte necesario por parte del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Tras obtener el resultado de la evaluación, la Empresa decidirá si la zona de teletrabajo reúne las condiciones de idoneidad suficiente para suscribir un acuerdo individual de teletrabajo. En caso favorable, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales facilitará a la persona teletrabajadora el Código de Recomendaciones para Teletrabajar de forma segura y salu-dable.

En el caso de que el puesto de trabajo presente dificultades de adaptación al teletrabajo detectadas en las conclusiones del Servicio de Prevención, la Empresa, previa autorización expresa de la persona trabajadora, podrá acordar una comprobación de las condiciones del lugar donde se desarrolla el teletrabajo, pudiendo llevarse a cabo dicha valoración por medios telemáticos o presenciales.

²⁵ Artículo 80 Convenio colectivo de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); artículo 79 Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOGC núm. 9030, de 30 de octubre de 2023).

Ante un cambio de domicilio, la persona trabajadora deberá informar con la antelación suficiente y razonable (mínimo 20 días hábiles), para que la Empresa pueda dar cumplimiento a las obligaciones legales de prevención de riesgos laborales. La empresa se reserva el derecho a evaluar si la nueva ubicación informada reúne las condiciones de idoneidad suficiente para mantener el acuerdo de teletrabajo.

En caso de que la zona de trabajo sufra modificaciones sustanciales tras la evaluación inicial, la persona trabajadora deberá informar al departamento de prevención de riesgos laborales para que pueda valorar la necesidad de una nueva evaluación²⁶.

En una medida ciertamente diferencial, también se recoge cómo “en el caso de que la persona trabajadora, por motivo de convenio regulador o sentencia judicial de custodia de menores a cargo, o por tener personas dependientes a cargo, se vea obligada a cambiar periódicamente de domicilio, se establece que ambos domicilios podrán tener la consideración de lugares designados de teletrabajo, previa evaluación y conformidad del servicio de prevención de la empresa”²⁷.

Atendiendo a estas cuestiones, la persona trabajadora “se compromete a elegir espacios de trabajo adecuados al desarrollo de una actividad laboral de conformidad con las normas de salud y seguridad vigentes que la empresa ha comunicado al empleado a través de información y formación específicas que establezca el Departamento de Health & Safety... [encontrándose obligada] a cooperar para la implementación de las medidas de prevención dispuestas por la empresa para afrontar los riesgos vinculados a la ejecución de la prestación laboral a distancia... Los lugares en los que la persona trabajadora podrá desarrollar la prestación laboral a distancia deberán identificarse evaluando su adecuación, sus riesgos de conexión y las condiciones que permitan un desempeño regular, así como la seguridad de la información y la confidencialidad. La persona trabajadora se compromete, asimismo, a mantener la más absoluta confidencialidad de los datos de la empresa que estén en su posesión o disponibles en los sistemas informáticos de la misma, cumpliendo estrictamente la normativa de protección de datos específicamente aplicable en el trabajo a distancia marcados por el Departamento de Health & Safety”²⁸.

En este sentido, no faltan normas que imponen la realización de “la formación necesaria en Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales.

²⁶ Artículo 46 Convenio colectivo del personal de oficina de la empresa Fred Olsen, SA (BOIC núm. 137, de 15 de julio de 2024).

²⁷ Artículo 46 Convenio colectivo del personal de oficina de la empresa Fred Olsen, SA (BOIC núm. 137, de 15 de julio de 2024).

²⁸ Anexo III Convenio colectivo de la Empresa DHL Parcel Iberia, SLU, en la Comunidad de Madrid, con CCC 28253119975 (BOCM núm. 66, de 18 de marzo de 2023).

Cumplimentar el documento de Autoevaluación en materia de Seguridad y Ergonomía y firmar los principios de actuación en caso de Teletrabajo”²⁹.

En cualquier caso, y como destaca algún convenio, “la empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso”³⁰.

Tal y como algún pronunciamiento ha señalado en esta materia respecto a las cláusulas de evaluación recogidas por los convenios, el deber de prevención “impone que los riesgos se evalúen..., y para ello es preciso conocerlos. Por esta razón, el legislador en el art. 16.2 LTD, con el propósito de compaginar el deber de prevención con el derecho a la intimidad que abarca al domicilio personal del teletrabajador, ha dispuesto que esta información se obtenga con una metodología lo menos invasiva posible... [y con tal] propósito se elabora el cuestionario... cuya elaboración por el teletrabajador permite conocer el entorno de traba sin afectar su intimidad”³¹.

En algún caso, en el supuesto de que el Servicio de Prevención determine que las condiciones de trabajo en las que la persona teletrabajadora va a desarrollar su prestación de servicios “no cumplan con las medidas exigidas en materia de seguridad y salud, la Empresa denegará o revocará, según el caso, la prestación en dicha modalidad”³², habida cuenta de que, en cualquier caso, “el desarrollo del teletrabajo en el domicilio de la persona teletrabajadora solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo”³³, y es que la “activación del Acuerdo individual de trabajo a distancia supondrá que la evaluación de riesgos realizada por el servicio de prevención de riesgos de la empresa es favorable, conforme a la información facilitada en la Declaración Responsable por parte de la persona trabajadora”³⁴.

²⁹ Anexo VII Convenio colectivo de la empresa Alstom Movilidad, SL (BOCM núm. 274, de 17 de noviembre de 2023).

³⁰ Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

³¹ SAN 22 marzo 2022 (AS 742).

³² Anexo IV.11 VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021); Art. 25 II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021), aunque regula esta situación como reversible.

³³ Art. 37 III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022).

³⁴ Art. 12 Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal

Eso sí, dicha evaluación “únicamente alcanzará la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo de esta modalidad de prestación de servicios”³⁵, y su determinación se realizará conforme a la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del Servicio de Prevención³⁶, debiendo aquella acreditar “previamente que el lugar de trabajo cumple con todas las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud para el desarrollo del trabajo en remoto, en condiciones óptimas, desde el citado lugar”, siendo además el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones³⁷.

En este ámbito, el Servicio de Prevención podrá “elaborar una Guía de Buenas Prácticas en materia de seguridad y salud que será de aplicación para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. El seguimiento de su aplicación se realizará en la Comisión de Seguridad y Salud”³⁸.

SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

³⁵ Art. 53 VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021). Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022); Artículo 68 Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); Art. 66.5 Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022).

³⁶ Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022; Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022); Artículo 68 Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

³⁷ II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022); Artículo 68 Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

Estos, además, destacan que “cualquier tipo de modificación de estas condiciones, deberán ser comunicadas a la empresa con la finalidad de que la misma pueda evaluar, ante cualquier cambio, si el lugar de trabajo reúne las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad y salud, así como tomar las decisiones que resulten necesarias a tales efectos”.

“Se entiende por «lugar de trabajo» aquella zona específica de trabajo y no el domicilio en su conjunto y por «puesto de trabajo», el que implica el uso de pantallas de visualización de datos y el trabajo en oficinas (teléfono, impresión, etc.) quedando excluidas, por tanto, las tareas domésticas que típicamente se desarrollan en el domicilio (limpieza, cocina, etc.)”.

³⁸ Anexo IV.11 VII Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SA (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021).

En ocasiones, y en virtud del contenido del artículo 16.2 LTD, se incluyen también cláusulas en las cuales se hace constar que “previa notificación a la persona teletrabajadora, la empresa podrá acceder al lugar de trabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo. A tal efecto, la persona teletrabajadora deberá facilitar el acceso a los técnicos de los servicios de prevención de la empresa o cargos análogos de órganos competentes encargados de efectuar las revisiones adecuadas y convenientes en este sentido”³⁹. Se destaca en algún caso que ese acceso se realizará “previa notificación al interesado con 48 horas de antelación al menos..., y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas”⁴⁰, si bien “los trabajadores y trabajadoras prestarán toda su colaboración en materia de seguridad y salud”⁴¹. De forma más simple se manifiestan algunas normas al establecer que “serán de obligado cumplimiento las normas y protocolos específicos en materia de seguridad y salud de acuerdo con los requerimientos del departamento”⁴², atendiendo, respetando y aplicando “correctamente y en todo momento mientras dure la situación de teletrabajo, las políticas establecidas por la entidad”⁴³.

No faltan convenios en los cuales se destaca que la evaluación inicial a la que hace referencia el artículo 16 de LPRL se realizará preferentemente mediante visita de los técnicos de prevención al lugar de trabajo, aunque “en el supuesto que la persona trabajadora no autorice la visita de los técnicos de prevención por entender que pudiera vulnerar su derecho a la intimidad, la evaluación inicial se realizara con medios que objetivamente permitan la evaluación de riesgos”⁴⁴.

³⁹ Art. 8 bis Convenio colectivo de ámbito estatal para las empresas de mediación de seguros privados para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); Art. 17.7 Convenio colectivo de Agfa NV, sucursal en España, para sus centros de trabajo en Barcelona y Madrid (BOE núm. 238, de 5 de octubre de 2021); Art. 37.13 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); Art. 37 III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022).

⁴⁰ Anexo 2 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020).

⁴¹ Art. 44.4 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021).

⁴² Art. 28 III Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy (BOE núm. 132, de 3 de junio de 2021).

⁴³ Art. 25 II Convenio colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (BOE núm. 223, de 17 de septiembre de 2021).

⁴⁴ Art. 52 Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021); Art. 18 F Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

Igualmente, de no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención. En tal caso, “de no quedar suficientemente acreditado el cumplimiento de las condiciones preventivas el Servicio de Prevención informará a la persona trabajadora, a la empresa y a los delegados de prevención, y la empresa resolverá el anexo al contrato de teletrabajo”⁴⁵.

El hecho de no obtener permiso del interesado para la evaluación del puesto de trabajo en su domicilio, aun cuando se establezca un deber al respecto, hace que la norma resulte francamente inoperativa y carente de virtualidad práctica alguna en tanto es una obligación absolutamente etérea y difusa. Resulta necesario establecer cambios y crear disposiciones precisas, lo suficientemente detalladas en la materia, que regulen aspectos tan variados como necesarios para garantizar la seguridad y salud de quienes presten servicios en este régimen, empezando por la fórmula o mecanismo para realizar la evaluación de riesgos y adaptación del puesto, el reparto de responsabilidades, aspectos como las mayores dificultades a las que se enfrenta el empleador a la hora de controlar el efectivo cumplimiento de las medidas de seguridad⁴⁶, lo que exigirá una mayor colaboración en este terreno del teletrabajador, sin olvidar cuestiones prácticas como la entrega de los equipos y medios materiales necesarios y adecuados, el apoyo técnico, la más que posible necesidad de disponer de un espacio en el domicilio propio destinada exclusivamente al trabajo, lo que podría implicar adaptaciones que la empresa debería asumir.

En este sentido, las cláusulas que establezcan la obligatoriedad de la visita del servicio de prevención no resultan acordes con la ley, habida cuenta de que “para que la necesidad de evaluar riesgos exija acceder al domicilio del teletrabajador, tiene que existir una razón concreta que lo justifique, razón que debe ser informada por escrito previamente tanto al trabajador como a los delegados de prevención. Incluso así cabe que el trabajador se niegue a esa entrada domiciliaria por lo que en tal caso no se llevaría

⁴⁵ Art. 12 Convenio colectivo de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

⁴⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020, pág. 415.

a cabo, realizándose la evaluación conforme la información referida en el primer apartado del art. 16.2 LTD”⁴⁷.

La obligación de información también aparece en algunas normas paccionadas al destacar cómo “el servicio de prevención de riesgos laborales informará a los trabajadores sobre los requisitos que hay que cumplir”. Además, se establecen en ocasiones las obligaciones del trabajador, quien “se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad e higiene que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que pueden ser necesarios para que el lugar desde el que el trabajador/a presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud”⁴⁸.

Igualmente, en este campo, otras normas negociadas señalan que “las Entidades informarán a la RLT, en el ámbito de Seguridad y Salud de la Empresa, de la metodología a partir del cual el servicio de prevención evaluará y emitirá informe con propuestas preventivas y medidas de protección, del que será conocedora tanto la persona teletrabajadora como el comité de salud laboral”⁴⁹.

Esta información se puede extender a aspectos concretos en determinados supuestos en los cuales el empresario deberá, además, informar “a la persona teletrabajadora de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas al uso de pantallas de visualización de datos”⁵⁰.

En cuanto al aspecto formativo cabe destacar cláusulas determinando que “las personas trabajadoras recibirán una formación adecuada y específica sobre las características de esta forma de organización laboral. Se deberá superar, entre otros, un curso específico en materia de prevención de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo”⁵¹.

⁴⁷ SAN 22 marzo 2022 (AS 742).

⁴⁸ Art. 43 Convenio colectivo del Grupo Selecta (AB Servicios Selecta España, SLU, Acorn Spain 1, SL y Servecave, SL) (BOE núm. 26, de 30 de enero de 2020).

⁴⁹ Art 23.7 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022).

⁵⁰ Art. 44.4 II Convenio colectivo de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de la Calidad, SAU (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2021); Art. 37 III Convenio colectivo de Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE núm. 168, de 14 de julio de 2022).

⁵¹ Anexo V II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

En este sentido la Empresa deberá llevar a cabo, también con relación a las personas trabajadoras que teletrabajen, la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo, la planificación y facilitación de equipos de trabajo y medios de protección individual, la información y formación de las personas trabajadoras en los riesgos existentes en su puesto de trabajo y la vigilancia de la salud. Estas, por otra parte, “deberán recibir y devolver firmada la información sobre los riesgos y las medidas preventivas derivados de trabajo a distancia, que serán remitidas por el Servicio de Prevención de la Compañía. Además, las personas trabajadoras deberán realizar de forma obligatoria el curso online de formación sobre «Seguridad y Salud en trabajo en remoto o teletrabajo»⁵².

Algún convenio destaca la conveniencia de “limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etc., fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”⁵³.

En este sentido, cabe señalar cómo alguna norma pactada establece un plazo (máximo de 2 meses) desde su firma para que las partes constituyan “un grupo de trabajo que analizará la implantación en la empresa del horario flexible y el sistema de teletrabajo en función de las distintas necesidades de cada departamento, así como la creación de planes piloto, todo ello con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral y personal”⁵⁴.

2.2. Prevención de Riesgos y uso de pantallas de visualización de datos

En algunos supuestos la regulación resulta ciertamente precisa para situaciones específicas, como en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, los cuales deberán al menos cumplir unas determinadas condiciones⁵⁵: “a) El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo. b) El usuario o usuaria de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de

⁵² Art. 37.13 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

⁵³ artículo 64 Convenio colectivo de transporte de enfermos y accidentados de la comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 51, de 15 de marzo de 2022).

⁵⁴ Art. 45.8 Convenio colectivo de la empresa 20 Minutos Editora, SL (BOCM núm. 257, de 28 de octubre de 2017).

⁵⁵ Anexo 2 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020); II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022); Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno. c) Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 50 y 60 cm. y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos. d) La altura ideal de la pantalla es aquella en que el borde superior de la misma coincide con la línea de visión horizontal del operador. e) Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un portacopias al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical. f) Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario o usuaria pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello. g) El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable y su altura ajustable. h) Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla. i) TELYCO realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estos trabajadores y trabajadoras. j) A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas ya que las tensiones generadas en el interior de las mismas son muy altas (del orden de 30.000 voltios)”.

En este ámbito, y en materia de prevención de riesgos y salud laboral, se ha destacado también que “los puestos de teletrabajo deberán cumplir las condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, según el RD 488/97... [siendo los procedimientos que se fijen para asegurar el cumplimiento de dicha norma] objeto de negociación con los representantes de las personas trabajadoras”⁵⁶, a cuyo efecto “se informará al empleado de estas y el empleado declarará tener conocimiento de las mismas”⁵⁷. Además, “la persona empleada será citada a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la empresa a su plantilla”⁵⁸.

⁵⁶ Art. 52 Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021).

⁵⁷ Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

⁵⁸ Anexo III Convenio colectivo de la empresa Zeroa Multimedia, SA (BON núm. 265, de 26 de diciembre de 2023).

No faltan tampoco algunos convenios que destacan una parte fundamental como la realización periódica de “estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución”⁵⁹. Además, durante la situación de teletrabajo, “el empleado o empleada será citado, en su caso, a los reconocimientos médicos según el protocolo establecido por la Entidad”⁶⁰, en tanto en cuanto de manera periódica “se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución en el Comité de Seguridad y Salud correspondientes”⁶¹.

2.3. Vigilancia de la salud, salud mental, riesgos psicosociales y desconexión digital

En esta línea, algún convenio establece que “la persona trabajadora tendrá derecho a la vigilancia de la salud y someterse a los reconocimientos médicos previstos en los protocolos médicos aplicables al puesto de trabajo”⁶².

Aun cuando no se trata de una medida expresa y exclusivamente preventiva, algún convenio recoge la posibilidad de que “las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán solicitar la posibilidad de disfrutar de teletrabajo que se extienda a los cinco días laborables de la semana, siempre que las características de su puesto permitan teletrabajar, y en los términos previstos en la política de teletrabajo existente”⁶³.

⁵⁹ Anexo 2 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 173, de 22 de junio de 2020), que, además, destaca que “se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del Teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión de Teletrabajo para el Desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”; Anexo V II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021).

⁶⁰ Disposición adicional decimoquinta III Convenio colectivo de Kutxabank, SA (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

⁶¹ Anexo II. 2.13 VI Convenio colectivo de la empresa Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2022).

⁶² Art. 37.13 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

⁶³ Art. 64 IV Convenio colectivo de Movistar+, (DTS, Distribuidora de Televisión Digital, SA; Telefónica Audiovisual Digital, SLU y Compañía Independiente de Televisión, SL) (BOE núm. 208, de 1 de agosto de 2020), que destaca cómo “si el puesto de trabajo no permitiese teletrabajar, la empresa favorecerá la posibilidad de un cambio temporal de puesto, mientras perdure la situación de violencia de género, sin que ello pueda suponer un perjuicio económico para la trabajadora víctima de violencia de género, ni implique derecho de permanencia definitiva en el puesto temporalmente reasignado a los solos efectos de procurar su protección”.

En el ámbito de la salud mental apenas inciden los convenios, considerando alguno “aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la Empresa con el fin de evitar situaciones de aislamiento. Por ello, las partes recomiendan que los acuerdos de teletrabajo incluyan mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo”⁶⁴.

Por otra parte, se encuentran previsiones específicas destacando cómo “la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de los riesgos del trabajo a distancia⁶⁵, deben tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos⁶⁶ y organizativos⁶⁷. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”⁶⁸, así como de “accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada”⁶⁹.

En este sentido, se han considerado accidente de trabajo una caída que resultó en un esguince de tobillo⁷⁰ o una lesión en la mano por la caída de una botella

⁶⁴ Art. 27 XXIV Convenio colectivo del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021); Art 23.7 XXII Convenio colectivo para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022); Art. 13 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); artículo 22 Convenio colectivo del sector panaderías (BON núm. 211, de 10 de octubre de 2023); artículo 56 Convenio colectivo de la empresa Schnellecke Logistics Services Spain, SL, para su centro de trabajo en nave 2, dentro de las instalaciones de VW Navarra (BON núm. 109, de 28 de mayo de 2024).

⁶⁵ Art. 10 Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021).

⁶⁶ Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); art. 32 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

⁶⁷ Artículo 68 Convenio colectivo del grupo Cepsa (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

⁶⁸ Anexo V II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021); Anexo II.2.13 Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU (BOE núm. 88, de 13 de abril de 2022).

⁶⁹ Art. 53 VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021).

⁷⁰ STSJ Castilla la Mancha 23 junio 2023 (JUR 307577). En este concreto caso la trabajadora estaba desarrollando el trabajo en su domicilio, supuesto que contempla el artículo 13.1 del Estatuto de los Trabajadores, vigente en el momento en que se produce el accidente, llevándolo a cabo como si se realizara en el centro de trabajo y sin suponer variación en sus condiciones laborales tal y como consta en el acuerdo firmado con la empresa, y en una pausa del mismo se levantó a beber agua a la cocina, actividad normal dentro de la vida del trabajo, produciéndose igualmente en el supuesto de estar llevando a cabo la prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, pues es algo normal y frecuente desplazarse

mientras se bebía agua⁷¹ durante un descanso realizado en la jornada laboral de un teletrabajador por el hecho de no haberse desvirtuado la presunción de laboralidad y la relación causal entre el trabajo y el incidente, tal y como ha venido exigiendo reiterados pronunciamientos⁷², y es que la presunción del artículo 156.3 LGSS cubre no sólo los accidentes de trabajo en sentido estricto, sino también las enfermedades... y que conforme a esa doctrina cabe afirmar que la calificación como profesional de un accidente depende de la concurrencia de los tres elementos a los que nos hemos referido: la lesión, el trabajo y la relación entre ambos elementos; sin embargo, las mayores dificultades surgen a la hora de precisar si concurre o no este último factor, señaladamente cuando la lesión no se origina directamente por el trabajo desarrollado, entrando entonces en juego la presunción del número 3 del precepto, presunción legal que... sólo alcanza a los accidentes ocurridos en el tiempo y en el lugar de trabajo, pues se entiende que los acaecidos en tales circunstancias, en principio, no se deben exclusivamente al azar, sino que el empresario es quien domina o debe dominar el medio en el que se desarrolla la actividad laboral y es su deber preservar la salud y la integridad física de los trabajadores⁷³.

Lo cierto es que los Tribunales han venido a considerar cómo, aun cuando coyuntural o definitivamente su labor se ejecute en determinadas circunstancias, “no excluye una serie de supuestos que la lógica interpretativa impondría si se desarrollaran en el domicilio de la empresa. Sería el caso de cuando se deja temporalmente dicho puesto y se sufre una caída, por ejemplo dirigiéndose al WC o en su interior; o cuando se desplaza a un lugar habilitado por la empleadora para servirse una bebida y/o un producto alimenticio. Es decir, son actividades normales en la vida laboral y que como jurisprudencialmente se afirma comporta siempre la exigencia de un factor de ajenidad en la producción del suceso lesivo⁷⁴”.

por el mismo para acudir al WC o a los dispensadores de agua o a las máquinas expendedoras de bebida, dentro la jornada laboral, teniendo lugar en ese momento el evento dañoso del cual derivo la situación de incapacidad temporal, al torcerse el tobillo derecho, por lo tanto el accidente tuvo lugar en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral, sin que se haya acreditado la ruptura de la necesaria relación de causalidad entre la actividad desempeñada y el hecho dañoso lo que comporta que debe ser aplicada la presunción contenida en el artículo 156.3 de la Ley General de la Seguridad Social”.

⁷¹ STSJ Madrid 11 noviembre 2022 (AS 2023/600).

⁷² SSTS 7 marzo 1987 (RJ 1350), 9 mayo 2006 (RJ 3037) o 27 enero 2014 (RJ 935). “La definición de accidente de trabajo contenida en el artículo 115.1 LGSS está concebida en términos amplios y como presupuesto de carácter general, en el número 1 del precepto, debe ser entendida de conformidad con el resto del artículo y con otras normas que han venido a desbordar aquella concepción del accidente de trabajo, recordando asimismo, que, la doctrina de esta Sala que ha interpretado y aplicado el 115 LGSS, en sus distintos apartados, es muy abundante, y aunque en todas las ocasiones ha resaltado la necesidad de que entre el trabajo y la lesión que sufra el trabajador sea apreciable un nexo de causalidad, afirmando en este sentido que no siempre el trabajo es la causa única y directa del accidente; pueden concurrir otras causas distintas, pero el nexo causal entre el trabajo y el accidente no debe estar ausente en ningún caso”.

⁷³ SSTS 20 marzo 1997 (RJ 2590) o 27 enero 2014 (RJ 935).

⁷⁴ STSJ Madrid 11 noviembre 2022 (AS 2023/600).

En esta línea, se han concedido pensiones de viudedad al no haber podido desvirtuar la presunción antes destacada y haberse producido la muerte del trabajador durante su prestación de servicios en el propio domicilio. “Tal es así que dicha conceptualización de accidente de trabajo se ve ampliada por la presunción legal que permite considerar incluida en el concepto estricto las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo, presunción legal *iuris tantum* que adquiere gran importancia para el trabajador accidentado, pues le puede eximir de la prueba de la existencia de la relación de causalidad entre el trabajo realizado y la lesión sufrida. Por el contrario, quien alegue que el accidente ocurrido durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo no guarda ninguna relación con la actividad profesional desarrollada debe aportar pruebas evidentes de ello... La presunción de laboralidad de los accidentes ocurridos durante el tiempo y en el lugar de trabajo alcanza no solo a los accidentes en sentido estricto, sino también a las enfermedades que se manifiesten durante el trabajo..., al comprender el concepto de lesión constitutiva del accidente de trabajo no solo la acción súbita y violenta de un agente exterior sobre el cuerpo humano, sino también los supuestos de aparición súbita de enfermedades o alteraciones de los procesos vitales”⁷⁵.

Como se ha destacado, el empresario debe proporcionar un entorno de trabajo seguro, de forma tal que, en los casos de trabajo a distancia, al no tener un control directo sobre el entorno de trabajo del empleado, resulta necesario llevar a cabo una evaluación de riesgos y una planificación de la actividad preventiva específicas. En este sentido no faltan pronunciamientos que declaran que la incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo ante la falta de antecedentes psicológicos y circunstancias ajenas al trabajo que hubiesen podido desencadenar un trastorno psíquico inicialmente derivado de enfermedad común⁷⁶.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo. Igualmente, estarán obligadas a revisar e incluir las características laborales propias de estas personas en los Planes de Igualdad⁷⁷.

⁷⁵ STSJ Cataluña 16 junio 2023 (JUR 320941).

⁷⁶ SJS núm. 1 de Barcelona 12 enero 2024 (JUR 20246), supuesto en el cual un trabajador tuvo un proceso de incapacidad temporal por un trastorno psíquico. No obstante, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social entendió que la enfermedad era laboral porque tenía su causa en los riesgos que implicaba el puesto de trabajo, aunque fuese a distancia, en tanto el trabajador era moderador de contenidos en redes sociales y en la propia evaluación de riesgos de la empresa constaba el trastorno psíquico que padecía, pues “el trabajador carece de antecedentes previos de antecedentes previos de patología psiquiátrica al estresor laboral, y debido al elevado impacto emocional de su actividad laboral fue derivado a psiquiatría de la Red Pública Asistencial, en donde viene siendo tratado”.

⁷⁷ Art. 18 F) Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

En contadas ocasiones se establece el compromiso de los trabajadores de “seguir las instrucciones, recomendaciones y los protocolos de seguridad y salud específicos que, en su caso, le haya trasladado la Empresa en relación con el régimen de trabajo a distancia. Asimismo, deberán notificar al Servicio de Prevención cualquier circunstancia que afecte a la seguridad del lugar de trabajo reflejado en la presente cláusula”⁷⁸.

Pocas son las normas negociadas que establecen la relación preventiva de la desconexión digital de los teletrabajadores, fijando que “las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre”, Así, el deber empresarial de garantizar la desconexión “conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”. Además, quien proporciona empleo, “previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”⁷⁹.

Otra forma poco recogida en los convenios en relación con las nuevas tecnologías y la digitalización la constituye la posibilidad de la aparición de casos de ciberacoso, estableciendo una “tolerancia cero en el ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso, incluido el «ciberacoso laboral» en sus diferentes manifestaciones”, de forma tal que “se hace preciso tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo y del uso masivo de las tecnologías de la información y comunicación, para la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso

⁷⁸ Art. 37.13 Convenio colectivo de Thales España GRP, SAU (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022).

⁷⁹ Artículo 18.7 Convenio colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022); artículo 29 Convenio colectivo del sector de contratos públicos de servicios deportivos (BOC núm. 64, de 3 de abril de 2024).

laboral, como complemento necesario al «Procedimiento de actuación en supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo»⁸⁰.

En algún supuesto se recoge que “la reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores”⁸¹, circunstancia que podría ser enlazada con un aspecto preventivo a nivel psicológico, pues esta posibilidad será un incentivo y una descarga para el trabajador que en caso de revertir el teletrabajo se garantiza el mismo puesto y condiciones laborales.

En este campo, la jurisprudencia ha considerado como válida la existencia de plazos de preaviso diferenciados para la vuelta al trabajo presencial según sea a instancia de la empresa (15 días) o del trabajador (1 mes), habida cuenta de que se fija por la negociación colectiva o, en su defecto por el acuerdo de trabajo a distancia, por lo que no se aprecia abuso de derecho. Ahora bien, no obstante esta apreciación, el Tribunal Supremo ha venido a considerar nulo el hecho de supeditar el ejercicio de la reversibilidad por el trabajador a la aceptación de la solicitud por la empresa en atención a sus posibilidades ya que supone condicionar la decisión voluntaria del trabajador a las posibilidades empresariales, en definitiva, a su personal voluntad, circunstancia contraria a derecho⁸².

Asimismo, este pronunciamiento declara nula cualquier cláusula que establezca que la determinación del tiempo de teletrabajo se debe realizar por parte del responsable jerárquico del trabajador en atención a las necesidades del departamento, en virtud de que ello supone dejar en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad, lo que resulta contrario a las previsiones de la Ley que establece que la modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia requiere el acuerdo de empresa y la persona trabajadora.

Por otra parte, algunas sentencias han considerado como tiempo de trabajo efectivo el que tiene lugar cuando por razón de avería o incidencias, el

⁸⁰ Anexo V.2.18 II Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 209, de 1 de septiembre de 2021), el cual destaca cómo “es indudable que los avances tecnológicos y las TICs provocan que estemos ante una nueva realidad, haciendo más ágil nuestro entorno y a la sociedad, con unas relaciones laborales y personales más interconectadas, en las que se crean nuevos y mayores riesgos que necesariamente hay que prevenir, ya que pueden derivar en importantes consecuencias perjudiciales para las personas, las organizaciones y a la propia sociedad.

Entre estos nuevos riesgos destaca el denominado «ciberacoso laboral», ante el que la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras”.

⁸¹ Art. 32 Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022); art. 4.2 Convenio colectivo para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022).

⁸² STS 6 junio 2024 (JUR 201545).

trabajador a distancia no pueda prestar el servicio⁸³, en tanto en cuanto durante el referido tiempo el trabajador no puede disfrutar de la posibilidad efectiva de apartarse de su entorno laboral y disponer libremente del mismo para su ocio. Ello sin duda conllevaría un mayor riesgo en el ámbito psicosocial, con posibilidad de generar estrés u otros problemas psicológicos. En este sentido, la normativa en materia de teletrabajo “siempre ha establecido que el empresario debe adoptar en todo momento las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible, facilitando los medios oportunos para atender la actividad laboral... de forma que si esos medios no pueden solventar aquellas incidencias que, ajenas a la voluntad del trabajador, le impidan seguir trabajando, no puede el empleador repercutir sobre él la imposibilidad de trabajar cuando, además, aunque ciertamente según la duración de la desconexión, existen vías por las que corregir esas desconexiones (sistema de alimentación ininterrumpida (SAI) o conexiones alternativas), lo que podría enmarcarnos en el ámbito del artículo 30 ET. Y desde luego que no podemos atender a ejemplos como el que expone la parte recurrente para justificar su actuación al respecto porque aquí estamos ante un marco legal específico en el que, como hemos indica, es el empleador el que debe poner los medios para poder atender el trabajo”⁸⁴.

En fin, algunos no mencionan el teletrabajo, mientras otros asumen el compromiso a través de la negociación de regular convencionalmente la cuestión⁸⁵ o un buen número, a pesar de regularlo, no incluye medidas preventivas específicas en este ámbito⁸⁶ o se limitan a señalar cómo consideran

⁸³ SAN 10 mayo 2021 (AS 1257).

⁸⁴ STS 19 septiembre 2023 (RJ 4781). Igualmente, STS 6 junio 2024 (JUR 201545).

⁸⁵ Convenio colectivo de Artra Servicios Corporativos, SLU (BOE núm. 172, de 19 de julio de 2022); III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020); Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) y de Illescas (Toledo) (BOE núm. 183, de 3 de julio de 2020); Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid, Almería y Vitoria-Gasteiz, para el período 2019-2022 (BOE núm. 221, de 17 de agosto de 2020); Convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 239, de 7 de septiembre de 2020); I Convenio colectivo de Randstad Empleo ETT, SAU (BOE núm. 157, de 1 de julio de 2022).

⁸⁶ Entre muchos, Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020); Convenio colectivo de Siemens Healthcare, SLU (BOE núm. 51, de 28 de febrero de 2020); Convenio colectivo de Siemens, SA (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (centros de Navarra y Castellón) (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); Convenio colectivo de EDF Fenice Ibérica, SLU (BOE núm. 134, de 13 de mayo de 2020); V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE núm. 169, de 17 de junio de 2020); Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU (BOE núm. 206, de 30 de julio de 2020); Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 217, de 12 de agosto de 2020); II Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos, SA, para sus refinerías de San Roque (Cádiz), La Rábida (Huelva) y Santa Cruz de Tenerife (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020); III Convenio colectivo del Grupo Enagás (BOE núm. 264, de 6 de octubre de 2020); Convenio colectivo de Siemens Mobility, SLU (BOE núm. 299, de 13 de noviembre de 2020); VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua

el teletrabajo “un medio posible de organizar el trabajo en la empresa, siempre que se establezcan las garantías adecuadas”⁸⁷.

(BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021); II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE núm. 34, de 9 de febrero de 2021); Convenio colectivo de R. Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU (BOE núm. 43, de 19 de febrero de 2021); VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo (BOE núm. 52, de 2 de marzo de 2021); Convenio colectivo de Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021); I Convenio colectivo de Inet Inst, SL (BOE núm. 116, de 15 de mayo de 2021); VI Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2021); Convenio colectivo de Allianz, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA (BOE núm. 139, de 11 de junio de 2021); III Convenio colectivo de Coviran, SCA (BOE núm. 163, de 9 de julio de 2021); XX Convenio colectivo general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021); Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (BOE núm. 180, de 29 de julio de 2021); Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE núm. 211, de 3 de septiembre de 2021); II Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU (BOE núm. 213, de 6 de septiembre de 2021); Convenio colectivo de Uniprex, SAU (BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 2021); Convenio colectivo de Plataforma Comercial de Retail, SAU (BOE núm. 230, de 25 de septiembre de 2021); Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021); Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE núm. 239, de 6 de octubre de 2021); Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL, para los centros de trabajo de Alicante, Almería, Barcelona, Madrid, Málaga, Murcia y Valencia (BOE núm. 246, de 14 de octubre de 2021); IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (BOE núm. 258, de 28 de octubre de 2021); Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021); Convenio colectivo de Heineken España, SA (BOE núm. 288, de 2 de diciembre de 2021); Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021); Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021); Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022); Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022); Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022); Convenio colectivo de la Fundación de la Comunitat Valenciana Obra Social de Caja del Mediterráneo (BOE núm. 57, de 8 de marzo de 2022); II Convenio colectivo de Canal de Isabel II, SA (BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2022); Convenio colectivo de Crit Procesos Auxiliares, SL (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2022); Convenio colectivo de British American Tobacco España, SA (BOE núm. 101, de 28 de abril de 2022); Convenio colectivo de Finanzauto, SA (BOE núm. 107, de 5 de mayo de 2022); Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023 (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); Convenio colectivo de Zucchetti Software Spain, SLU, para sus centros de trabajo en Derio, Donostia, Logroño y Ermua (BOE núm. 117, de 17 de mayo de 2022); XI Convenio colectivo de European Air Transport Leipzig GMBH, sucursal en España (BOE núm. 118, de 18 de mayo de 2022); Convenio colectivo de Cegelec, SA (BOE núm. 119, de 19 de mayo de 2022); V Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SA, y Acotral Distribución Canarias, SA (BOE núm. 140, de 13 de junio de 2022); Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE núm. 144, de 17 de junio de 2022); Convenio colectivo de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo de Murcia, Alicante, Valencia, Jerez, Almería y Madrid (BOE núm. 145, de 18 de junio de 2022); XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022); Convenio colectivo estatal del sector de industrias cármicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024 (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022); Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad SAU (BOE núm. 6, de 7 de enero de 2020); III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA (BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020).

⁸⁷ Art. 28 Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Soc. Coop. Limitada (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022).

3. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Del estudio cabe extraer las siguientes conclusiones:

- La negociación colectiva hace habitual referencia genérica a la normativa general de aplicación, especialmente a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- A pesar de la escasa regulación en materia preventiva de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, los convenios colectivos que regulan la cuestión en materia de evaluación de riesgos hacen referencia a los contenidos de su artículo 16.2.
- Pocos convenios entran a regular en materias básicas como formación, información o vigilancia de la salud en el ámbito del teletrabajo.
- La salud mental y los riesgos psicosociales apenas resultan mencionados en ocasiones contadas y sin entrar en una regulación de detallada.

4. BIBLIOGRAFÍA

- CRUZ VILLALÓN, J.: “Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 4, 2020.
- IGARTÚA MIRÓ, M^a. T.: “Teletrabajo y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV.: *La descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2000.
- LUQUE PARRA, M. y GINÉS FABRELLAS, A.: *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid (CEOE), 2016.
- ORDÓÑEZ PASCUA, N.: “Teletrabajo en el marco de la industria 4.0: algunas cuestiones en orden a la prevención de riesgos laborales”, *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 5, 2018.
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “Régimen jurídico del teletrabajo: aspectos sustantivos y procesales”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm.54, 2021.
- SERRANO ARGÜESO, M.: “Always on. Propuestas para la efectividad del derecho a la desconexión digital en el marco de la economía 4.0”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo. Adapt*, vol. 7, núm. 2, 2019.

Capítulo XIV

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO A DISTANCIA

DRA. BEATRIZ AGRA VIFORCOS

TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Sumario:

1. Introducción. 2. Género y trabajo a distancia en la negociación colectiva. 3. Aspectos de la regulación convencional del trabajo a distancia con especial incidencia en el colectivo femenino. 3.1. Trabajo a distancia y conciliación de vida laboral y familiar. 3.2. Regla de igualdad entre trabajadores presenciales y a distancia. 3.3. El ciberacoso. 4. Conclusiones y buenas prácticas. 5. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

En la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante LTD), se localizan unas cuantas menciones al género o sexo de los trabajadores, relacionadas, fundamentalmente, con el procedimiento y criterios para el acceso a esta modalidad de trabajo (que deben evitar la perpetuación de roles de género y fomentar la corresponsabilidad); la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo; la prohibición de discriminación por esta última causa (acompañada de la forzosa inclusión de los teletrabajadores en los planes de igualdad) o, en fin, la violencia de género (pues en la elaboración de medidas para la protección de las víctimas se han de tener en cuenta las particularidades de esta forma de prestar servicios).

No obstante, la feminización del trabajo a distancia, muy vinculada a las necesidades de conciliación que todavía hoy repercuten particularmente en el trabajo de la mujer (aunque también a resultados de la segregación ocupacional horizontal), provoca que el conjunto de la regulación incorporada a la LTD incida de forma especial en el colectivo, por lo que el texto en su integridad admite una lectura en clave de género. La exposición siguiente, no obstante, se ceñirá a analizar los aspectos más conectados con trabajo femenino a distancia, dejando de lado otros cuya conexión es menor o que son analizados en otros apartados del estudio.

2. GÉNERO Y TRABAJO A DISTANCIA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Existen en la negociación colectiva algunas previsiones que ponen en conexión género y nuevas tecnologías, aunque solo sea para crear un observatorio de desarrollo y evolución del sector destinado al análisis de los cambios derivados de la digitalización, la igualdad de oportunidades o la violencia de género¹, o para limitar el uso del correo electrónico e internet, estableciendo, bajo tenores diversos, la prohibición de enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, no apropiado o discriminatorio por razón

¹ DT 5ª CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

de género, edad, sexo o discapacidad². A ello procedería añadir las contadas menciones a la brecha digital de género que habilitan, por ejemplo, la creación de una comisión paritaria destinada a analizar “el impacto de la digitalización en la empresa”, con funciones para “integrar la noción de género en todas las iniciativas digitales, como motor para la igualdad y luchar contra” aquella brecha³.

También existen referencias expresas al género en relación con el trabajo distancia (sea el que alcanza los porcentajes oportunos para la aplicación de la LTD, sea cualquier otra modalidad de servicios en remoto), aunque resultan, asimismo, limitadas. Destacan, en primer lugar y por su presencia cuantitativa en la negociación sectorial, las que se refieren a la identificación de los puestos cubiertos a través de esta modalidad de prestación para exigir que las empresas entreguen periódicamente a los representantes del personal la relación de empleados que han suscrito el acuerdo de teletrabajo, especificando, entre otros datos (NIF, nombre...), el sexo⁴.

Esta información permitirá un análisis desagregado que resulta de todo punto conveniente dada la apuntada feminización de esta forma de prestación. Se trata esta de una cuestión que, de hecho, es refrendada expresamente en unos pocos convenios de empresa, sea para establecer, entre los principios de actuación en caso de teletrabajo, la “recopilación de datos estadísticos, en la medida de lo posible, segregados por puesto/categoría, sexo y edad”⁵; sea para exigir el traslado al comité de empresa de informe de cada convocatoria anual (o de las solicitudes realizadas fuera de la misma) aportando datos, oportunamente desagregados, sobre número de plazas asignables, de peticiones recibidas, aceptadas y rechazadas, expresando los motivos⁶.

² Art. 56 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 77 III CC de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); art. 51 CC de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023); art. 77 III CC de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); art. 44.1 CC del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

³ Art. 8 CC de la industria agroalimentaria (BOP Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022).

⁴ Art. 14.7 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024); art. 33.6 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 22.7 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) o art. 38.7 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca (BOP de Salamanca núm. 221, de 17 de noviembre de 2023). En la negociación empresarial, art. 11.c) CC del Grupo ISRG (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023); anexo V, punto 1.6 CC de Televés, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023) o art. 65.7 CC de la empresa Soluciones Integrales para los Residuos, SA (SIRESA) (BOP de Barcelona de 26 de abril de 2022).

⁵ Anexo VI CC de la empresa Bombardier European Investments, SLU (BOCM núm. 276, de 19 de noviembre de 2021).

⁶ Anexo VIII.9 II CC para el personal de la empresa GPX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

En segundo término, las que ponen de relieve los efectos positivos que el teletrabajo puede tener en el objetivo de la igualdad. Tal es el caso del acuerdo según el cual esta forma de trabajo permitirá “que los empleados y las empleadas de la corporación dispongan de mayor flexibilidad a la hora de organizar su vida profesional y personal, [favoreciendo] las políticas de igualdad de género y [fomentando] la corresponsabilidad hombre-mujer, así como las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”⁷. Del mismo modo, aquel otro, también de sector, en el que las partes, “conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias al respecto y pactan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios y a través de las siguientes medidas que, a título enunciativo y a resultas de su implementación en los acuerdos futuros correspondientes, se expresan”; entre ellas, el impulso al trabajo a distancia como forma de facilitar la conciliación⁸.

Por último, procede citar los textos que incorporan previsiones en el sentido pautado por el art. 8.3 LTD. En virtud de este precepto, “los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente Ley”. Ahora bien, continúa la norma, “en el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, debiendo ser objeto de diagnóstico y tratamiento por parte del plan de igualdad que, en su caso, corresponda aplicar en la empresa”.

Las muestras convencionales de sensibilidad al género en relación con cuanto dispone el precepto legal resultan escuetas –tanto a nivel sectorial como empresarial– y a todas luces insuficientes por cuanto hace a la meta de la igualdad preconizada por el art. 8.3 LTD. Al margen de la expresa incorporación de la cuestión al plan de igualdad en los términos exigidos por

⁷ Art. 84 Acuerdo de incorporación de un nuevo Título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

⁸ Art. 69 CC del sector de la construcción y obras públicas de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 223, de 23 de noviembre de 2021).

la norma⁹ (o la adjudicación del seguimiento del programa de teletrabajo a la comisión negociadora y de seguimiento de tal plan¹⁰), en general los textos establecen, a lo sumo, el compromiso de garantizar en el procedimiento la ausencia de discriminación sexual¹¹ o sientan que “el teletrabajo se configura como un derecho de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su modalidad contractual, circunscrito a criterios, requisitos, condiciones y objetivos” en cuya aplicación “se garantizará el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el acceso al teletrabajo y se evitará la perpetuación de roles”¹². Tenor que, conforme cabe observar, nada aporta más allá de lo establecido por la LTD.

Sendas previsiones, localizadas en la negociación empresarial, resultan algo más concretas:

De un lado, aquella de conformidad con la cual, solicitada en plazo y aceptada la solicitud de teletrabajo, corresponde a la persona responsable de cada equipo indicar las personas que se acogerán a aquella modalidad cada semana, especificando los días concretos, con un tope de dos semanales. Según pauta la norma, atenderá “para ello a las necesidades de servicio y en la medida de lo posible, a las preferencias mostradas por las personas

⁹ Art. 44 del CC de la empresa DHL Express Spain, SLU (BOCM núm. 107, de 6 de mayo de 2023); disposición adicional novena CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023); art. 11.i CC Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); art. 20 CC para la empresa DHL Express Spain, SLU (BOTH A núm. 74, de 26 de junio de 2023); art. 37 CC de la empresa DHL Express Spain, SL (centros de Barcelona) (BOP de Barcelona de 23 de agosto de 2023); anexo 4 CC de la empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023); art. 26 CC de la empresa DHL Express Spain, SLU (BOP de Bizkaia núm. 27, de 8 de febrero de 2023); art. 24 CC de la empresa DHL Express, SLU (BOP de Málaga núm. 123, de 29 de junio de 2023); art. 19.9 CC de la empresa Cruz Roja (Oficina Provincial de Málaga) (BOP de Málaga núm. 163, de 25 de agosto de 2023) o art. 31 CC de la empresa DHL Express Spain, SLU, para los centros de trabajo de Valencia (BOP de Valencia núm. 117, de 19 de junio de 2023).

¹⁰ Art. 15.7 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); art. 84.7 CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 13.7 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 70.7 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023); art. 45 II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023) o art. 22.7 CC de la empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA, del centro de trabajo de Tarragona (BOP de Tarragona, de 5 de junio de 2023).

¹¹ Anexo III.5 CC de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022); disposición adicional sexta CC de la empresa Prezero España, SAU, de limpieza pública viaria y residuos sólidos urbanos de Almendralejo (DOE núm. 126, de 3 de julio de 2023); art. 11.i CC del Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); anexo 4 CC de la empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023) o art. 96 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU -Medio Propio- (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023).

¹² DA 7ª CC estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE núm. 13, de 15 de enero de 2022).

componentes del grupo de trabajo”; pero también “deberá procurar evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres”¹³.

De otro, la regulación del teletrabajo con perspectiva de género, comprometiéndose la empresa a “garantizar el derecho a la promoción vertical de las personas que teletrabajen, en especial las mujeres”; “poner en valor la jornada flexible limitada, de tal forma que aquellas personas que tienen una mayor demanda en términos de conciliación laboral, personal y familiar hagan uso de las herramientas de conciliación establecidas en convenio”, y, por último, “diseñar una campaña comunicativa con mensajes igualitarios sobre el contenido y finalidad de la nueva modalidad de trabajo, con especial dedicación a la sensibilización de mujeres”¹⁴.

Con todo, alcanzan singular relevancia las cláusulas en las que el trabajo a distancia se plantea como vía para responder a situaciones de especial vulnerabilidad que tan solo pueden afectar a las trabajadoras; en concreto, la violencia de género y el embarazo.

Por cuanto hace a lo primero, el punto de partida es el art. 37.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en tanto recoge el derecho de las víctimas de violencia de género “a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo”, habilitando al convenio para concretar la forma de ejercicio. Lo cierto es que los textos pactados no entran en mayor detalle, limitándose la mayoría de las veces a reiterar el tenor legal¹⁵ o a contemplar previsiones genéricas

¹³ Art. 14 CC para la empresa Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJIE, SA (BOTH núm. 36, de 25 de marzo de 2022).

¹⁴ Art. 16.3 CC del Consorcio del Besòs (BOP de Barcelona de 30 de mayo de 2023).

¹⁵ Así, art. 58.24 CC para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (BOJA núm. 121, de 27 de junio de 2023); art. 17.1) CC del Grupo Vecttor (BOJA núm. 233, de 5 de diciembre de 2023); art. 7.M) CC de la empresa Froxa, SA (BO Cantabria núm. 219, de 15 de noviembre de 2023); art. 43.3.e) CC del sector de aparcamiento, garajes y estaciones terminales de autobuses de la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 139, de 1 de junio de 2024); art. 55 CC del sector ayuda a domicilio (BOCM núm. 106, de 4 de mayo de 2024); art. 22 CC del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Islas Baleares (BOIB núm. 49, de 12 de abril de 2024); art. 22.n) CC para la actividad de limpieza de edificios y locales de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR núm. 72, de 12 de abril de 2024); art. 18.3.7 CC de la empresa Parque de la Naturaleza de Navarra, Sam de Arguedas (BON núm. 22, de 30 de enero de 2024); art. 18 CC de la empresa Engie Cartagena, SL (anteriormente denominada GDF Suez Cartagena Operations, SL) (BORM núm. 5, de 8 de enero de 2024); art. 34.5 CC del sector locales de exhibición cinematográfica y teatro (BORM núm. 220, de 22 de septiembre de 2023); art. 33.2.d) CC del sector de la industria de la alimentación (BOP de Almería núm. 22, de 31 de enero de 2024); art. 20.8 CC para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Ávila núm. 18, de 25 de enero de 2024); art. 45.k) CC para la industria siderometalúrgica de Burgos (BOP de Burgos núm. 242, de 27 de diciembre de 2023); art. 35 CC para las industrias de la madera y afines (BOP de Jaén núm. 121, de 6 de junio de 2023); art. 12.8 CC del sector

que configuran al trabajo a distancia como forma de facilitar el acceso de estas trabajadoras al empleo¹⁶ o como “medio de protección ante un caso acreditado de violencia de género”, encomendando a la comisión de igualdad el diseño de criterios para lograrlo¹⁷. Dando un paso más, algunos convenios arbitran, junto al régimen ordinario de trabajo a distancia, otro extraordinario para aquellas hipótesis en las que no sea posible la presencialidad por la causa aquí analizada¹⁸.

En cuanto hace a lo segundo, una muestra viene dada con la posibilidad de que las mujeres en período de gestación soliciten por tal causa prestar servicio en régimen de teletrabajo fuera de los plazos previstos por

industria y comercio de la vid (BOP de León núm. 202, de 24 de octubre de 2023); art. 56 CC del sector del comercio en general (BOP de Lleida núm. 214, de 7 de noviembre de 2023); art. 49.11 CC para el sector de transportes de mercancías por carretera (BOP de Soria núm. 53, de 10 de mayo de 2023); art. 24 in fine CC del sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid (BOP de Valladolid núm. 118, de 20 de junio de 2024); art. 35 CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024); art. 17.8 CC de Daorje, SLU, en su actividad de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, en el Municipio de Castrillón (BOPA núm. 153, de 9 de agosto de 2023); art. 10 CC de la empresa Jofrasa, centro de trabajo de ENDESA – As Pontes (BOP de A Coruña núm. 55, de 18 de marzo de 2024); art. 39 I CC entre la empresa Ingeniería de suelos y explotación de recursos, SA (INSERSA) y sus personas trabajadoras (BOP de Huelva núm. 20, de 29 de enero de 2024); DA4ª.a) CC de la empresa Aquona gestión de aguas de Castilla, SA (BOP de León núm. 39, de 27 de febrero de 2023); art. 21.1) I CC de la empresa Barceló arrendamientos península, SL, Hotel Barceló León Conde Luna y Hotel Occidental León Alfonso V (BOP de León núm. 172, de 8 de septiembre de 2023); art. 23 CC de Cruz Roja en Segovia (BOP de Segovia núm. 56, de 8 de mayo de 2024); art. 14.n) CC del Ayuntamiento de Santa Cruz de la Zarza (BOP de Toledo núm. 212, de 7 de noviembre de 2023); art. 35 CC de la empresa Putsch-Nerva, SA (BOP de Valladolid núm. 36, de 20 de febrero de 2024); art. 23.12 CC de la empresa Prezero España, SAU, con su personal dedicado a los servicios de recogida de basuras, limpieza viaria y punto limpio que tiene concertado con el Excmo. Ayuntamiento de Zamora (BOP de Zamora núm. 147, de 20 de diciembre de 2023) o art. 41 VIII CC para el personal de CCOO de Extremadura (DOE núm. 11, 16 de enero de 2024).

¹⁶ Art. 25 CC por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Pedroche (BOP de Córdoba núm. 109, de 8 de junio de 2022).

¹⁷ Art. 12 CC de Seguros Catalana Occidente, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros; Bilbao Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal; Grupo Catalana Occidente Tecnología y Servicios, Agrupación de Interés Económico; Plus Ultra Seguros Generales y Vida, Sociedad Anónima Unipersonal de Seguros y Reaseguros, Sociedad Unipersonal; Grupo Catalana Occidente, Sociedad Anónima; Grupo Catalana Occidente Gestión de Activos, Sociedad Anónima Unipersonal SGIC; Grupo Catalana Occidente Activos Inmobiliarios, Sociedad Limitada; Grupo Catalana Occidente Gestora de Pensiones EGFP, Sociedad Anónima Unipersonal; y Grupo Catalana Occidente Reaseguros, Sociedad Anónima Unipersonal (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022).

¹⁸ Anexo IX.12 CC de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 49, de 10 de marzo de 2023); anexo VIII.9 II CC para el personal de la empresa GPEX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022); anexo I.12 CC de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023); anexo 4 CC de la empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023) o art. 103.1 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU -Medio Propio- (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023).

la empresa para la convocatoria anual¹⁹. Facultad que algunos convenios contemplan con límites, al establecer que tal opción solo es factible a partir de la semana 30 (de la 26 en caso de gestación múltiple)²⁰ o durante los dos últimos meses de embarazo²¹. Procede destacar también el convenio que marcando un máximo del 20% de la jornada semanal en formato a distancia (con matices), contempla la posible ampliación en situaciones particulares, entre las que cita “la recta final del embarazo”²². También aquel otro que permite el acceso a una bolsa anual adicional de 25 días laborables de teletrabajo a, entre otros, las empleadas embarazadas a partir del séptimo mes de gestación²³.

Es preciso dejar constancia, igualmente, de las disposiciones que implementan algún tipo de preferencia para el acceso. Así, al especificar que, “cuando en relación con un mismo servicio deba establecerse un orden de prelación respecto de diversas solicitudes de prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo, previa acreditación documental correspondiente, se priorizarán las peticiones atendiendo a [...] criterios” entre los que se cita, en primer lugar, la violencia de género²⁴. En otras ocasiones, la

¹⁹ Anexo VIII.9 II CC para el personal de la empresa GPEx, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

²⁰ Art. 103.1 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU —Medio Propio— (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023).

²¹ Art. 12 CC para el sector de la fabricación de pasta, papel y cartón de Gipuzkoa (BOP de Gipuzkoa núm. 159, de 22 de agosto de 2022). Con una intención semejante, art. 27 CC de Fundación Bancaria Caixa d’Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 138, de 7 de junio de 2024) o art. 22 CC de Voith Paper, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 15, de 22 de enero de 2024).

²² Art. 56 CC Enercoop (BOP de Alicante núm. 46, de 5 de marzo de 2024)

²³ Art. 37 CC para GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024).

²⁴ Art. 96.2 Acuerdo de incorporación de un nuevo Título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023). Preferencia contemplada también (incluso con aplicación a la solicitud de retorno al empleo presencial) en art. 46.2 VIII CC para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 94, de 19 de mayo de 2023); anexo IX.7 CC de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 49, de 10 de marzo de 2023); anexo I.6 CC de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023); art. 27.7 CC del personal laboral del Instituto Catalán de las Empresas Culturales (BOP de Barcelona de 2 de febrero de 2023); anexo 4 CC de la empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023); art. 25.4 CC por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Pedroche (BOP de Córdoba núm. 109, de 8 de junio de 2022); anexo III, art. 10.1 CC del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el personal laboral (BOP de Córdoba núm. 104, de 5 de junio de 2023); anexo 1.5 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibraleón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022) o art. 43.10 CC único para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus organismos autónomos (BOP de Sevilla núm. 130, de 8 de junio de 2023).

prioridad alcanza también a las gestantes²⁵ o a las personas cabeza de familia monoparental²⁶; realidad, una vez más, extremadamente feminizada.

3. ASPECTOS DE LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL TRABAJO A DISTANCIA CON ESPECIAL INCIDENCIA EN EL COLECTIVO FEMENINO

Según se puede apreciar, el tratamiento al género en la regulación convencional del trabajo a distancia es mínima. Sí se han localizado, en cambio, múltiples previsiones que inciden de forma especial en el colectivo femenino debido a los estereotipos y roles todavía subsistentes. Entre otras, procede destacar referenciadas a continuación.

3.1. Trabajo a distancia y conciliación de vida laboral y familiar

Pese a las buenas intenciones, el acceso de la mujer al trabajo retribuido ha traído aparejados algunos efectos perversos, pues la falta de una paralela incorporación plena del varón al ámbito doméstico ha generado para las trabajadoras en mayor medida que para los trabajadores una penosa “doble jornada”. El resultado es la acumulación de obligaciones familiares y laborales y un eventual conflicto entre ambos roles cuando las posibilidades de conciliación no permitan cumplirlos adecuadamente, no en vano empleo y familia actúan como vasos comunicantes: están tan interrelacionados que uno se satisface en detrimento del otro.

Así las cosas, el binomio género-conciliación sigue plenamente vigente, lo que, según se avanzó, explica, al menos en parte, la superior presencia de mujeres en el trabajo a distancia, no en vano, como señala la LTD en su Exposición de Motivos (apartado III), el trabajo remoto “trae consigo notables ventajas, entre otras, [...] mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

Son innumerables los textos convencionales que destacan estos efectos positivos del trabajo a distancia en el ámbito de la conciliación, sirviéndose para ello de fórmulas diversas. Así, en la negociación sectorial abundan afirmaciones como las siguientes: el trabajo a distancia “es idóneo

²⁵ Anexo III, art. 10.1 CC del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el personal laboral (BOP de Córdoba núm. 104, de 5 de junio de 2023) o anexo 1.6 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibraleón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022).

²⁶ Art. 43.10 CC único para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus organismos autónomos (BOP de Sevilla núm. 130, de 8 de junio de 2023).

para promover la conciliación la vida laboral, personal y familiar”²⁷; “la empresa considera el trabajo a distancia como un modelo de trabajo que permite encontrar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal”²⁸; “la empresa habilita a las personas trabajadoras –a través de los servicios de telecomunicaciones y las nuevas tecnologías– para prestar servicios de la forma que mejor se adapte a sus necesidades, facilitando así la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, sin las limitaciones tradicionales de dónde y cuándo deben realizarse las tareas”²⁹; el teletrabajo permite favorecer “las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”³⁰; se reconoce “como una forma de realización de la actividad laboral que facilita una mejor conciliación de la vida laboral y personal”³¹; “con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar se tendrá en cuenta [...] la regulación del teletrabajo”³²; “las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse [...] la aplicación del trabajo a distancia, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales de empleo, así como [a] la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad”³³; etc. Mención esta última que debe reputarse excepcional en la negociación colectiva en relación con las cuestiones aquí tratadas, sin perjuicio de honrosas excepciones³⁴.

²⁷ Art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023).

²⁸ Art. 19 CC para el sector de oficinas y despachos (BOP Girona núm. 22, de 2 de febrero de 2023).

²⁹ Art. 39 CC de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023).

³⁰ Art. 84 Acuerdo de incorporación de un nuevo Título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

³¹ Art. 82 CC del sector comercio vario de Madrid (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023).

³² Art. 43 CC de las industrias del aceite y sus derivados de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 167, de 1 de septiembre de 2023).

³³ Art. 39.10 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 44.9 CC del sector de oficinas y despachos de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022) o art. 22.10 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023).

³⁴ También efectúa mención expresa a la corresponsabilidad, por ejemplo, el art. 84 Acuerdo de incorporación de un nuevo Título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

Expresiones análogas son todavía más habituales en los convenios de empresa (estatales³⁵, autonómicos³⁶ y provinciales³⁷), los cuales ora reflejan

³⁵ Art. 24 CC de Siemens Healthcare, SLU (BOE núm. 79, de 30 de marzo de 2024); anexo V.1.1 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); art. 111 del VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 56 CC del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022); arts. 52 y 53 CC del Grupo Prisa Radio (BOE núm. 73, de 23 de marzo de 2024); art. 15.1 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); art. 84.1. CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 13.1 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 70.1 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023); art. 45.1 II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023); art. 49 XVIII CC de Petróleos del Norte, SA (Petronor) (BOE núm. 85, de 6 de abril de 2024); art. 39.4 CC de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE (BOE núm. 93, de 19 de abril de 2023); art. 50 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023); art. 37 CC para GTS Transportation Spain, SAU (BOE núm. 128, de 27 de mayo de 2024) o art. 25 CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024).

³⁶ Art. 44 CC de la empresa Editorial Cantabria, SA (BOC núm. 86, de 6 de mayo de 2024); art. 37.1 y 5 III CC de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022); disposición final.4 CC de la empresa Stellantis España, SL (antes PSAG Automóviles Comercial España, SA) (BOCM núm. 29, de 3 de febrero de 2024); anexo VI CC de la empresa Bombardier European Investments, SLU (BOCM núm. 276, de 19 de noviembre de 2021); anexo III CC de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022); anexo V CC de la empresa Actren Mantenimiento Ferroviario, SA (BOCM núm. 149, de 24 de junio de 2023); art. 42 CC para el personal que presta servicios en Cruz Roja Española de Cáceres (DOE núm. 112, de 14 de junio de 2021); art. 27 y anexo VIII II CC para el personal de la empresa GPEx, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022); art. 44 CC de la empresa Costa de Azahar Mes Net (DOGV núm. 9680, de 11 de septiembre de 2023); art. 9 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Puigpunyent (BOIB núm. 42, de 26 de marzo de 2022); art. 22 CC de establecimientos sanitarios, hospitalización, consulta y asistencia de Baleares (BOIB núm. 69, de 25 de mayo de 2024); art. 51 CC de la Fundación Azti-Azti Fundazioa (BOVP núm. 144, de 31 de julio de 2023) o art. 10.11 y anexo I.2 CC de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023).

³⁷ Art. 15 CC de la Asociación de desenvolvimento rural Mariñas Betanzos (BOP de A Coruña núm. 52, de 16 de marzo de 2023); art. 21.8 CC de la empresa Viserma Servicios y Mantenimientos, SLU (BOP de Barcelona de 1 de julio de 2022); art. 21.1 CC de la empresa Viserma Servicios y Mantenimientos, SLU (BOP de Barcelona de 1 de julio de 2022); art. 84.2 CC de la entidad pública Fundación Pública Barberà Promoció (BOP de Barcelona de 14 de julio de 2022); art. 24 CC de la empresa Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023); anexo 4 CC de la empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023); art. 46 CC de la empresa Ormazabal y Cía, SLU (BOP de Bizkaia núm. 36, de 22 de febrero de 2022); disposición transitoria cuarta CC de la empresa Parque de Sotogrande, Entidad Urbanística de Conservación (BOP de Cádiz núm. 114, de 14 de junio de 2024); art. 58 CC para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Castellón (BOP de Castellón núm. 38, de 29 de marzo de 2022); art. 25 CC por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Pedroche (BOP de Córdoba núm. 109, de 8 de junio de 2022); anexo III, Preámbulo y art. 3.2 CC del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el personal laboral (BOP de Córdoba núm. 104, de 5 de junio de 2023); anexo I CC de aplicación para la empresa UTE Avanza Metro de Granada y su personal (BOP de Granada núm. 161, de 24 de agosto de 2022); art. 31 CC de la empresa Informática Megasur, SL (BOP de Granada núm. 88, de 8 de mayo de 2023); anexo 1.1 CC

las virtudes del trabajo en remoto en orden a facilitar la conciliación, ora incluyen la prestación a distancia entre las medidas destinadas a favorecer aquella. También se muestran reacios, empero –al igual que los de sector– a asumir expresamente el objetivo de lograr un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, explicitado solo en unos pocos textos³⁸, y todavía más a contemplar acciones específicas en esta línea, como la aludida obligación que pesa sobre el responsable de organizar el trabajo a distancia de procurar con sus decisiones fomentar la corresponsabilidad³⁹ o el reconocimiento de la posibilidad de trabajar a distancia (hasta cuatro semanas) tras el permiso por adopción o nacimiento de hijo únicamente al progenitor distinto a la madre biológica⁴⁰.

La relación positiva trabajo a distancia/conciliación no impide que algunos convenios prohíban, de forma expresa, que durante el teletrabajo la persona tenga personas a su cargo⁴¹. Además, aquel beneficio pasa por respetar escrupulosamente el derecho a la desconexión digital. La necesidad de esta

del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfaro (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022); art. 45 CC de la empresa Software del Sol, SA (BOP de Jaén núm. 245, de 21 de diciembre de 2023); disposición adicional quinta CC de la empresa Cruz Roja Española (Santa Cruz de Tenerife) (BOP de Santa Cruz de Tenerife núm. 42, de 7 de abril de 2023); art. 13 CC de la empresa Grupo Tecopy Cartera Empresarial, SL (BOP de Zamora núm. 101, de 28 de agosto de 2023); art. 13 CC de la empresa Tecopy, SAU (BOP de Zamora núm. 101, de 28 de agosto de 2023); art. 17 CC de la empresa Asociación Málaga Acoge (BOP de Málaga núm. 56, de 23 de marzo de 2023); art. 14 CC de la empresa Turismo y Planificación Costa del Sol, SLU (BOP de Málaga núm. 130, de 10 de julio de 2023); art. 41.2 y disposición adicional segunda CC de la Agencia Andaluza de Cooperación para el Desarrollo (BOP de Sevilla núm. 150, de 1 de julio de 2022); art. 22 CC de la empresa Repsol Investigaciones Petrolíferas, SA, del centro de trabajo de Tarragona (BOP de Tarragona, de 5 de junio de 2023); art. 96 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU -Medio Propio- (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023); disposición adicional sexta CC del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València (BOP de Valencia núm. 88, de 9 de mayo de 2023); art. 96 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU -Medio Propio- (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023); art. 12 CC de la empresa Centro de Observación y Teledetección Espacial, SAU (BOP de Valladolid núm. 166, de 30 de agosto de 2023) o art. 13 CC de la empresa Enclave Formación, SLU (BOP de Valladolid núm. 166, de 30 de agosto de 2023).

³⁸ Art. 42 XXV CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022); art. 44 CC de la empresa Editorial Cantabria, SA (BOC núm. 86, de 6 de mayo de 2024); art. 35 CC de la empresa Baigorri Argitaletxe, SA (BON núm. 85, 25 de abril de 2024); art. 11.i CC del Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); anexo I CC de aplicación para la empresa UTE Avanza Metro de Granada y su personal (BOP de Granada núm. 161, de 24 de agosto de 2022); art. 96 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU -Medio Propio- (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023) o anexo IX CC de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de València, SA (Mercavalencia) (BOP de Valencia núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

³⁹ Art. 14 CC para la empresa Sociedad Informática del Gobierno Vasco, EJE, SA (BOTH núm. 36, de 25 de marzo de 2022).

⁴⁰ Art. 21 bis CC de la empresa Siemens Rail Automation, SAU (BOCM núm. 54, de 4 de marzo de 2023).

⁴¹ Art. 19.4 CC de la empresa Mugarik Gabe ONGD (BOP de Bizkaia núm. 78, de 23 de abril de 2024).

desconexión de cara a permitir al trabajador disfrutar de su familia y ocio es puesta de manifiesto por muchos convenios, en afirmación extensible a todos los empleados, no solo cuantos operan en remoto⁴², pero que alcanza especial trascendencia respecto a estos, como destaca algún convenio o se deduce de sus términos⁴³. Se trata esta, sin embargo, de una cuestión analizada en otro apartado del presente estudio, a cuyos términos procede remitir.

⁴² Como afirman expresamente, por ejemplo, art. 40 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); anexo 4.1 CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024); art. 30 CC para la actividad de oficinas y despachos de Segovia (BOP de Segovia núm. 26, de 28 de febrero de 2024); art. 52 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023); art. 29.5 CC del sector de contratos públicos de servicios deportivos (BOC núm. 64, de 3 de abril de 2023); art. 13 CC de trabajo de la empresa Industrias Cristian Lay, SA (DOE núm. 105, de 2 de junio de 2023); art. 48 VIII CC para el personal de CCOO de Extremadura (DOE núm. 11, 16 de enero de 2024); art. 20 CC de la empresa Muelles y ballestas hispano alemanas projects, SL (BOP de Castellón núm. 133, de 28 de octubre de 2023) o art. 32 CC de la empresa Informática Megasur, SL (BOP de Granada núm. 88, de 8 de mayo de 2023).

⁴³ Arts. 18.7 y 19 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 14.5 CC de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023); art. 18 bis VIII CC sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE núm. 133, de 1 de junio de 2024); anexo 4 CC estatal de estaciones de servicio (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 28 III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); art. 41 III CC del sector de grúas móviles autopropulsadas de la Comunidad de Castilla y León (BOCyL núm. 136, de 17 de julio de 2023); art. 23 CC de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022); art. 12 I CC de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023); art. 22.2 CC del sector panaderías (BON núm. 211, de 10 de octubre de 2023) art. 92 CC para la industria siderometalúrgica de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 146, de 3 de agosto de 2022); art. 52 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 43 CC de establecimientos sanitarios de carácter privado de Cádiz (BOP de Cádiz núm. 2, de 3 de enero de 2024); art. 47 CC de comercio de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 144, de 27 de julio de 2022); art. 33 CC de las empresas distribuidoras de energía eléctrica de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 62, de 31 de marzo de 2023); art. 9 CC de la Sociedad Cooperativa Andaluza Olivarrera Nuestra Señora de Guadalupe (BOP de Córdoba núm. 74, de 17 de abril de 2024); art. 25 CC del sector de oficinas y despachos de Huesca (BOP de Huesca núm. 238, de 14 de diciembre de 2022); DA 7ª CC de oficinas y despachos de Palencia (BOP de Palencia núm. 106, de 4 de septiembre de 2023); art. 55 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 47, de 7 de marzo de 2024); art. 19 CC del sector del comercio textil de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de febrero de 2023); art. 49 CC del sector de materiales de la construcción de Tarragona (BOP de Tarragona, de 24 de abril de 2024); disposición adicional cuarta CC para las industrias siderometalúrgicas de Toledo (BOP de Toledo núm. 69, de 8 de abril de 2022); art. 76 CC sectorial de empresas de servicios funerarios de Valencia (BOP de Valencia núm. 192, de 5 de octubre de 2022); art. 33 CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023); art. 17 CC del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de Valencia (BOP de Valencia núm. 95, de 17 de mayo de 2024); art. 57 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); art. 32.d.9 CC de la Empresa municipal de Aguas y Alcantarillado, SA (BOIB núm. 19, de 8 de febrero de 2024); art. 18 CC de la empresa Autoamtax, SCA (BOP de Huelva núm. 212, de 8 de noviembre de 2023); art. 46 CC de la empresa Software del Sol, SA (BOP de Jaén núm. 245, de 21 de diciembre de 2023); DA 7ª CC del Ayuntamiento de Benamargosa (BOP de Málaga núm. 93, de 15 de mayo de 2024) o art. 66 CC de Trans Asistencia de la Chica, SL (BOP de Valencia núm. 105, de 31 de mayo de 2024).

En cualquier caso, el potencial del trabajo a distancia para contribuir a facilitar la conciliación es una cuestión que para nada resulta novedosa, toda vez que el art. 34.8 ET reconoce desde hace varios años el derecho de los trabajadores “a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”, remitiendo a la negociación colectiva la posibilidad de establecer los términos para el ejercicio del derecho, que necesariamente “se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo”.

Extremo esta último reiterado en los convenios que, sin mayor novedad respecto al procedimiento legal para la adaptación, afirman que con el mismo se pretende asegurar la inexistencia de discriminación⁴⁴. Con todo, existe alguna muestra en la que los negociadores sí se esfuerzan por incorporar a la regulación de la cuestión criterios objetivos para el rechazo de solicitudes con el fin de garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo⁴⁵.

Por último, y más allá de declaraciones genéricas, existen en la negociación colectiva varios ejemplos concretos de sensibilidad hacia las obligaciones familiares del trabajador, bien para facilitar el teletrabajo ante las exigencias de conciliación, bien en relación con la determinación de los días y horas en los que la actividad se realizará a distancia, bien en cuanto hace al lugar de trabajo, bien, en fin, respecto a la reversión de esta modalidad de prestación.

Por cuanto hace a lo primero, son muchos los convenios –de sector y de empresa– que, bajo diversas fórmulas, ofrecen a los trabajadores la posibilidad de recurrir al trabajo a distancia o en remoto para atender necesidades puntuales o temporales de conciliación⁴⁶ o “para atender circunstancias

⁴⁴ DA 4ª CC de ámbito estatal de jardinería (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022) o, señalando que es un derecho independiente del sexo del trabajador, art. 57 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Huesca (BOP de Huesca núm. 11, de 16 de enero de 2024). A nivel empresarial, entre más, art. 30 CC de la empresa Zukan (BORM núm. 44, de 22 de febrero de 2024); art. 32.3 CC de la empresa Plasbel Plásticos (BORM núm. 85, de 13 de abril de 2024); art. 21.8 CC de la empresa Viserma Servicios y Mantenimientos, SLU (BOP de Barcelona de 1 de julio de 2022) o anexo I CC de aplicación para la empresa UTE Avanza Metro de Granada y su personal (BOP de Granada núm. 161, de 24 de agosto de 2022).

⁴⁵ Disposición adicional sexta.3.5 CC de la empresa Prezero España, SAU, de limpieza pública viaria y residuos sólidos urbanos de Almendralejo (DOE núm. 126, de 3 de julio de 2023)

⁴⁶ Art. 82 CC de Reforma Juvenil y Protección de Menores de les Illes Balears (BOIB núm. 94, de 21 de julio de 2022); art. 31.6 CC de la empresa Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (BOCM núm. 24, de 28 de enero de 2023); art. 16 bis CC de trabajo de la empresa Rioja Acoge (BOR núm. 138, de 6 de julio de 2023); art. 35 CC de la empresa Crisnova Vidrio, SA (BOP de Albacete núm. 69, de 13 de junio de 2022); art. 32.6 CC de la Comisión Nacional de los

personales urgentes”⁴⁷; de hecho, para algún convenio la única excepción a la presencialidad es el deber de conciliar⁴⁸. Algunos textos listan las hipótesis de conciliación que se pueden atender por esta vía (con previsiones variopintas donde se habla de familiares de distinto grado, menores, hijos hasta una u otra edad, etc.)⁴⁹ y la extensión temporal que puede alcanzar el ejercicio de la opción⁵⁰; incluso contemplan distintas modalidades, con diferentes reglas de extensión, en atención a las circunstancias en presencia (necesidad esporádica o permanente y sujeto causante)⁵¹. En fin,

Mercados y la Competencia (Barcelona) (BOP de Barcelona de 17 de febrero de 2023); art. 103.1 CC de la Empresa Municipal de Transportes de València, SAU -Medio Propio- (EMT) (BOP de Valencia núm. 144, de 26 de julio de 2023); art. 25.f) CC de las condiciones de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Doñinos de Salamanca (BOP de Salamanca núm. 83, de 3 de mayo de 2023); art. 16.4 CC para el personal laboral de la Fundación Centro de Estudios de Física del Cosmos de Aragón (CEFCA) (BOP de Teruel núm. 99, de 26 de mayo de 2023) o art. 24 CC de la empresa Consorcio de Aguas de Tarragona (BOP de Tarragona, de 25 de junio de 2024).

⁴⁷ Art. 47 CC de la empresa Edscha Santander, SA (BOC núm. 91, de 13 de mayo de 2024).

⁴⁸ Art. 35 CC de la empresa Baigorri Argitaletxe, SA (BON núm. 85, 25 de abril de 2024).

⁴⁹ Art. 35 CC de la empresa Crisnova Vidrio, SA (BOP de Albacete núm. 69, de 13 de junio de 2022); art. 41.1.3 CC de la empresa Arteche Centro de Tecnología, AIE (BOP de Bizkaia núm. 25, de 7 de febrero de 2022); art. 28 CC del centro de trabajo de Pamplona de la empresa Tradisa Greenparc, SL (BON núm. 96, de 9 de mayo de 2023); art. 27 CC de Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona “La Caixa” (BOE núm. 138, de 7 de junio de 2024); art. 32.7 CC de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (Barcelona) (BOP de Barcelona de 17 de febrero de 2023); anexo III, art. 10.1 CC del Instituto de Cooperación con la Hacienda Local y el personal laboral (BOP de Córdoba núm. 104, de 5 de junio de 2023); art. 40.5 CC del personal laboral de la Diputación Provincial de Córdoba (BOP de Córdoba núm. 105, de 6 de junio de 2023); art. 3 CC de Ingeteam Indar Machines, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 133, de 10 de julio de 2023); anexo II CC de Talleres Guibe, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 111, de 9 de junio de 2023) o art. 16 CC de la empresa Turismo y Planificación Costa del Sol, SLU (BOP de Málaga núm. 130, de 10 de julio de 2023).

⁵⁰ Hasta cuatro semanas a la finalización del permiso por adopción o nacimiento de hijo para el progenitor distinto a la madre biológica [art. 21 bis CC de la empresa Siemens Rail Automation, SAU (BOCM núm. 54, de 4 de marzo de 2023)]; entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, acumulando días de trabajo del año en curso [Art. 32.7 CC de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (Barcelona) (BOP de Barcelona de 17 de febrero de 2023)]; cinco días al mes [art. 41.1.3 CC de la empresa Arteche Centro de Tecnología, AIE (BOP de Bizkaia núm. 25, de 7 de febrero de 2022)]; dos o tres días semanales [artículo 14 CC de la empresa 3DB Consultores, SL (BOP de Bizkaia núm. 80, de 26 de abril de 2023)]; cinco días anuales [art. 10 CC de la empresa EVOS Algeciras, SAU (BOP de Cádiz núm. 90, de 13 de mayo de 2022)]. En alguna muestra, por el contrario, se establece que “dado que lo que se busca es ayudar en la conciliación y flexibilidad de las personas, no se establecen límites de días ni se ha establecido una normativa cerrada ni estricta. Una vez pasen 6 meses desde la aplicación, se analizará su evolución y se valorará su modificación, ampliación, restricción etc.”, anexo II CC de Talleres Guibe, SA (BOP de Gipuzkoa núm. 111, de 9 de junio de 2023).

⁵¹ El art. 35 CC de la empresa Baigorri Argitaletxe, SA (BON núm. 85, 25 de abril de 2024) contempla trabajo a distancia esporádico o irregular, por razones de conciliación u organización del trabajo (con un límite del 25% de la jornada semanal), y regular (pero temporal y garantizando un mínimo de presencialidad), por razones de conciliación en situaciones de cuidado de menores (será regresivo, con un primer tramo que puede llegar hasta el 100% hasta los 3 años, un segundo tramo hasta la edad de enseñanza obligatoria, y un tercer tramo hasta la edad de 12 años, vinculados el segundo y tercero al horario escolar) o de mayores dependientes (progresivo, condicionado a la justificación del grado de dependencia y de la cualidad de cuidador del trabajador).

ocasionalmente se plantea como alternativa a la reducción de jornada, para favorecer el mantenimiento o el retorno a la jornada completa⁵².

Otros establecen prioridades para resolver las peticiones de trabajo distancia que benefician a aquellos trabajadores que acreditan necesidades de conciliación. A veces, se trata de una declaración genérica que otorga preferencia a las personas que se ven en esta situación⁵³; otras, la regulación es más específica y establece como criterios a valorar que los solicitantes estén a cargo de determinadas personas que por edad, enfermedad o discapacidad precisen de su presencia en el hogar⁵⁴. Incluso se establece un baremo numérico que otorga cierta cantidad de puntos a distintas circunstancias, algunas relativas la conciliación⁵⁵.

Como ejemplo de lo segundo, procede destacar las normas que flexibilizan la fijación del día semanal de trabajo a distancia a fin de que sirva para conciliar⁵⁶ o que permiten, como excepción, cambiar los días de la semana –no su número– en que se teletrabaja por motivos asociados a la conciliación⁵⁷. También los convenios que permiten el teletrabajo por tal causa fuera del horario habitual⁵⁸,

⁵² Anexo VIII.9 II CC para el personal de la empresa GPEx, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

⁵³ Art. 37.6 CC del sector de transporte de mercancías por carretera de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022); art. 6.3º CC del Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); art. 25.4 CC por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de Pedroche (BOP de Córdoba núm. 109, de 8 de junio de 2022). Con referencia específica a quienes tienen a su cargo menores de doce años, art. 24 CC para el Organismo Autónomo Local Centre Municipal de les Arts Rafael Martí de Viciania (BOP de Castellón núm. 39, de 1 de abril de 2023).

⁵⁴ Anexo I.6 CC de la mancomunidad Cinco Villas (BOPA núm. 72, de 17 de abril de 2023); art. 27.7 CC del personal laboral del Instituto Catalán de las Empresas Culturales (BOP de Barcelona de 2 de febrero de 2023); art. 57 CC del Ayuntamiento de Cijuela (BOP de Granada núm. 123, de 3 de julio de 2023); anexo 1.5 CC del personal laboral del Ayuntamiento de Gibralfón (BOP de Huelva núm. 162, de 24 de agosto de 2022); art. 43.10 CC único para el personal laboral del Ayuntamiento de Mairena del Aljarafe y de sus organismos autónomos (BOP de Sevilla núm. 130, de 8 de junio de 2023).

⁵⁵ Anexo VIII II CC para el personal de la empresa GPEx, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022).

⁵⁶ Anexo 4 CC de la empresa Cementerios de Barcelona, SA (BOP de Barcelona de 14 de junio de 2023).

⁵⁷ Anexo VII, Acuerdos.3 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022) o art. 50.7 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

⁵⁸ Art. 111 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); art. 42 XXV CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022); art. 24.c) III CC del grupo Naturgy (BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2023) o art. 37.5 III CC de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022).

los viernes o tras un viaje⁵⁹, en Navidad⁶⁰, para ajustarse al calendario escolar o a las vacaciones de los niños⁶¹.

La flexibilidad espacial, como tercera categoría de previsiones, se concreta en aquellas disposiciones merced a las cuales, “el contrato de teletrabajo recogerá el lugar desde el que se realizará la jornada”, pero “accesoriamente, se podrá indicar por motivos de conciliación de la vida personal/familiar una segunda o tercera localización o residencia”⁶².

La última de las medidas aludidas se localiza en los convenios que, en su regulación de la reversibilidad del trabajo a distancia por causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, contemplan que la reincorporación al trabajo presencial se producirá con la mayor prontitud posible, pero permitiendo (siempre y cuando no exista grave riesgo para las personas o potencial perjuicio empresarial) un margen de hasta tres días, si la persona requiere de algún tiempo para organizar sus necesidades de conciliación⁶³. Asimismo, en los que establecen que la reversibilidad “podrá ejercerse con un preaviso de 30 días naturales”, pero que “en el caso de que la persona trabajadora tenga personas dependientes a cargo o hijos menores de doce años, el preaviso que debe realizar la empresa para el retorno a la situación de trabajo presencial será de 60 días como mínimo, y deberá estar justificado en medidas organizativas, de las cuales deberá informar previamente a la representación legal de las personas trabajadoras”; además, “este preaviso deberá realizarse aunque la persona trabajadora no esté disfrutando ninguna medida de conciliación prevista en este convenio o en la legislación”⁶⁴.

⁵⁹ Anexo 2 CC de la empresa Froneri Iberia, SL (BOP de Valencia núm. 26, de 7 de febrero de 2023).

⁶⁰ Art. 19.6 CC de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

⁶¹ Art. 31.7 CC de la empresa Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (BOCM núm. 24, de 28 de enero de 2023); anexo VIII.9 II CC para el personal de la empresa GPEX, SAU (DOE núm. 90, de 12 de mayo de 2022) o art. 25 III CC de trabajo de la empresa FUNDECYT-PCTEX (DOE núm. 76, de 21 de abril de 2023).

⁶² Art. 42 XXV CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022) o art. 50 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023).

⁶³ Art. 33.3 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 13 CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); art. 14.6 CC del sector de oficinas y despachos de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022); anexo III CC de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); disposición adicional sexta CC de la empresa Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022); cláusula adicional octava.6 CC de la empresa Verallia Spain, SA (BOCM núm. 90, de 27 de abril de 2023) [en este caso, solo dos días]; art. 37.3 CC de la empresa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante (BOP de Alicante núm. 129, de 6 de julio de 2023) o art. 17.3 CC de la empresa Agfa NV sucursal en España (BOP de Barcelona de 2 de junio de 2023).

⁶⁴ Art. 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023). Marca idéntico plazo el art. 52.2 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024).

3.2. Regla de igualdad entre trabajadores presenciales y a distancia

Remite la Exposición de Motivos (apartado I) de la LTD al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito en 2002 para hacer constar como en él se resalta la igualdad de derechos entre los teletrabajadores y quienes desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa.

Este principio esencial no solo es reiterado en diversos puntos de la norma, sino que impregna todo su contenido; destaca, en todo caso, su art. 4 LTD, en particular sus apartados primero y tercero. De conformidad con el art. 4.1 LTD, “las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo y promoción profesional”; regla ulteriormente reiterada en relación con la conciliación y la corresponsabilidad (art. 4.5), con la prevención de riesgos laborales (art. 15) o con los derechos colectivos de los trabajadores (art. 19). El art. 4.3 LTD, por su parte, establece que “las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia, asegurando la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y realizando los ajustes razonables que resulten procedentes. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación y seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad”.

La regla básica de la igualdad (que, dada la aludida feminización del teletrabajo, admite una lectura en clave de género) encuentra acogida también en no pocos convenios colectivos, sea de forma más o menos literal⁶⁵ o bajo múltiples, pero similares, tenores: “se garantizará la igualdad de derechos, legales y convencionales, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajen en las instalaciones de la empresa”⁶⁶;

⁶⁵ Por citar algunos ejemplos, art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); art. 50 CC del sector de comercio piel de Madrid (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022); art. 64 CC del sector de comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023); art. 42 CC para el sector del comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje de Alicante (BOP de Alicante núm. 90, de 11 de mayo de 2023); art. 39 CC para la empresa AEG Power Solutions Ibérica, SA (BOTH A núm. 35, de 22 de marzo de 2024); anexo 3, punto 5 CC de la empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon A) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023); anexo 3, punto 5 CC de la empresa DHL Parcel Iberia, SL (Bon B) (BOP de Barcelona de 8 de febrero de 2023) o art. 20.3 CC del Centro de Ciencia y Tecnología Forestal de Cataluña (BOP de Lleida núm. 59, de 25 de marzo de 2022).

⁶⁶ Art. 9 CC para las empresas de mediación de seguros privados (BOE núm. 273, de 15 de noviembre de 2023).

“se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021”⁶⁷; “el trabajo a distancia evitará todo tipo de discriminación directa o indirecta garantizando la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que trabajen presencialmente”⁶⁸; “el teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas ni laborales, ni supone discriminación respecto al resto de las personas trabajadoras”⁶⁹; “la empresa ha de garantizar el respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa”⁷⁰; se recoge el “principio de igualdad respecto a los trabajadores que desempeñen sus funciones en las instalaciones” de la empresa⁷¹; o, de forma algo más pormenorizada, “las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia tendrán los mismos derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos, etc. que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centro de trabajo de la empresa, atendiendo al contenido de la Ley 10/2021”⁷². Tenores semejantes a los transcritos, procedentes de la negociación sectorial, son acogidos asimismo por los interlocutores sociales en el nivel empresarial⁷³.

Equiparación plena que los negociadores reiteran, como la ley, en relación con materias concretas; en particular, para resaltar la aplicabilidad de los mecanismos de conciliación⁷⁴ o de la normativa

⁶⁷ Art. 39.7 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 49 VII CC para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE núm. 191, de 11 de agosto de 2023); art. 44.6 CC del sector de oficinas y despachos de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022) o art. 22.7 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023). Análogo, pero no idéntico, art. 37.5 CC del sector de transporte de mercancías por carretera de A Coruña (BOP de A Coruña núm. 148, de 5 de agosto de 2022).

⁶⁸ Art. 93 CC de enseñanza privada reglada no concertada de Cataluña (DOGC núm. 8591, de 25 de enero de 2022).

⁶⁹ Art. 42 CC para el sector del comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje de Alicante (BOP de Alicante núm. 90, de 11 de mayo de 2023).

⁷⁰ Art. 18.6 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023).

⁷¹ Art. 82 CC del sector comercio vario de Madrid (BOCM núm. 122, de 24 de mayo de 2023).

⁷² Art. 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022) o art. 14.1 CC de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE núm. 245, de 13 de octubre de 2023).

⁷³ Sirvan de muestra el anexo V.1) 2 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024) o anexo III. 14.h CC de la empresa Feria de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 19, de 24 de enero de 2024).

⁷⁴ Entre otros, art. 10.2.B) I CC del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023); art. 52 CC del sector de comercio

de prevención de riesgos laborales⁷⁵, la igualdad retributiva (no admitiendo ninguna variación⁷⁶ o repitiendo el derecho a percibir la remuneración total correspondiente al grupo profesional y funciones⁷⁷, así como los complementos previstos⁷⁸), pero, sobre todo, el reconocimiento íntegro de los

del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 47, de 7 de marzo de 2024); art. 42 XXV CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022); disposición adicional sexta CC de la empresa Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022) o anexo IX CC de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de València, SA (Mercavalencia) (BOP de Valencia núm. 95, de 18 de mayo de 2023).

⁷⁵ Art. 18.5 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 50 CC del sector de comercio piel de Madrid (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022); art. 44.7 CC del sector de oficinas y despachos de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 64 CC del sector de comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023); art. 22.8 CC del sector de oficinas y despachos de la Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 111 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022); anexo V.1).2.13 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024); anexo III.7 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de julio de 2022); art. 15.5 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); art. 84.15 CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 13.5 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 70.5 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023); art. 45.5 II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023); art. 50 V CC de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023); art. 37.4 III CC de la Sociedad de Desarrollo Regional de Cantabria (BOC núm. 228, de 28 de noviembre de 2022); art. 80.1 CC de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); art. 26 I CC de la Entidad de Abastecimiento de Agua Ter-Llobregat (DOGC núm. 9058, de 12 de diciembre de 2023); art. 11 CC del Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); art. 16.12 CC del Consorcio del Besòs (BOP de Barcelona de 30 de mayo de 2023); art. 20 II CC del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Campillo de Altobuey (BOP de Cuenca, núm. 130, de 6 de noviembre de 2023); DA 7ª CC del Ayuntamiento de Benamargosa (BOP de Málaga núm. 93, de 15 de mayo de 2024); art. 70 CC del Ayuntamiento de Duruelo (BOP de Segovia núm. 91, de 31 de julio de 2023); art. 10 CC de la empresa Labs & Technological Services Agq, SL (BOP de Sevilla núm. 48, de 8 de marzo de 2024); disposición adicional sexta CC del Organismo Autónomo de Parques, Jardines y Biodiversidad Urbana del Ayuntamiento de València (BOP de Valencia núm. 88, de 9 de mayo de 2023); anexo IX CC de la empresa Mercados Centrales de Abastecimiento de València, SA (Mercavalencia) (BOP de Valencia núm. 95, de 18 de mayo de 2023) o art. 10.bis CC de aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de María de Huerva (BOP de Zaragoza núm. 277, de 2 de diciembre de 2023).

⁷⁶ Art. 21.1 CC de Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 75, de 19 de abril de 2023); art. 30 CC de la empresa Holcim, SA (BOP de Almería núm. 52, de 17 de marzo de 2023) o art. 62 CC de la empresa Valeo Térmico, SA (BOP de Zaragoza núm. 232, de 21 de octubre de 2023).

⁷⁷ Disposición adicional novena CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023) o art. 18 CC para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022).

⁷⁸ Anexo 2 CC de Teleinformática y Comunicaciones SA (BOE núm. 148, de 19 de junio de 2024); art. 10.2.D) I CC del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023); art. 82 CC de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022) o anexo V.1).2.8 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

derechos colectivos —omnipresente tanto en el ámbito sectorial⁷⁹, y en

⁷⁹ Art. 18.5 y 6 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE núm. 210, de 2 de septiembre de 2023); art. 14.10 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 137, de 6 de junio de 2024); art. 13.c) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022); anexo VIII, acuerdo 10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022); art. 33.8 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023); art. 39.11 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023); art. 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023); art. 8.10 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023); art. 41 XVIII CC estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE núm. 177, de 26 de julio de 2023); art. 4.2. CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022); art. 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023); art. 71.7 CC de cueros, repujados, marroquinería y similares de Cataluña (DOGC núm. 9109, de 26 de febrero de 2024); art. 50 CC del sector de comercio piel de Madrid (BOCM núm. 109, de 9 de mayo de 2022); art. 44.10 CC del sector de oficinas y despachos de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022); art. 64 CC del sector de comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023); art. 35.10 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías de Madrid (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023); art. 22.6 CC de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9496, de 23 de diciembre de 2022); art. 25.2 I CC de comercio textil de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9510, de 12 de enero de 2023); art. 16.6 CC del sector de almacenistas de alimentación de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023); art. 8.6 CC de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023); art. 12.6 CC de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de Valencia y Castellón (DOGV núm. 9763, de 10 de enero de 2024); art. 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023); art. 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023); art. 22.9 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de la Región de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023); art. 19.6 CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante (BOP de Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023); art. 14.7 CC de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 71, de 15 de abril de 2024); art. 18.3.7 CC para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado de Alicante (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022); art. 3.7 CC de la industria de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico de Alicante (BOP de Alicante núm. 18, de 25 de enero de 2024); art. 51.7 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona (BOP de Barcelona de 10 de enero de 2023); art. 42.10 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona de 31 de enero de 2023); art. 19.7 CC para la industria siderometalúrgica de Castellón (BOP de Castellón núm. 133, de 28 de octubre de 2023); art. 9 CC de la industria agroalimentaria de Cuenca (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022); art. 38.7 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP de Girona núm. 243, de 21 de diciembre de 2023); art. 37 CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de Girona (BOP de Girona núm. 135, de 12 de julio de 2023); art. 44 CC de Huelva para la actividad de oficinas y despachos (BOP de Huelva núm. 33, de 15 de febrero de 2024); art. 22.11 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023); art. 38.10 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca (BOP de Salamanca núm. 221, de 17 de noviembre de 2023); art. 48.7 CC del sector de fabricantes de galletas de Tarragona (BOP de Tarragona, de 2 de enero de 2023); disposición adicional tercera CC del campo de Toledo (BOP de Toledo núm. 109, de 12 de junio de 2023); art. 63.10 CC de transporte de mercancías por carretera y logística (BOP de Toledo núm. 64, de 4 de abril de 2024); art. 14.8 CC del sector de oficinas y despachos de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022); art. 33 CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023); art. 46.7 CC del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP de Zaragoza

el empresarial⁸⁰—, sin perjuicio de algunas llamadas al establecimiento de “condiciones particulares para garantizar [su] ejercicio [...] en atención a las singularidades de su prestación”, con total respeto —eso sí— al principio de igualdad⁸¹.

núm. 22, de 28 de enero de 2023) o art. 47.6 CC del sector transporte de viajeros por carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 182, de 10 de agosto de 2023).

⁸⁰ Art. 42 XXV CC de Nokia Spain, SA (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022); art. 44.2 III CC de Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU y Bureau Veritas Solutions, SA (BOE núm. 74, de 25 de marzo de 2024); art. 52.2 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 76, de 27 de marzo de 2024); anexo III.6 CC de Euro Pool System España, SLU (BOE núm. 177, de 25 de diciembre de 2022); art. 15.5 X Acuerdo Marco del Grupo Repsol (BOE núm. 45, de 22 de febrero de 2023); art. 84.15 CC de Repsol Petróleo, SA, (Refino) (BOE núm. 50, de 28 de febrero de 2023); art. 13.5 VIII CC de Repsol, SA (BOE núm. 77, de 31 de marzo de 2023); art. 70.5 XXVIII CC de Repsol Butano, SA (BOE núm. 83, de 7 de abril de 2023); art. 45.5 II CC de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA (BOE núm. 123, de 24 de mayo de 2023); art. 11. e) CC del Grupo ISRG (BOE núm. 187, de 7 de agosto de 2023); anexo VII.A.7 CC de la empresa Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023); disposición adicional sexta CC de la empresa Cajasur Banco SAU (BOJA núm. 239, de 15 de diciembre de 2022); art. 31.5 VII CC de trabajo de la empresa pública Sistema d’Emergències Mèdiques, SA (DOGC núm. 8961, de 19 de julio de 2023); anexo III.5 CC de la empresa Asea Brown Boveri, SA (San Romualdo Madrid) (BOCM núm. 186, de 6 de agosto de 2022); disposición adicional novena CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023); art. 12 CC de la empresa Unión CAEC, SL (BORM núm. 84, de 12 de abril de 2024); art. 11 CC del Concello de Ribeira, para su personal laboral (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); anexo V, art. 1.8 CC de Televés, SAU (BOP de A Coruña núm. 107, de 7 de junio de 2023); art. 19.5.6 CC para la empresa Zigor T&C, SLU (BOTH A núm. 74, de 26 de junio de 2023); art. 15.4.6 CC para la empresa Zigor Corporación, SA (BOTH A núm. 74, de 26 de junio de 2023); art. 19.4.6 CC para la empresa Zigor Research&Development, AIE (BOTH A núm. 74, de 26 de junio de 2023); art. 40.4 CC de la empresa Rodenas y Rivera, SA (BOP de Albacete núm. 90, de 7 de agosto de 2023); art. 37.7 CC de la empresa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de Alicante (BOP de Alicante núm. 129, de 6 de julio de 2023); art. 65.8 CC de la empresa Soluciones Integrales para los Residuos, SA (SIRESA) (BOP de Barcelona de 26 de abril de 2022); art. 17. 6 y 9 CC de la empresa Agfa NV sucursal en España (BOP de Barcelona de 2 de junio de 2023); disposición adicional sexta.7 CC de la empresa Reyde, SA (BOP de Barcelona de 16 de junio de 2023); art. 33.7 CC de la empresa IFF Benicarló, SL (BOP de Castellón núm. 83, de 12 de julio de 2022); art. 19 CC de la empresa Muelles y ballestas hispano alemanas projects, SL (BOP de Castellón núm. 133, de 28 de octubre de 2023); art. 29.1.4 CC de la empresa Llansà, SA (BOP de Girona núm. 50, de 11 de marzo de 2024); art. 14 CC de la empresa Adelanta Corporación, SA (BOP de Ourense núm. 100, de 3 de mayo de 2023); art. 14 CC de la empresa Adelanta Ingeniería, SL SA (BOP de Ourense núm. 101, de 4 de mayo de 2023) o art. 7 CC de la empresa Kongsberg Actuation Systems, SLU (BOP de Zaragoza núm. 108, de 16 de mayo de 2023).

⁸¹ Art. 88.2 Acuerdo de incorporación de un nuevo Título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023). En análogo sentido, anexo V.1).2.14 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

Algunos textos, tras afirmar la igualdad con los trabajadores que desarrollan su actividad en el centro físico de trabajo, reiteran una cautela ya prevista en la ley, al exceptuar aquella premisa respecto a los derechos “que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”⁸². Con un tenor diferente, la plena asimilación se descarta respecto a las condiciones de empleo “que deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de las instalaciones”⁸³. Puntualmente, los convenios especifican que “solo existen especialidades en cuanto a la jornada laboral y horarios”⁸⁴; “jornada, incompatibilidades o formación”⁸⁵; plus de transporte o ayudas de comida o desayuno, entre otros⁸⁶.

3.3. El ciberacoso

Establece el art. 4.4 LTD que, “de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”. Alusión a particularidades que permiten concluir que el legislador está pensando en el ciberacoso.

No se prodigan en los convenios las menciones al ciberacoso en el trabajo a distancia (más allá del compromiso de prestar especial atención

⁸² Art. 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023); art. 77.5 CC de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña (DOGC núm. 9039, de 30 de octubre de 2023); art. 88.1 Acuerdo de incorporación de un nuevo Título IX, relativo al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023); art. 10.2.A) I CC del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023); art. 18 CC para para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022); art. 52 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 47, de 7 de marzo de 2024); art. 14 CC de Cruz Roja Española en Cantabria (BOC núm. 76, de 20 de abril de 2023); art. 82 CC de la empresa Páginas Amarillas Soluciones Digitales, SAU (BOCM núm. 162, de 9 de julio de 2022); disposición adicional novena CC de la empresa Sociedad Pública Eusko Trenbideak-Ferrocarriles Vascos, SAU (BOPV núm. 4, de 5 de enero de 2023); art. 24 CC para la empresa Cruz Roja Española Asamblea Provincial de Álava (BOTH núm. 85, de 21 de julio de 2023); art. 48 CC de la empresa Mercaliente, SA (BOP de Alicante núm. 55, de 21 de marzo de 2022); art. 41 CC de la empresa Cruz Roja Española (asamblea provincial de Alicante) (BOP de Alicante núm. 194, de 11 de octubre de 2022); art. 25.1 CC de la Fundación Parque Científico de Barcelona (BOP de Barcelona de 17 de mayo de 2024); art. 26.3 CC de la empresa Instituto Químico de Sarrià, Centro de Enseñanza Técnica Superior, Fundación Privada (BOP de Barcelona de 13 de julio de 2022) o art. 24 CC de la empresa Cruz Roja Española en Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023).

⁸³ Art. 18 II CC de Logirail, S.M.E., SA (BOE núm. 103, de 1 de mayo de 2023).

⁸⁴ Art. 18 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023).

⁸⁵ Art. 55.2 CC para el personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOP de Valladolid núm. 186, de 28 de septiembre de 2022).

⁸⁶ Art. 111 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022).

a los teletrabajadores en relación con las distintas formas de acoso o, en concreto, del ejercido por cauces digitales⁸⁷), pero la negociación colectiva (en particular la de ámbito estatal) sí ofrece algunas alusiones a estas agresiones virtuales que, por la propia naturaleza del teletrabajo, podrán tener especial presencia en este ámbito, caracterizado —recuérdese— por su feminización.

Así, cuando se regula el uso del correo electrónico e internet y se prohíbe el envío de mensajes o imágenes que promuevan el acoso, en general, o, en particular, el de carácter sexual⁸⁸.

Otro ejemplo viene dado por la inclusión del ciberacoso en los protocolos antiacoso incorporados al convenio. Baste con citar algunas muestras: primero, el acuerdo que determina que el Protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso “será de aplicación en los casos de acoso sexual, acoso laboral, por razón de sexo, orientación sexual, identidad y/o expresión de género que se produzcan como consecuencia de la propia actividad laboral de la persona trabajadora [...] d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)”⁸⁹. Segundo, aquellos en cuya virtud se consideran conductas constitutivas de acoso sexual, a gestionar de conformidad con el procedimiento *ad hoc*, los “mensajes de correo electrónico, *sms*, *whatsapp* o por medio de redes sociales de carácter ofensivo o de contenido sexual”; situación que, pese a no explicitarse en la descripción, debe reputarse constitutiva de ciberacoso⁹⁰. O tercero, cuantos regulan con detalle esta forma de violencia y remiten al procedimiento aplicable para cualesquiera variables de acoso⁹¹.

⁸⁷ Anexo V.1). 2.18 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

⁸⁸ Art. 58 CC de Aldeas Infantiles SOS de España (BOE núm. 232, de 28 de septiembre de 2023); art. 77 III CC de la Asociación Centro Trama (BOE núm. 68, de 21 de marzo de 2023); art. 51 CC de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE núm. 113, de 12 de mayo de 2023); art. 77 III CC de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (BOE núm. 165, de 12 de julio de 2023); art. 60.6.2 VII CC de Patentes Talgo, SLU (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022) o art. 44.1 CC del grupo Redexis Gas (BOE núm. 215, de 7 de septiembre de 2022).

⁸⁹ DA 11ª, apartado 1 CC para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco (BOE núm. 192, de 11 de agosto de 2022). En análogos términos, el art. 58 CC de la empresa Explotaciones Turísticas de Candanchú, SA (BOP de Huesca núm. 44, de 4 de marzo de 2024).

⁹⁰ Anexo III CC para las industrias de turrónes y mazapanes (BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022). También cuando el convenio alude a “llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual”, anexo V CC de la empresa Aspla-Plásticos Españoles, SA (BOC núm. 196, de 11 de octubre de 2023).

⁹¹ Anexo V.1). 2.18 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

Ocasionalmente, el protocolo diseñado por la negociación colectiva efectúa la mención al ciberacoso de forma tangencial, al reproducir textualmente los términos del art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en cuya virtud “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital”⁹².

También se localizan menciones a la cuestión en el marco del poder disciplinario, al considerar falta muy grave “las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos”⁹³; el acoso y el ciberacoso moral, sexual, y por razón de sexo o diversidad sexual en el trabajo”⁹⁴ o el “acoso moral”, considerándose especialmente grave “utilizar los medios telemáticos”⁹⁵.

Por último, algunos convenios dedican al ciberacoso una regulación específica, que incluye el compromiso de tolerancia cero, especial atención a los teletrabajadores y remisión al procedimiento empresarial aplicable a los supuestos de acoso laboral, además de una definición y una delimitación de posibles conductas constitutivas de ciberacoso. Así, se entenderá por tal “todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, ocasional o única pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica)”. Por su parte, el inventario de comportamientos (meramente ejemplificativo) recoge “las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas

⁹² Art. 28 CC sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022); art. 43 CC del Grupo Supermercados Carrefour (BOE núm. 141, de 14 de junio de 2023) o anexo 6 (Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral) VI CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves) (BOE núm. 157, de 3 de julio de 2023).

⁹³ Art. 101 VI CC de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves) (BOE núm. 157, de 3 de julio de 2023).

⁹⁴ Art. 74 XVII CC de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE núm. 294, de 8 de diciembre de 2022).

⁹⁵ Art. 50.C) CC de Acciona Mobility, SA (BOE núm. 44, de 21 de febrero de 2023).

sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador”⁹⁶.

4. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

A la vista del análisis efectuado, cabe extraer las siguientes conclusiones:

1. Los efectos positivos del trabajo a distancia en la conciliación solo podrán ser reales si se respeta el derecho a la desconexión digital, cuya relevancia para facilitar aquella es puesta de manifiesto en muchos convenios. Como expresamente declaran algunos textos, los beneficios de la desconexión se extienden a todos los trabajadores, no solo los teletrabajadores, pero es especialmente importante respecto a estos.
2. La negociación sectorial ofrece algunas muestras de sensibilidad hacia las obligaciones familiares de los trabajadores, bien para facilitar el teletrabajo ante la necesidad de conciliar, bien en relación con la determinación de los días y horas en que la actividad se realizará a distancia, bien el cuanto hace al lugar de teletrabajo, bien respecto a la reversión de esta modalidad de trabajo.
3. La LTD establece como regla básica la plena equiparación en derechos de los trabajadores a distancia y los presenciales (excepción hecha de los que sean inherentes a la presencialidad), vetando toda posible discriminación; lo hace con especial intensidad en relación con algunas cuestiones, como la retribución, la conciliación, la seguridad y salud laboral o las relaciones colectivas de trabajo. Poco más aportan los negociadores en relación con esta cuestión, limitándose a reiterar bajo tenores diversos el principio de igualdad (puntualmente se afirma que solo existen especialidades en cuanto a jornada, horarios,

⁹⁶ Anexo V.1).2.18 III CC de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU (BOE núm. 52, de 28 de febrero de 2024).

incompatibilidades, plus de transporte, etc.), con especial atención al pleno disfrute de sus derechos colectivos por parte de los teletrabajadores.

4. Exige el art. 4 LTD que las empresas tengan en cuenta las particularidades del trabajo a distancia en la determinación de las medidas antiacoso que se adopten, lo que, dadas las características del teletrabajo, conduce a afirmar la necesidad de una particular protección frente al ciberacoso. No se prodigan en los convenios, sin embargo, las menciones a esta materia; más allá de insistir en la necesidad de prestar especial atención a los trabajadores frente a tal amenaza psicosocial.
5. La negociación colectiva sí ofrece algunas alusiones al acoso virtual que, por la propia naturaleza del teletrabajo, podrán tener especial presencia en este ámbito. Las escasas previsiones, localizadas a nivel estatal, prohíben el acoso sexual a través del correo electrónico e internet, incluyen el ciberacoso en el ámbito de aplicación de los protocolos antiacoso; tipifican como infracción muy grave este tipo de conductas o, en unos pocos casos, dedican al ciberacoso una regulación específica, que incluye, definición y delimitación de posibles conductas constitutivas, compromiso de tolerancia cero, especial atención a los teletrabajadores y remisión al procedimiento empresarial aplicable a los supuestos de acoso laboral.

Por cuanto hace a las buenas prácticas, es posible encontrar las siguientes:

- Prohibición de enviar a través del correo electrónico e internet mensajes o imágenes con material ofensivo, inapropiado, discriminatorio o que promueva el acoso sexual. Asimismo, prohibición de acceder a páginas web con tal contenido.
- Compromiso con el objetivo de reducir la brecha digital por razón de género.
- Instauración de medidas para el seguimiento (por ejemplo, un observatorio) que analice los cambios en el sector derivados de la digitalización, la igualdad de oportunidades y la violencia de género.
- La exigencia de que la empresa proporcione a los representantes de los trabajadores información sobre los puestos cubiertos a través del trabajo a distancia, haciendo constar el sexo de los afectados (necesario para contar con datos desagregados que permitan efectuar un análisis de género).

- Exigencia de que se recopilen datos estadísticos desagregados por sexo y de manejar información sobre el trabajo a distancia igualmente desagregada.
- La incorporación de la materia a los planes de igualdad o el reconocimiento de las conexiones entre el teletrabajo y el objetivo de igualdad y no discriminación por razón de género.
- La imposición del deber de fomentar la corresponsabilidad al determinar el responsable los días concretos de teletrabajo y los trabajadores que teletrabajarán.
- La regulación del teletrabajo con perspectiva de género, comprometiéndose la empresa a garantizar la promoción vertical de los teletrabajadores (en particular, las mujeres), a optimizar su uso para la conciliación y a diseñar campañas comunicativas con mensajes igualitarios en relación con esta modalidad de trabajo.
- La regulación del trabajo a distancia que lo contempla como forma de facilitar el acceso de las víctimas de violencia de género o como medio de protección para estas mujeres, contemplado un régimen jurídico particular a tal fin.
- La posibilidad de que las mujeres embarazadas puedan prestar servicios a través de la modalidad de teletrabajo, sobre todo a partir de cierta semana de gestación.
- El establecimiento de un orden de prelación de las solicitudes de acceso al teletrabajo que prioriza las peticiones de las víctimas de violencia de género, de las gestantes o de las personas que acrediten la necesidad de conciliar (por lo común, monomarental).
- La previsión dentro de la regulación del teletrabajo de medidas específicas para fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- El compromiso de facilitar el trabajo a distancia en situaciones puntuales en las que este tipo de trabajo facilite la conciliación de la vida familiar y laboral.
- El planteamiento del trabajo a distancia como posible alternativa a la reducción de jornada, para favorecer el mantenimiento o el retorno a la jornada completa.
- El reconocimiento de la necesidad de conciliar como hipótesis preferente para permitir el trabajo a distancia cuando no

cabe aceptar todas las peticiones presentadas por los trabajadores.

- La flexibilidad en la fijación del día semanal de trabajo a distancia con el objetivo de que este sirva al objetivo de la conciliación.
- La viabilidad de modificar los días de la semana en que se teletrabaja cuando así sea necesario para conciliar, siempre que ello no repercuta en la conciliación de otros trabajadores.
- La opción por teletrabajar fuera del horario habitual, los viernes o tras un viaje, en Navidad o para ajustarse al calendario o vacaciones escolares.
- La flexibilidad espacial, permitiendo que por motivos de conciliación se indique una segunda o tercera localización o residencia como lugar de teletrabajo.
- La regulación de la reversibilidad del trabajo a distancia por causa grave sobrevenida o de fuerza mayor en cuya virtud la reincorporación al trabajo presencial se producirá con la mayor prontitud posible, pero permitiendo un margen de tres días si la persona requiere de algún tiempo para organizar sus necesidades de conciliación.
- La ampliación del preaviso empresarial para el ejercicio de la reversibilidad (de treinta días naturales a sesenta) y la exigencia de que concurren causas organizativas, cuando el trabajador tenga dependientes o menores de doce años a su cargo (incluso si no está disfrutando de ninguna medida de conciliación).
- La insistencia en la regla de igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales (aunque tan solo sea por su valor pedagógico).
- El compromiso de prestar especial atención a los teletrabajadores en relación con las distintas formas de acoso o, en concreto, con el ciberacoso.
- La prohibición de enviar por email o a través de internet mensajes o imágenes que promuevan el acoso, en general, o, en particular, el de carácter sexual.
- La expresa inclusión del ciberacoso en el ámbito de aplicación de los protocolos antiacoso incorporados a los convenios.
- La incorporación de las conductas constitutivas de ciberacoso en el listado de infracciones muy graves.

- El establecimiento de una regulación específica que no solo define el ciberacoso, sino que ofrece una delimitación de posibles conductas constitutivas de ciberacoso.

5. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (ROMERO BURILLOS, Dir., y BARDINA MARTÍN, Y., Coord.): *Mujer, trabajo y nuevas tecnologías. Un estudio del impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral desde una perspectiva de género*, Navarra (Thomson Reuters Aranzadi), 2021.
- AA.VV. (DURÁN BERNARDINO, M., Dir.): *Teletrabajo y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en clave de género*, Madrid (Dykinson), 2022.
- AA.VV. (ARÁNGUEZ Sánchez, T. y OLARIU, O.): *Algoritmos, teletrabajo y otros grandes temas del feminismo digital*, Madrid (Dykinson), 2022.
- AA.VV. (ROMERO BURILLO, A.M.; BARDINA MARTÍN, Y. y RODRÍGUEZ ORGAZ, C., Coords.): *La mujer ante los retos del trabajo 4.0.*, Navarra (Aranzadi), 2023.
- AYERRA DUESCA, N.J.: “Retos del teletrabajo asociados a la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género”, *IUSLabor*, núm. 3, 2023.
- DE LA CASA QUESADA, S.: “Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, núm. 259, 2021, págs. 83 y ss.
- GIUZIO, G. y CANCELA, M.: “Teletrabajo e inquietudes de género”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, Vol. 9, núm. 1, 2021.
- López López, J. y AREAL CALAMA, I.: “Debates sobre teletrabajo y vulnerabilidad: género y prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (BARCELÓN COBEDO, S.; CARRERO DOMÍNGUEZ, C. y DE SOTO RIOJA, S., Coords.): *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 2022.
- MELIÁN CHINEA, L.M.: “Teletrabajo y negociación colectiva: una perspectiva de género”, *Revista de Derecho Social y Empresa*, núm. 16, 2022.
- MONTES ADALID, G.M.: “Empleo digital, conciliación y salud psicosocial de la mujer trabajadora”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, Vol. 11, núm. 2, 2023.
- PERAL López, M.C.: “Teletrabajo, conciliación familiar y personal y negociación colectiva”, *La Ley*, núm. 10436, 2024.
- Sánchez ARAGÓN, A.; BELZUNEGUI ERASO, A.; ERRO GARCÉS, A. y PASTRÓR GOSÁLBEZ, I.: “Teletrabajo y conciliación: ¿una trampa para las mujeres”, *Oikonomics*, núm. 19, 2022.

TELLES LIMA, J.: “Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, arma de doble filo para las mujeres. El caso del teletrabajo”, en AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TODOLÍ SIGNES, A., Coords.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Navarra (Thomson Reuters Aranzadi), 2021.

Capítulo XV

PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES Y COLECTIVOS EN EL TELETRABAJO

DR. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
TU Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Sumario:

1. Las relaciones entre convenios supraempresariales y de empresa en la ordenación de los derechos colectivos en el seno del teletrabajo. 2. Previsiones para el ejercicio por los órganos representativos de sus funciones. 3. Cláusulas vinculadas a los procesos electorales. 4. Garantías de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos colectivos. 5. Conclusiones y buenas prácticas.

1. LAS RELACIONES ENTRE CONVENIOS SUPRAEMPRESARIALES Y DE EMPRESA EN LA ORDENACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS EN EL SENO DEL TELETRABAJO

Una vez más en seno de las normas paccionadas de naturaleza supraempresarial en España, es posible dar cuenta de cierto reparto de roles entre los convenios supraempresariales y los de empresa, pues los primeros hacen un llamamiento a los segundos para que ordenen o regulen el teletrabajo y, más específicamente, los derechos vinculados a los mismos.

De esta manera, uno de los contenidos relativamente habitual en los convenios colectivos supraempresariales vinculados a la digitalización, en particular en aquellos sectores más intensivos en tecnología, consiste en una alusión significativa a la constitución de comisiones u observatorios cuya misión radica en analizar las condiciones de esta modalidad de prestación de servicios o en desarrollar procedimientos capaces de ordenar a nivel paccionado el funcionamiento del teletrabajo en el seno de las empresas.

De esta manera, resulta posible señalar un doble cauce a través del cual se ordenan las relaciones entre convenios supraempresariales y de empresa a la hora de regular el teletrabajo a nivel de los diferentes sectores.

El primero supone una comunicación dirigida unilateralmente a las empresas, de manera tal que se establece que estas “podrán constituir”¹ una comisión paritaria (o un observatorio² o una comisión de trabajo³) para la implantación y seguimiento, en la medida de lo posible, del teletrabajo, como un mecanismo que permita contribuir a resolver problemas coyunturales o es-

¹ Artículo 18.8 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022).

² Artículo 22 CC empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as (BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020) y disposición adicional tercera CC de la Comunidad Autónoma de Andalucía de ocio educativo y animación sociocultural (BOJA núm. 93, de 18 de mayo de 2022).

³ Disposición final segunda CC para las industrias siderometalúrgicas de Tarragona (BOP de Tarragona, de 13 de diciembre de 2022).

tructurales de empleo⁴ o como un instrumento dirigido a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad⁵.

En otras ocasiones, se permite⁶ o se impone expresamente a las empresas la obligación de negociar (o implementar un calendario de negociaciones⁷) con la representación legal de los trabajadores un documento sobre el teletrabajo, en el cual aparezcan reguladas las condiciones para su prestación de servicios⁸.

El segundo hace un llamamiento expreso a los diferentes partícipes en el banco negocial para ordenar y regular el teletrabajo en el ámbito sectorial correspondiente⁹, pues a pesar de ser conscientes de que la unidad negocial natural donde debería ser pactada esta modalidad de prestación de servicios es la empresa (algún convenio incluso establece la preeminencia del pacto alcanzado entre el trabajador y el empresario relegando las previsiones alcanzadas en el convenio colectivo sectorial¹⁰), desde el

⁴ Artículo 27.6 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 36.7 CC para las actividades de oficinas y despachos de Salamanca y su provincia (BOP de Salamanca núm. 96, de 21 de mayo de 2021), artículo 30.7 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 23.6 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 22.8 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) y artículo 33.6 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

⁵ Artículo 44.9 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), artículo 39.10 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023) y artículo 22.10 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023).

⁶ Artículo 20 CC del sector de ayuda a domicilio de Madrid (BOCM núm. 68, de 21 de marzo de 2022), artículo 101 CC del sector de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOIC núm. 2, de 3 de enero de 2023) y artículo 25 CC del sector pompas fúnebres y de servicios funerarios de Sevilla y provincia (BOP de Sevilla núm. 74, de 31 de marzo de 2023).

⁷ Disposición adicional quinta XI CC de trabajo de establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de Cataluña (DOGC núm. 8680, de 1 de junio de 2022).

⁸ Artículo 61 CC de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña (DOGC núm. 8633, de 24 de marzo de 2022).

⁹ “Las empresas podrán, y deberán si así se les requiere por la parte social una vez decidido por la empresa su implantación, negociar para buscar acuerdos con la RLT o en su defecto con los sindicatos firmantes del presente Convenio colectivo donde se establezcan las condiciones y criterios de prestación de trabajo a distancia con carácter general sin perjuicio de la obligación de suscribir los acuerdos individuales”, disposición transitoria segunda VI CC estatal del ciclo integral del agua (BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021).

¹⁰ “Las partes firmantes de este Convenio consideran que, dada la heterogeneidad de actividades del sector, los instrumentos adecuados para la regulación del trabajo a distancia son los acuerdos individuales o colectivos que puedan observarse entre la persona trabajadora y la Empresa. De este modo, será preeminente el contenido del acuerdo firmado respecto de la regulación de este Convenio, incluyendo la dotación de medios, equipos y herramientas y de la compensación económica”, artículo 36.6 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021).

ámbito superior se establecen una serie de pautas y condiciones básicas en atención a las particularidades propias de alguno de los sectores regulados por el convenio, como es “la existencia de gran número de pymes y micro pymes en los que el teletrabajo o trabajo a distancia puede tener escasa implementación y al objeto de facilitar el acceso al teletrabajo para las personas trabajadoras y las empresas”¹¹ o cuando la implementación del teletrabajo se enfrenta a importantes y severas dificultades¹².

De esta manera, y una vez en vigor el convenio, las partes se comprometen a constituir una comisión destinada a estudiar el modo de incorporar el teletrabajo en su seno¹³, cuyo objetivo será “analizar las condiciones y desarrollar los procedimientos para lograr una progresiva implantación del teletrabajo en el ámbito de este sector, lo que conllevará favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y una mejora en costes y productividad”¹⁴ o establece la competencia de la comisión paritaria de seguimiento del convenio a fin de que anualmente proceda a realizar una evaluación del quehacer productivo de las personas teletrabajadoras¹⁵.

¹¹ Disposición complementaria sexta CC estatal del sector de industrias cármicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).

¹² “El presente Convenio regula en su ámbito funcional una serie de actividades que, debido a su especificidad y particularidades técnicas, hace muy complicada y extremadamente compleja, tanto por cuestiones artísticas, técnicas, organizativas, productivas, así como económicas, la aplicación práctica de la modalidad trabajo a distancia o trabajo en remoto para los estudios de doblaje y sonorización. Por ello, es absolutamente imprescindible que se proceda a analizar la adaptación de esta modalidad de trabajo a la realidad del sector de actividad en el que nos encuadramos. Ello requiere un necesario estudio de viabilidad de esta modalidad de trabajo, para su posible desarrollo futuro, en las mejores condiciones tanto para las personas trabajadoras como para las empresas”, artículo 50 CC del sector de doblaje y sonorización de Madrid (BOCM núm. 199, de 21 de agosto de 2021).

¹³ Artículo 19 CC de sector de comercio de muebles de Valencia (BOP de Valencia núm. 109, de 9 de junio de 2021), disposición adicional sexta CC de sector de comercio del metal de Valencia (BOP de Valencia núm. 142, de 26 de julio de 2021), artículo 13 y disposición transitoria segunda CC del sector de industria, servicios e instalaciones de metal de Madrid (BOCM núm. 243, de 12 de octubre de 2021), Cláusulas adicionales CC estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022 (BOE núm. 294, de 9 de diciembre de 2021), artículo 28 CC del sector comercio en general del Principado de Asturias (BOPA núm. 24, de 4 de febrero de 2022) y disposición transitoria tercera CC del sector del comercio del metal de Madrid (BOCM núm. 234, de 1 de octubre de 2022).

¹⁴ Disposición adicional cuarta III CC de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar (BOE núm. 50, de 27 de febrero de 2020).

¹⁵ Artículo 88 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativa al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

2. PREVISIONES PARA EL EJERCICIO POR LOS ÓRGANOS REPRESENTATIVOS DE SUS FUNCIONES

Siguiendo la tónica marcada por el artículo 19.2 de la Ley 12/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de conformidad con el cual la empresa tiene que suministrar a la representación legal de los trabajadores cuantos elementos resulten necesarios para poder desarrollar su labor representativa, muchos de los convenios consultados señalan que en los censos de plantilla facilitados a dichos órganos deberán ser identificadas de manera expresa las personas que realicen sus funciones en la modalidad de teletrabajo¹⁶.

Asimismo, y siguiendo nuevamente lo previsto en el precepto citado anteriormente, con el fin de permitir el desempeño de su actividad representativa, las empresas habrán de facilitarles los elementos precisos como el correo electrónico corporativo de las personas que se encuentren desarrollando su quehacer productivo bajo esta modalidad¹⁷ o el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual¹⁸. En este sentido, y si la persona trabajadora no tuviera dirección electrónica, la empresa vendrá obligada a facilitarle una con el objetivo de que los representantes de los trabajadores a distancia puedan ponerse en contacto con ellos de manera telemática¹⁹.

De igual manera, y en la misma línea marcada por el precepto referenciado, las empresas garantizarán “la comunicación individualizada con las

¹⁶ Artículo 14.7 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 30.6 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 32.6 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 44.8 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), artículo 22.9 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 22.7 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) y artículo 19.10 III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023).

¹⁷ Artículo 27.6 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 53 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022) y artículo 33.6 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

¹⁸ Artículo 25.8 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), artículo 18.6 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) y artículo 88 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativa al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

¹⁹ Artículo 14 CC del sector de oficinas y despachos de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

personas en situación de trabajo a distancia y teletrabajo por cualquier medio telemático realizada por parte de la representación sindical de su ámbito, de manera libre y sin ningún tipo de filtros y trabas que dificulten o imposibiliten dicha comunicación”²⁰.

En cuanto hace a los derechos de información, las cláusulas son variadas y heterogéneas en cuanto hace a la necesidad de poner en conocimiento de los representantes legales los datos necesarios para que puedan ejercer de manera eficiente su labor de tutela, pudiendo reseñar los siguientes ejemplos:

1. Algunos convenios prevén expresamente la obligación anual de comunicar, a solicitud de los representantes legales, los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados bajo la modalidad de teletrabajo²¹.
2. Otros establecen la obligación de entregar a los representantes de los trabajadores una copia de los acuerdos de trabajo a distancia realizados, así como de sus actualizaciones, excluyendo aquellos

²⁰ Artículo 27.6 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 23.6 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022) y artículo 33.6 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023). En términos similares, artículo 18.6 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) y artículo 88 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativa al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

²¹ Artículo 11.8 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021), artículo 37.8 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 71.6 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022), disposición complementaria sexta.9 CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022), artículo 24.8 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 12.8 V CC de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022), artículo 48 CC del sector de fabricantes de galletas de Tarragona (BOP de Tarragona, de 2 de enero de 2023), artículo 51.8 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona (BOP de Barcelona, de 10 de enero de 2023), artículo 25.8 I CC de comercio textil de la Comunidad Valenciana (DOGC núm. 9510, de 12 de enero de 2023), artículo 16.8 CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023), artículo 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023), artículo 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023) y artículo 8.8 CC de aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023).

datos que afecten a la intimidad personal del trabajador y que no resulten necesarios para el desarrollo del proceso productivo²².

3. No faltan supuestos en los cuáles la comunicación versa sobre los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial acaecidos en la unidad productiva, pues los teletrabajadores tienen prioridad para ocupar aquellas vacantes desempeñadas total o parcialmente de forma presencial²³.
4. También existen ejemplos en los cuales la representación legal de los trabajadores tiene derecho a recibir información en torno a las instrucciones relativas a procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos, herramientas y soporte técnico²⁴, así como

²² Artículo 30.6 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 52 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021), artículo 20.4 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021), artículo 25.8 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), artículo 23.6 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 82 CC autonómico de Reforma Juvenil y Protección de Menores de las Islas Baleares (BOIB núm. 94, de 21 de julio de 2022), artículo 32.8 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), artículo 44.8 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), artículo 39.9 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023), artículo 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023), artículo 22.7 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023), artículo 19.10 III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), artículo 8.8 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), artículo 37 CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de Gerona (BOP de Gerona núm. 135, de 12 de julio de 2023) y artículo 35.8 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

²³ Artículo 71.6 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022).

²⁴ Artículo 32.6 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 53.8 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022),

sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras²⁵.

5. En otras ocasiones el deber de información alcanza a las personas que estén prestando sus servicios bajo esta modalidad²⁶, así como de las denegaciones a las peticiones realizadas y las condiciones aplicables a los nuevos contratos²⁷.

3. CLÁUSULAS VINCULADAS A LOS PROCESOS ELECTORALES

El artículo 19.3 de la Ley 10/2021 establece expresamente que “deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su

artículo 8.8 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) y artículo 35.8 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

²⁵ Artículo 14.7 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 27.6 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 30.6 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 16.4 CC de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Teruel (BOP de Teruel núm. 227, de 29 de noviembre de 2021), artículo 53.10 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 23.6 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito, artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 32.8 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 44.8 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), artículo 42.8 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 22.7 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023) y artículo 35.10 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

²⁶ Artículo 32.6 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 53.8 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 23 CC del sector de la madera (carpintería, ebanistería, tapicería, etc.) de Murcia (BORM núm. 139, de 18 de junio de 2022) y artículo 42.8 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023).

²⁷ Artículo 13 CC del sector de industria, servicios e instalaciones de metal de Madrid (BOCM núm. 243, de 12 de octubre de 2021) y disposición adicional tercera CC del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo núm. 109, de 12 de junio de 2023).

representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales²⁸.

Con el fin de confirmar semejante participación y permitir que las organizaciones representativas puedan fomentar también la misma o, al menos, habilitarles cauces para que puedan remitir información al respecto, no es desdeñable el número de convenios que establecen la necesidad de identificar de manera expresa en los censos de plantilla a disposición de los representantes legales aquellos empleados que estén teletrabajando, indicando asimismo el centro de trabajo al que se encuentran adscritos²⁹.

Por otra parte, se garantiza que los teletrabajadores estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa que el resto³⁰, tratando de asegurar con

²⁸ Repitiendo el tenor literal del precepto, artículo 18.6 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022) y artículo 88 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativa al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

²⁹ Artículo 14.7 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 27.6 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 30.8 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 23.6 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 13.a) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 44.8 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), artículo 19.10 III CC de ámbito estatal del sector de contact center (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) y artículo 33.6 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

³⁰ Artículo 14.10 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 27.8 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 11.7 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021), artículo 30.8 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 37.7 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021), artículo 36.7 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021), artículo 32.7 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 52 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021), artículo 53 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021), artículo 20.7 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021), artículo 25.8 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310,

ello la igualdad en el acceso a dichos puestos asumiendo el compromiso de garantizar la participación y el derecho de voto de estos trabajadores tanto en las elecciones sindicales como en cualquier otro ámbito de representación de la plantilla.

Una de las pocas fórmulas expresamente recogida en los convenios analizados para cumplir con el mandato del párrafo precedente es aquella de conformidad con la cual “el día de la votación se considera-

de 27 de diciembre de 2021), artículo 23.8 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 71.7 CC de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (DOGC núm. 8622, de 9 de marzo de 2022), artículo 53.10 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 13.e) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 71.6 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022), disposición complementaria sexta.7 CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022), artículo 32.10 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), artículo 18 CC para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado de Alicante (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022), artículo 44.10 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), anexo VIII.10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 24.7 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 12.6 V CC de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022), artículo 51.7 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona (BOP de Barcelona, de 10 de enero de 2023), artículo 25.6 I CC de comercio textil de la Comunidad Valencia (DOGC núm. 9510, de 12 de enero de 2023), artículo 16.6 CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023), artículo 42.10 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023), artículo 39.11 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023), artículo 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023), artículo 22.11 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023), artículo 8.10 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), artículo 19.6 CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante (BOP de Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023), artículo 37 CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de Gerona (BOP de Gerona núm. 135, de 12 de julio de 2023), artículo 8.6 CC de aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023), artículo 33.8 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023) y artículo 35.10 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

rá tiempo efectivo de trabajo por el tiempo imprescindible para acudir a la empresa para ejercitar el derecho al voto y la vuelta al domicilio, siempre que sea debidamente acreditado. Igualmente, y en el caso de ejercitar el derecho al voto por correo, el tiempo necesario para acudir a una oficina de correos y realizar todas las gestiones necesarias para ejercitar el voto³¹.

A tal fin, el personal que realice su actividad bajo esta modalidad deberá estar adscrito a una unidad electoral, que en alguna ocasión no aparece expresamente determinada³², si bien lo más habitual es que el propio convenio así lo establezca, bien con referencia al mismo centro de trabajo en el que desarrolla el trabajo presencial³³ o bien al centro de trabajo más cercano a su domicilio en el cual pudieran estar funcionalmente integrado o en las oficinas centrales si esta es la práctica ha-

³¹ Artículo 14 CC del sector de oficinas y despachos de Valencia (BOP de Valencia núm. 181, de 20 de septiembre de 2022).

³² Artículo 18 CC para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022) y artículo 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023), con referencia “a un centro de trabajo concreto de la empresa”.

³³ Artículo 27.8 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 30.8 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 32.7 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 25.8 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), artículo 23.8 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 71.7 CC de trabajo de marroquinería, cueros, repujados y similares de Cataluña (DOGC núm. 8622, de 9 de marzo de 2022), artículo 53.10 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 13.c) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 32.10 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), artículo 44.10 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), anexo VIII.10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 42.10 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023), artículo 22.11 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023), artículo 8.10 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), artículo 33.8 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023) y artículo 35.10 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

bitual³⁴, salvo que exista acuerdo en contrario y fijación de otro distinto de mutuo acuerdo³⁵.

Asimismo, y con independencia de las comunicaciones que le puedan hacer llegar al efecto sus representantes legales o sindicales, se establece la obligación empresarial de informar, por todos los medios disponibles y con antelación suficiente, de todos los aspectos relativos al proceso electoral³⁶.

³⁴ Artículo 11.7 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021), artículo 37.7 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021), artículo 52 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021), artículo 20.7 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021), artículo 53.10 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), disposición complementaria sexta.7 CC estatal del sector de industrias cármicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022), artículo 18 CC para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado de Alicante (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022), artículo 24.7 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 51.7 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona (BOP de Barcelona, de 10 de enero de 2023), artículo 46 CC del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 28, de 22 de enero de 2023), artículo 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023), artículo 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023), artículo 32 CC sectorial de las industrias vinícolas y el comercio en general de Valencia (BOP de Valencia núm. 140, de 20 de julio de 2023) y artículo 47 CC del sector transporte de viajeros por carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza núm. 182, de 10 de agosto de 2023).

³⁵ Artículo 14.10 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020).

³⁶ Artículo 14.10 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 27.8 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 30.8 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 32.7 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 13.c) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 32.10 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 44.12 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), anexo VIII.10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 42.10 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023), artículo 22.13 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023), artículo 8.10 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), artículo 33.8 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023) y artículo 35.10 CC del sector logística, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

4. GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES EN EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS COLECTIVOS

El artículo 19.1 de la Ley 10/2021 es claro cuando señala que “las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas” y hace acto seguido un llamamiento a la negociación colectiva cuando indica que los interlocutores sociales podrán “establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeña tareas en el establecimiento de la empresa”³⁷.

Muchos de los convenios consultados tratan de cumplir con dicha disposición legal introduciendo en su contenido una cláusula genérica, de manera tal que una de las previsiones más repetidas en los convenios colectivos supraempresariales españoles que regulan el teletrabajo es establecer que las personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos colectivos que el resto de los empleados de la empresa³⁸ (alguno realiza una remisión a los derechos

³⁷ Trasladando a la norma paccionada el tenor literal del precepto, artículo 88 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativa al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

³⁸ Artículo 11 CC del sector de industria y comercio de aceite y derivados y aderezo, relleno y exportación de aceitunas de Madrid (BOCM núm. 83, de 7 de abril de 2018), artículo 14.10 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 27.6 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021), artículo 11.7 XX CC general de la industria química (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2021), artículo 30.8 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 53 CC del sector de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla (BOP de Sevilla núm. 210, de 10 de septiembre de 2021), artículo 37.7 CC estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE núm. 231, de 27 de septiembre de 2021), Artículo 13 CC del sector de industria, servicios e instalaciones de metal de Madrid (BOCM núm. 243, de 12 de octubre de 2021), artículo 36.7 CC del sector de las industrias siderometalúrgicas de Girona (BOP de Girona núm. 197, de 13 de octubre de 2021), artículo 32.7 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021), artículo 52 CC del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE núm. 282, de 25 de noviembre de 2021), artículo 53 VI CC para la acuicultura marina nacional (BOE núm. 299, de 15 de diciembre de 2021), artículo 20.7 CC general de trabajo de la industria textil y de la confección (BOE núm. 300, de 16 de diciembre de 2021), artículo 25.8 CC general de ámbito estatal para el sector de entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2021), artículo 23.8 XXII CC para las sociedades cooperativas de crédito (BOE núm. 10, de 12 de enero de 2022), artículo 18.6 CC laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el período 2019-2022 (BOE núm. 12, de 14 de enero de 2022), artículo 71.7 CC de trabajo de marroquinería, cueros,

colectivos previstos en el propio convenio³⁹ o en el Estatuto de los Trabajadores⁴⁰ o se compromete a garantizar el pleno ejercicio de sus derechos colecti-

repujados y similares de Cataluña (DOGC núm. 8622, de 9 de marzo de 2022), artículo 53.10 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 30.4 Acuerdo marco del sector de la pizarra (BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022), artículo 13.c) CC de ámbito estatal para las industrias del frío industrial (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2022), artículo 71.6 XXII CC de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE núm. 150, de 24 de junio de 2022), disposición complementaria sexta.7 CC estatal del sector de industrias cárnicas (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022), artículo 32.10 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 4.2 CC para la industria fotográfica (BOE núm. 187, de 5 de agosto de 2022), artículo 18 CC para el sector del comercio de curtidos y artículos para el calzado de Alicante (BOP de Alicante núm. 150, de 9 de agosto de 2022), Anexo VIII.10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 24.7 CC estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 12.6 V CC de panadería y pastelería de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9478, de 25 de noviembre de 2022), artículo 9 CC de la industria agroalimentaria de Cuenca (BOP de Cuenca núm. 145, de 16 de diciembre de 2022), artículo 51.7 CC del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona (BOP de Barcelona, de 10 de enero de 2023), artículo 25.6 I CC de comercio textil de la Comunidad Valencia (DOGC núm. 9510, de 12 de enero de 2023), artículo 16.6 CC del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia (DOGV núm. 9515, de 19 de enero de 2023), artículo 42.10 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023), artículo 75 CC autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 31, de 14 de febrero de 2023), artículo 39.11 XX CC nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 2023), artículo 58 CC estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE núm. 69, de 22 de marzo de 2023), artículo 22.11 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 20 CC de la industria del calzado (BOE núm. 85, de 10 de abril de 2023), artículo 9 CC del sector talleres de reparación de vehículos de la Comunidad Foral de Navarra (BON núm. 106, de 22 de mayo de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023), artículo 8.10 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023), disposición adicional tercera CC del campo para la provincia de Toledo (BOP de Toledo núm. 109, de 12 de junio de 2023), artículo 19.6 CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante (BOP de Alicante núm. 115, de 15 de junio de 2023), artículo 37 CC del sector de chocolates, bombones y caramelos de Gerona (BOP de Gerona núm. 135, de 12 de julio de 2023), artículo 40 VII CC de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE núm. 171, de 19 de julio de 2023), artículo 8.6 CC de aceites y sus derivados de la Comunidad Valenciana (DOGV núm. 9646, de 24 de julio de 2023) y artículo 33.8 CC para los establecimientos financieros de crédito (BOE núm. 175, de 24 de julio de 2023).

³⁹ Artículo 16 CC nacional de revistas y publicaciones periódicas 2022-2024 (BOE núm. 16, de 19 de enero de 2023), Acuerdo de la Comisión Negociadora del I CC autonómico de enseñanza y formación no reglada de Cataluña, relativo al trabajo a distancia (DOGC núm. 8505, de 20 de septiembre de 2021) y artículo 88 Acuerdo de incorporación de un nuevo título IX, relativa al teletrabajo, al Acuerdo común de condiciones para los empleados públicos de los entes locales de Cataluña de menos de 20.000 habitantes (DOGC núm. 8915, de 15 de mayo de 2023).

⁴⁰ Artículo 18 CC para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de Alicante (BOP de Alicante núm. 61, de 29 de marzo de 2022).

vos⁴¹), presentando un alcance y contenido idéntico para toda la plantilla con independencia de si realiza su quehacer productivo de manera presencial o no.

Sin embargo, no faltan ejemplos que avanzan un paso más y sí ordenan alguna medida para tratar de garantizar semejante trato igualitario, pudiendo señalar dos ejemplos como botón de muestra:

1. Garantizar que estas personas teletrabajadoras pueden recibir información y comunicarse con la representación legal de forma efectiva y con garantías de privacidad⁴², de manera que “las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan en las redes y canales telemáticos de la empresa (incluidas videoconferencias, audio conferencias o cualquier otro canal de uso habitual de la plantilla) garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos”⁴³.
2. Asegurar que la utilización de las herramientas tecnológicas no vulnera la confidencialidad del derecho a la asistencia sindical de las personas teletrabajadoras, de forma tal que queda expresamente prohibido “cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos” establecidos entre la representación legal y la persona empleada⁴⁴.

⁴¹ Artículo 64 CC del sector de comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid (BOCM núm. 159, de 6 de julio de 2023).

⁴² Artículo 27.8 XXIV CC del sector de la banca (BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2021) y artículo 32.7 CC para el sector de industrias transformadoras de materias plásticas de Alicante (BOP de Alicante núm. 214, de 10 de noviembre de 2021).

⁴³ Artículo 14.10 CC para las cajas y entidades financieras de ahorro (BOE núm. 316, de 3 de diciembre de 2020), artículo 30.8 Acuerdo de modificación del CC del sector oficinas y despachos de Murcia (BORM núm. 181, de 7 de agosto de 2021), artículo 53.10 Acuerdo por el que se aprueban los incrementos en las tablas salariales de los años 2021 y 2022, se modifican determinados artículos del convenio colectivo en vigor y se introduce un nuevo artículo relativo al trabajo a distancia y teletrabajo del CC de operadores logísticos de Guadalajara (BOP de Guadalajara núm. 95, de 18 de mayo de 2022), artículo 32.10 CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE núm. 181, de 29 de julio de 2022), artículo 44.13 CC del sector de oficinas y despachos (USMR-CCOO) de Madrid (BOCM núm. 192, de 13 de agosto de 2022), anexo VIII.10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022), artículo 42.10 CC de comercio textil de Barcelona (BOP de Barcelona, de 31 de enero de 2023), artículo 22.14 CC del sector de oficinas y despachos de Málaga (BOP de Málaga núm. 64, de 4 de abril de 2023), artículo 22.9 CC del sector de oficinas de colegios profesionales de Murcia (BORM núm. 119, de 25 de mayo de 2023), artículo 8.10 CC del sector de grandes almacenes (BOE núm. 137, de 9 de junio de 2023) y artículo 35.10 CC del sector logístico, paquetería y actividades anexas al transporte de mercancías (BOCM núm. 180, de 31 de julio de 2023).

⁴⁴ Anexo VIII.10 CC de bolsas y mercados españoles (BOE núm. 229, de 23 de septiembre de 2022).

5. CONCLUSIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Aquellos convenios colectivos que establecen cláusulas sobre el teletrabajo suelen incorporar de manera habitual previsiones en torno a los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras y lo hacen fundamentalmente a través de una doble vía.

De una parte, remitir a un desarrollo posterior, preferentemente a nivel de empresa aun cuando no faltan ejemplos en que la llamada se hace a los propios interlocutores del ámbito sectorial, el diseño, desarrollo e implementación del teletrabajo, de forma que se suele constituir una comisión paritaria cuya misión consiste en regular las condiciones laborales de esta modalidad de prestación de servicios.

De otro lado, proceder a regular expresamente el teletrabajo a nivel sectorial siendo bastante habitual cláusulas destinadas a poner a disposición de la representación legal de los trabajadores herramientas para facilitarles el ejercicio de sus funciones (como el acceso a censos específicas de estos empleados, habilitar un tablón virtual o permitir utilizar los medios de la empresa para establecer la comunicación individualizada con los teletrabajadores); previsiones que tratan de asegurar la participación efectiva de estos empleados en las elecciones a los canales de representación (a título de ejemplo, censos propios, garantía de las mismas condiciones de participación y elegibilidad, considerar el tiempo desde el lugar de prestación de servicios al local de votación como de trabajo o, en fin, establecer la fórmula para adscribir al empleado a una unidad electoral); en fin, establecer que el contenido y alcance de los derechos colectivos de los teletrabajadores es el mismo que el resto, en una cláusula que suele repetirse de manera reiterada y habitual en los convenios analizados.

Sobre las premisas anteriores, la conclusión principal que puede alcanzarse al respecto radica en que cuando los convenios regulan los derechos colectivos vinculados al teletrabajo suelen hacerlo de manera genérica y sin entrar en muchos detalles, salvo el supuesto de escasas excepciones en los cuáles sí entran a determinar algún aspecto concreto como puede ser el centro de adscripción a efectos electorales del teletrabajador o las herramientas que tienen a su disposición los representantes legales para ejercitar su labor, trasladando al texto del convenio en muchas ocasiones las previsiones legales pero sin mayor desarrollo.

Dicha tendencia quizás venga causada probablemente por considerar que es la empresa el marco idóneo y adecuado en el cual ordenar esta modalidad de prestación de servicios por ser el ámbito más cercano y con mayor conocimiento a fin de regular esta materia.

En este sentido, y como propuesta de buenas prácticas para la negociación futura, se realizan las siguientes aportaciones:

- Incluir cláusulas destinadas a desarrollar la garantía de que los teletrabajadores tienen derecho a participar en las mismas condiciones de elegibilidad que el resto de empleados en las instancias representativas, como, por ejemplo, considerar tiempo efectivo de trabajo aquel imprescindible para acudir a la empresa a ejercitar el derecho al voto y la vuelta al domicilio.
- Garantizar a los teletrabajadores la privacidad y confidencialidad en sus comunicaciones con los representantes de los trabajadores, prohibiendo cualquier tipo de monitorización, grabación o almacenamiento y respetando los derechos vinculados a la protección de datos.

La digitalización está transformando las relaciones laborales y plantea nuevos retos y oportunidades en el mundo del trabajo, los cuales han de ser gobernados no solo por la norma heterónoma sino también por la negociación colectiva. El análisis de la regulación convencional llevada a cabo en materia de digitalización, teletrabajo e inteligencia artificial, ha permitido, de un lado, explorar los espacios dejados al acuerdo entre los agentes sociales, las líneas de tendencia, los aspectos clave y del máximo interés para las personas negociadoras y los desafíos que genera la propia digitalización en el contexto laboral, así como, de otro, diseñar un elenco de buenas prácticas destinadas a garantizar una transición digital justa.