

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TELETRABAJO: ALGUNAS LUCES, NUMEROSAS SOMBRAS

COLLECTIVE BARGAINING AND TELEWORKING: SOME LIGHTS, MANY SHADOWS

LUIS ANTONIO FERNÁNDEZ VILLAZÓN

Profesor Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Oviedo

ORCID 0000-0002-7105-3009

EXTRACTO

Palabras clave: teletrabajo, negociación colectiva

La Ley de Trabajo a Distancia se caracteriza por sus numerosas remisiones a la negociación colectiva. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva ha expresado el compromiso de los actores sociales con el desarrollo y aplicación de la Ley. En el presente artículo se analizan las diferentes materias que la nueva regulación deja a la negociación. Paralelamente, se estudia, a través de una muestra de convenios de sector y empresa publicados con posterioridad a la aprobación del V Acuerdo, cómo éstos han abordado efectivamente esas materias. El objetivo es realizar una valoración crítica de los resultados de la negociación, de la influencia sobre ella del V Acuerdo y de la propia Ley. Finalmente, se realizan algunas consideraciones teóricas sobre el papel de la negociación colectiva en la disciplina de las relaciones laborales y sus limitaciones.

ABSTRACT

Key words: telework, collective bargaining

The Spanish Law on Remote Work is characterized by its numerous references to collective bargaining. The Fifth Agreement for Employment and Collective Bargaining has expressed the commitment of social actors to the development and implementation of the Law. This article analyzes the various subjects that the new regulation leaves to negotiation. Simultaneously, it examines, through a sample of sector and company agreements published after the approval of the Fifth Agreement, how these agreements have effectively addressed these subjects. The objective is to critically evaluate the outcomes of the negotiations, the influence of the Fifth Agreement on these negotiations, and the Law itself. Finally, some theoretical considerations are made regarding the role of collective bargaining in the discipline of labor relations and its limitations.

ÍNDICE

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA “LEY DE TELETRABAJO”
 - 1.1. Una ley negociada que obliga a negociar
 - 1.2. El teletrabajo en los sucesivos acuerdos para la negociación colectiva.
2. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE SECTOR Y DE EMPRESA
 - 2.1. Panorama general
 - 2.2. Sobre el concepto de teletrabajo y sus modalidades
 - 2.3. Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia
 - 2.4. Condiciones de acceso y desarrollo del trabajo a distancia
 - 2.5. Dotación de medios y compensación de gastos
 - 2.6. El Ejercicio de los derechos colectivos
3. VALORACIONES FINALES

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA “LEY DE TELETRABAJO”

1.1. Una Ley negociada que obliga a negociar

La Ley de Trabajo a distancia (a partir de ahora LTD)¹, generalmente conocida como “Ley de teletrabajo”, ha supuesto un hito indiscutible en la regulación de esa modalidad de organización del trabajo en nuestro país. Hasta su aprobación², la disciplina del trabajo a distancia se limitaba a unas breves menciones en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, fruto de la reforma efectuada en 2012, que distaban mucho de ofrecer una regulación completa y suficiente de la materia³. No es de extrañar, en consecuencia, que la norma haya sido recibida, por lo general, con valoraciones positivas por parte de la doctrina que, no obstante, tampoco ha dudado, como no podía ser de otro modo, en poner de relieve las deficiencias e inconsistencias que la nueva regulación trae consigo⁴.

Seguramente, una de las cuestiones más relevantes, y también una de las más discutidas, es la relevancia que el diálogo social y la negociación colectiva tienen

¹ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE 10 julio).

² Primero, como se sabe, en forma de Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 septiembre).

³ Vid. Romero Burillo, A. M^a., *El marco regulador del teletrabajo*, Atelier, Barcelona, 2021, pp. 78 y 79.

⁴ La Ley de Trabajo a distancia supone “sin ningún género de dudas, un giro copernicano en el tratamiento normativo que hasta el momento había recibido el teletrabajo”, Romero Burillo, A. M^a., “La regulación del contenido económico del teletrabajo en la negociación colectiva”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º. 69, 2024, p. 3. “Aunque discutible en muchos aspectos” la norma “es un avance y aporta un grado de seguridad jurídica mayor que la legislación anterior”, Gómez Abellería, F. J., *La nueva regulación del trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, pp. 13 y 14.

para el nuevo marco normativo. Relevancia que, además, lo es por partida doble. Por un lado, el texto de la Ley es fruto del diálogo social y nace de un acuerdo entre los sindicatos, las asociaciones empresariales y el propio gobierno. Por otro, aunque la Ley ofrece un régimen muy detallado y extenso de los diversos aspectos que conforman la prestación de servicios en régimen a distancia, lo cierto es que hay en ella muchas remisiones a la labor de la negociación colectiva. Hasta el punto de que puede afirmarse que el régimen jurídico del trabajo a distancia en España no estará completo hasta que la negociación colectiva haya cumplido su labor de especificar y disciplinar los numerosos aspectos que el legislador le encomienda⁵. Se trata, en definitiva, de una Ley negociada que obliga a seguir negociando. Los agentes sociales han preferido mantener abierto el diálogo sobre la materia iniciado en las negociaciones para la confección de la Ley y se han autoimpuesto numerosas tareas, con el fin no oculto de mantener el control sobre la disciplina jurídica de esta materia.

La solución finalmente adoptada puede ser objeto de tantos parabienes como críticas. De entrada, que una Ley de esta relevancia sea fruto del diálogo social es un valor altamente positivo. Un ejemplo destacado de un sistema de relaciones laborales muy avanzado, capaz de encauzar los naturales desacuerdos y diferencias de intereses por la vía pacífica y dando a luz instrumentos jurídicos muy sofisticados sobre cuestiones complejas y relevantes como esta. La negociación, además, es un instrumento de regulación con gran capacidad de adaptación y que permite adoptar soluciones específicas para circunstancias concretas y cambiantes. Ello la convierte en una fuente reguladora de innegable utilidad en esta materia.

Sin embargo, tampoco pueden negarse las dificultades que puede plantear la conformación de una normativa excesivamente abierta y fiada a lo que se acuerde en los distintos niveles de negociación colectiva. Muchos aspectos concretos quedan postergados y pendientes de una fuente de regulación que es, por definición, coyuntural y fragmentada. Recordemos, además, que la llamada a la negociación colectiva lo es en sentido amplio. Es decir, no sólo a los convenios colectivos propiamente dichos, sino también a los “acuerdos” (DA 1ª), lo que debe entenderse como una referencia a los acuerdos de empresa con la representación de los trabajadores⁶. Con ello se introduce un elemento adicional de diver-

⁵ La propia Exposición de Motivos de la Ley señala abiertamente que ésta presta “una marcada atención al necesario papel de la negociación colectiva en el ámbito del trabajo a distancia”.

⁶ Sin mención expresa no cabe aquí, desde luego, entender operativas las comisiones *ad hoc*., Cairós Barreto, D. M., “El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia”, *Trabajo y Derecho*, n.º. 75, 2021. La autora defiende la posibilidad de que la asamblea de trabajadores pueda entrar a regular estas materias. En nuestra opinión, sin embargo, la intervención reguladora de la asamblea, que recientes sentencias del TS han admitido, se encuentra

sificación y fragmentación de la regulación de la materia. También una cierta falta de transparencia, pues no existe obligación legal de publicar el contenido de los acuerdos de empresa.

Además, para permitir que la nueva regulación pudiera aplicarse de forma inmediata, ha sido necesario prever alguna fuente de regulación alternativa que pudiera suplir la ausencia de acuerdo colectivo aplicable, sobre todo en los primeros momentos de vigencia de la norma. Esa fuente no ha sido otra que los acuerdos individuales de trabajo a distancia, a los que la Ley encomienda la determinación de no pocos aspectos de la relación laboral, y que pueden calificarse como el “máximo exponente” de la autonomía individual en el teletrabajo⁷. Si las reglas legales de derecho necesario no son lo suficientemente completas y detalladas, esa remisión al acuerdo individual puede implicar un desequilibrio importante en favor de la parte más fuerte de la relación y, en consecuencia, abrir la puerta a imposiciones y regulaciones abusivas. Es cierto que la propia regulación legal del acuerdo de trabajo a distancia deja muy claro que éste ha de sujetarse a lo que establezcan los convenios o acuerdos colectivos. Pero es necesario plantearse cuáles pueden ser las consecuencias en caso de que la negociación no cumpla adecuadamente su cometido. En tal supuesto, podríamos encontrarnos ante la consagración indirecta del poder unilateral del empleador para imponer condiciones o “políticas de empresa” sobre el particular.

El presente artículo pretende analizar la regulación que del teletrabajo han realizado los convenios colectivos de sector y empresa publicados en el Boletín Oficial del Estado, para comprobar de qué manera éstos han respondido a las llamadas de la Ley a la negociación y hasta qué punto lo negociado garantiza el adecuado equilibrio de intereses entre las partes implicadas o deja espacios abiertos a la imposición y el abuso. No obstante, antes de bajar al análisis de las concretas cláusulas convencionales, es necesario prestar atención a un instrumento muy relevante para la ordenación de la negociación colectiva: Los sucesivos acuerdos firmados por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas,

íntimamente unida al campo de actuación de las comisiones ad hoc. Es, de hecho, una actuación en sustitución de aquéllas, por lo que no parece admisible cuando no está prevista la intervención de tales “organismos”, Fernández Villazón, L. A., “Las llamadas comisiones *ad hoc*. Ese oscuro sujeto de negociación colectiva”, *Trabajo y Derecho*, nº. 107, 2023.

⁷ García Rubio, M^a. A., “El trabajo a distancia en el RDL 28/2020: Concepto y fuentes reguladoras”, en AA. VV., *El Trabajo a Distancia en el RDL 28/2020* (López Balaguer, M., Dir.), Tirant lo Blanch, 2021, p. 77.

de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores. A ellos se dedica el sub-epígrafe siguiente.

1.2. El teletrabajo en los sucesivos acuerdos para la negociación colectiva

Lo cierto es que la regulación del teletrabajo ha estado siempre marcada en nuestro país por la intervención del diálogo social. De hecho, ante la ausencia en nuestro ordenamiento de menciones específicas a la materia, fue precisamente este diálogo el que asumió por sí mismo la labor de conformar un primer marco normativo que disciplinase el trabajo a distancia. No obstante, en este punto es necesario diferenciar entre el papel jugado por el diálogo social a nivel europeo y el desempeñado por los agentes sociales españoles. El liderazgo en esta tarea lo ha ostentado, sin género de duda, el primero; mientras que los segundos fueron, al menos hasta la aprobación de la Ley hoy vigente, a remolque de las iniciativas comunitarias.

En efecto, es el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002, entre las patronales y centrales sindicales europeas, el que abre el camino para una disciplina jurídica del teletrabajo en Europa. El acuerdo se efectúa al amparo del antiguo artículo 139 del Tratado de la Comunidad Europea (hoy artículo 155 del Tratado de Funcionamiento de la UE), introducido por el Tratado de Maastricht, y que habilita “el diálogo entre interlocutores sociales en el ámbito de la Unión”. Los acuerdos así alcanzados pueden elevarse a la Comisión para que sean convertidos en Directivas o, como en este caso, dejados a la aplicación concreta por parte de los miembros de las organizaciones firmantes en cada estado, “conforme a los procedimientos y prácticas propias”. El acuerdo marcará un antes y un después en la regulación del trabajo a distancia en Europa y, en la actualidad, se ha convertido en el estándar para cualquier regulación, sea estatal o convencional, sobre la materia⁸.

La aplicación en España del acuerdo europeo dio un primer paso con el Acuerdo Interconfederal para la negociación Colectiva 2003⁹, al que se incorporó íntegramente como o anexo, y en el que los grandes sindicatos y asociaciones empresariales españoles realizaron algunas consideraciones, contenidas en el capítulo VII, sobre los aspectos que estiamaban más relevantes. En concreto, dichas consideraciones se referían al propio concepto, a su carácter voluntario, a la igualdad de derechos con los trabajadores presenciales y a cuestiones como la confidencialidad, privacidad, prevención de riesgos, instalaciones, o la formación e información al trabajador. El capítulo se cierra con un compromiso de las partes

⁸ Cairós Barreto, D. M., “El papel y alcance de la negociación colectiva...”, loc cit..

⁹ Publicado por Resolución de 31 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo (BOE 24 febrero).

firmantes para “realizar un esfuerzo de difusión” del Acuerdo Marco y “promover la adaptación y el desarrollo de su contenido a la realidad española”.

El siguiente acuerdo será el ANC 2005¹⁰, en el que se introducirá en su capítulo V, al hablar de los criterios negociadores en materia de contratación, un reconocimiento del teletrabajo como “un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y conciliar vida profesional y personal para los trabajadores” y se insiste en tres criterios de regulación, que se consideran básicos: el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, la igualdad de derechos con los trabajadores comparables presenciales y la necesidad de regular aspectos como “la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.”. No se hace mención expresa al Acuerdo Marco Europeo, pero es evidente que su contenido está presente en esa selección de aspectos básicos objeto de regulación.

A partir de aquí, los sucesivos acuerdos para la negociación colectiva repetirán esta fórmula, usando exactamente las mismas palabras e incluyendo, eso sí, una referencia expresa al Acuerdo marco Europeo: “Más allá de esos criterios, las Organizaciones empresariales y sindicales vuelven a recordar el contenido del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002, en el que se recogen pautas que pueden resultar de utilidad en el desarrollo del teletrabajo”. Así lo hacen el ANC de 2007¹¹, el I Acuerdo para la Negociación Colectiva y el Empleo para 2010, 2011 y 2012 y el III AENC para 2015, 2016 y 2017¹². Guardan silencio sobre el particular, sin embargo, el II AENC para 2012, 2013 y 2014 y el IV para 2018, 2019 y 2020¹³.

De esta sucesión de acuerdos interconfederales se deducen dos datos relevantes. El primero es que el diálogo social mantiene, respecto de la regulación del teletrabajo, una actitud que podemos calificar de poco creativa, en la que se insiste en la necesidad de desarrollar en los diversos niveles de negociación el Acuerdo Marco Europeo, pero no se aportan recomendaciones o modelos concretos que ayuden a llenar de contenido las afirmaciones y principios generales del Acuerdo. De este modo, el compromiso de los agentes sociales pierde eficacia y, en nuestra modesta opinión, también credibilidad¹⁴. El segundo dato destacable es que la

¹⁰ Resolución de 7 de marzo de 2005 (BOE 16 marzo).

¹¹ Resolución de 9 de febrero de 2007 (BOE 24 febrero).

¹² Resolución de 11 de febrero de 2010 (BOE 22 febrero) Y Resolución de 15 de junio de 2015 (BOE 20 junio), respectivamente.

¹³ Resolución de 3 de febrero de 2012 (BOE 6 febrero) y Resolución de 17 de julio de 2018 (BOE 18 julio).

¹⁴ Seguramente por ello, la atención de la negociación colectiva durante estos años al teletrabajo, y pese a las constantes llamadas de los sucesivos ANC, fue escasa, Rodríguez-Piñero Royo, M., “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas

reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, efectuada por la reforma laboral de 2012¹⁵, y en la que se introduce por primera vez en nuestro país una regulación legal de algunos aspectos del trabajo a distancia, fue recibida con absoluta indiferencia por los actores sociales. Es evidente que éstos no consideraron que la nueva normativa introdujera ningún cambio en las reglas ya marcadas por el Acuerdo Europeo, ni tampoco vieron necesario articular criterios de negociación específicos para facilitar su cumplimiento.

La situación, como bien sabemos, cambia radicalmente con la epidemia de la COVID19, que dejará al descubierto las limitaciones de la normativa vigente hasta el momento. Es en ese contexto en el que ha visto la luz la actual Ley de teletrabajo. Dada la importancia que ésta da, según hemos señalado, a la negociación, era importante ver cuál sería lo acordado por las grandes organizaciones en el acuerdo Interconfederal firmado justo después de su aprobación. Se trata del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para 2023, 2024 y 2025¹⁶ (a partir de ahora, V AENC) y en él, efectivamente, se dedica todo un capítulo, el X, al “teletrabajo”.

El capítulo comienza con la cita expresa de la Ley 10/2021, destacando que uno “de los elementos más singulares de esta norma son los numerosos llamamientos a la negociación colectiva como cauce adecuado para su implantación, adaptándose a las especialidades de cada sector o empresa”. A partir de ahí, se reconoce la obligación de convenios y acuerdos colectivos de responder a los llamados de la Ley y se incluye un listado de las remisiones, con indicación expresa de los preceptos de la norma donde se encuentran. El texto es relevante como manifestación de los actores sociales de su voluntad de contribuir al desarrollo y plena aplicación de la Ley. No obstante, consideramos que el acuerdo se queda corto, en la medida que se limita a incluir una lista de llamamientos del legislador a los que se ha de responder, pero sin incluir ninguna orientación o idea sobre los contenidos concretos que los acuerdos han de tener. Seguramente, una recopilación de posibles “buenas prácticas” hubiera facilitado un poco más la tarea de los negociadores¹⁷.

2. EL CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE SECTOR Y DE EMPRESA

formas de trabajo”, en AA. VV., *El futuro del trabajo: Retos para la negociación colectiva. XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*, MTMSS, Madrid, 2017.

¹⁵ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 11 febrero).

¹⁶ Resolución de 19 de mayo de 2023 (BOE 31 mayo).

¹⁷ En el mismo sentido, Lantarón Barquín, D., “V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Capítulos VI a X”, en AA.VV., *Un primer análisis del V Acuerdo para el Empleo y*

2.1 Panorama general

A lo largo de los apartados de este segundo epígrafe pretendemos analizar en qué medida los convenios colectivos han respondido a la llamada del V AENC y han procedido a regular los aspectos en él indicados. También será interesante analizar los contenidos concretos, pues son los que nos permitirán comprobar si el modelo negociador de la Ley aporta efectivamente resultados positivos para la regulación del teletrabajo. La muestra analizada toma de referencia los diversos convenios colectivos de empresa y de sector publicados en el BOE con posterioridad a la publicación del Acuerdo. Es decir, aquellos que han tenido oportunidad de responder a las indicaciones de éste. En consecuencia, nos centraremos en los acuerdos publicados durante el segundo semestre de 2023 y durante todo el año 2024. La intención es comprobar, no sólo si las indicaciones del AENC han tenido eco, sino también como, poco a poco, se va concretando en nuestro país el marco regulador del trabajo a distancia. Dejamos fuera del estudio, eso sí, las materias de prevención de riesgos y derecho a la desconexión digital, que son objeto de análisis específico en otros dos artículos de este mismo número monográfico de la Revista (véanse los trabajos de los profesores Ana Rosa Argüelles y Raúl Payá).

En total se han analizado 308 convenios colectivos, de los que 66 son convenios colectivos de sector y 242 convenios colectivos de empresa. Una primera aproximación a la materia pasa por determinar cuántos convenios, desde la publicación del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva, han incluido, siguiendo las recomendaciones de éste, alguna previsión relativa al teletrabajo. Desde este punto de vista, podemos señalar que el número de convenios sectoriales que han incorporado alguna referencia al teletrabajo en su articulado asciende a 33, es decir, exactamente un 50% del total de la muestra. En el caso de los convenios colectivos de empresa, este número llega a 118, lo que supone un 48,76 % del total. Si comparamos estos resultados con los obtenidos en estudios anteriores, podemos llegar a la conclusión de que no ha habido, por el momento, un aumento del interés de la negociación colectiva por la regulación del teletrabajo. Así, por ejemplo, la profesora Romero Burillo, en un análisis de los convenios colectivos publicados desde la aprobación del Real Decreto Ley 38/2020 hasta diciembre de 2023 cifra en un 57,7% los convenios colectivos de sector que incluyen alguna previsión sobre el teletrabajo y en un 43,85% el de los de empresa¹⁸. El año 2024 parece haber traído una cierta tendencia a la baja de la regulación sectorial y cierto repunte de la empresarial, pero los porcentajes

la Negociación Colectiva. XXXVI Jornada de estudio sobre negociación colectiva, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2024, p. 71.

¹⁸ Romero Burillo, A. M^a, “La regulación del contenido económico...”, loc. cit., p.19.

se mantienen en todo caso en torno al 50%, por lo que no es posible hablar de un auténtico cambio de tendencia. Más bien parece que, tras una creciente atención al teletrabajo detectada por algunos estudios en los convenios de los años 2019-2020¹⁹, dicha atención podría haberse estabilizado en la actualidad. Con estos resultados no parece que el VAENC haya supuesto, al menos por el momento, un revulsivo en la negociación colectiva sobre trabajo a distancia.

Debe tenerse en cuenta, además, que en estos porcentajes entran todas las normas negociadas que hagan “alguna” referencia al teletrabajo. Ello implica que se contabilizan tanto aquellos convenios que hayan acometido una disciplina de cierto calado del trabajo a distancia, como aquéllos que se limiten a efectuar menciones genéricas, sin contenido sustantivo o adicional relevante. Si aplicamos esta segunda variable, tenemos que el porcentaje de convenios colectivos que incluye una disciplina del teletrabajo mínimamente sustantiva se reduce enormemente. En concreto, serían 18 los convenios colectivos de sector que la acometen (un 27,27% del total). Por su parte, los convenios colectivos de empresa serían 73, un 30,16%. En definitiva, parece que, por el momento, sólo un tercio de las normas pactadas aprobadas incluiría referencias con cierto contenido propio sobre el trabajo a distancia. Dicho de otro modo, únicamente la tercera parte de los convenios negociados cumple la tarea de desarrollo que la Ley les encomienda y que el VAENC les recuerda detalladamente en su articulado.

¿Pero que hace exactamente ese otro grupo de convenios que no disciplinan propiamente el trabajo a distancia, pero incluyen alguna referencia a él? Aquí podemos distinguir diversos grupos. Por un lado, estarían aquellas normas negociadas que incluyen un compromiso de negociación futura, normalmente acompañado del reconocimiento de que el teletrabajo es una forma de organización del trabajo beneficiosa para empleadores y trabajadores que conviene disciplinar²⁰. En algunos casos el compromiso va acompañado de una muy somera regulación que permite el uso del trabajo a distancia en tanto se finaliza la negociación²¹. Otros convenios colectivos no abordan el problema desde una perspectiva general, si no como un mecanismo más de conciliación de la vida

¹⁹ Pérez Prado, D., “Teletrabajo y negociación colectiva: Retribución y asunción de costes por la empresa”, en AA. VV., *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022., p. 122.

²⁰ Se trata, en todos los casos, de convenios colectivos de empresa. Así sucede con los CC. de Deutsche Telekom Business Solutions Iberia, SLU. (Res. 25 de julio de 2023, BOE 11 de agosto) en su Disposición Transitoria 2ª; Grupo Allianz (Res. 19 de junio de 2023, BOE 29 junio) en su DT 4ª; Uniprex SAU (Res. 10 de octubre de 2023, BOE 30 octubre) art. 57.

²¹ Es el caso del CC. De Air Europa Líneas Aéreas SAU y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico en su artículo 85 (Res. 14 de septiembre de 2023, BOE 27 septiembre).

personal y familiar o de ayuda a las víctimas de violencia de género o, incluso, de las personas con discapacidad²². En muchos de estos casos nos encontramos, en realidad, ante simples reiteraciones de lo ya establecido por el Estatuto de los Trabajadores en materia de adaptación de jornada por motivos familiares (art. 34.8 ET) o en relación con la protección de las víctimas de violencia de género, violencia sexual o de terrorismo (art. 37.7 ET). Incorporación acrítica que, salvo excepciones, ni siquiera incluye los “términos de su ejercicio”, tal y como recomienda la norma a los negociadores²³. En algún caso también se han hecho eco de la modificación del artículo 23.1 ET que incluye el derecho a utilizar el teletrabajo cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico²⁴.

Finalmente, debe destacarse la existencia de cierta tendencia, característica de los convenios de empresa, a remitir esta regulación a los acuerdos adoptados con la representación del personal, ya sean estos previos al convenio²⁵ o futuros²⁶.

²² Así sucede, por ejemplo, con los artículos 38 y 39 del CC. estatal del corcho (Res. 28 de agosto de 2023, BOE 7 septiembre), referidos a la adaptación de jornada, o con el artículo 20 del CC. nacional de servicios de prevención ajenos, (Res. 3 de agosto de 2023, BOE 15 agosto), respecto de trabajadores que cursen estudios o tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo. Menciones similares pueden encontrarse en el CC. estatal de instalaciones deportivas y gimnasios (Res. 16 de enero de 2024, BOE 26 enero), art. 31 h), o en el XIV CC. de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación (Res. 16 de mayo de 2024, BOE 27 mayo), art. 39.3. En el ámbito de empresa cabe señalar el CC. de Deutsche Telekom, que concibe el teletrabajo como un mecanismo de permanencia en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad (arts. 57.5 y 57.8). Otros convenios de empresa, como el Fundación telefónica (Res. 20 de julio 2023; BO 31 julio), siguen la línea de los de sector, haciéndose eco de las posibilidades de adaptación de jornada por motivos familiares y por la condición de víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo, art. 22.2.

²³ Constituye una excepción el CC. general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (Res. 15 de octubre de 2024, BOE 25 octubre), que dedica su Disposición Adicional 4ª a detallar el procedimiento para las solicitudes de adaptación, si bien de forma muy similar a la ya establecida de forma supletoria por la Ley.

²⁴ CC. de Air Nostrum Líneas Aéreas del Mediterráneo SAU, personal de oficinas (Res. 12 de febrero de 2024, BOE 22 febrero), art. 49 bis.

²⁵ Así el CC. de la empresa Lean Grids Services SL (Res. 24 de noviembre de 2024, BOE 5 diciembre) mantiene expresamente en vigor el “Acuerdo de Teletrabajo de fecha 19 de enero de 2022” (art. 8). Referencias similares se encuentran en el CC. de las Unidades Globales de Telefónica en España (Res. 30 de mayo de 2023, BOE 9 junio), en el XII CC. de Red Eléctrica de España, SAU (Res. 8 de septiembre de 2023, BOE 23 septiembre), en el CC. del Grupo Enagás (Res. 16 de abril de 2024, BOE 25 abril), o en el CC. de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles SA (Res. 16 de septiembre de 2024, BOE 26 septiembre).

²⁶ Así el CC. De la Asociación Aldeas Infantiles SOS España (Res. 18 de septiembre de 2023, BOE 28 septiembre) señala en su Disposición Transitoria 1ª. que “la entidad se compromete dentro del ámbito del comité intercentros, a crear una comisión que estudie las posibilidades de

No hay nada irregular en esta práctica, que encaja perfectamente con los presupuestos de la Ley de teletrabajo. No obstante, es una lástima que muchos de estos instrumentos no incluyan como anexo el contenido tales acuerdos²⁷, lo cual garantizaría una mayor transparencia y un mejor conocimiento del tratamiento efectivo que los negociadores dan al trabajo a distancia. Más preocupantes son algunas referencias, ciertamente minoritarias, a que la disciplina del teletrabajo será la fijada en las políticas internas o protocolos de la empresa o, directamente, la establecida por su dirección²⁸. Estas remisiones apuntan a una regulación unilateral del teletrabajo que, creemos, vulnera cuanto menos el espíritu de la Ley. En el caso de los convenios de sector, la referencia a los acuerdos de empresa es mucho menos habitual²⁹ y no suelen incluirse menciones a las posibilidades reguladoras del empleador³⁰. No obstante, hay alguna remisión a lo pactado en el acuerdo

teletrabajo en función de las necesidades de cada programa o centro de trabajo”. En sentido similar cfr. Art. 38 CC. Global Spedition SL (Res. 18 de agosto de 2023, BOE 2 septiembre) o art. 28 CC. de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo SCL (Res. 13 de junio de 2024, BOE 25 junio).

²⁷ Sí incorpora como anexo el acuerdo previo el CC. de la empresa Michelin España Portugal SA, (Res 18 de octubre de 2023, BOE 30 octubre).

²⁸ El CC. de Illunion Accesibilidad SAU (Res 26 de diciembre de 2023, BOE 17 enero 2024) señala que el teletrabajo es una “modalidad de trabajo en la compañía, sujeta a la facultad de dirección y organización de la empresa, y que actualmente se rige por los protocolos internos adoptados por la empresa” (art. 8). El CC. de Trane Aire Acondicionado (Res. 4 de octubre de 2024, BOE 15 octubre) señala que el sistema de “trabajo híbrido” está supeditado a la “política correspondiente de Trane Technologies” y que localmente “está regulado por anexos individuales al contrato de trabajo que se revisan anualmente” (art. 57). El CC. de Vodafone Intelligent Solutions España SAU (Res.), pese a incluir en su articulado cierta regulación de lo que llama el “SmartWorking” señala que el “trabajo a distancia se regirá por lo dispuesto en la correspondiente política interna de VOIS vigente en cada momento” (art 28). El CC. de T-Systems ITC Iberia SAU (Res. 15 de octubre de 2024, BOE 12 noviembre) indica que la “política de trabajo a distancia de la Empresa vigente a 1 de enero de 2023 se mantendrá durante toda la vigencia de este convenio” (Disposición Transitoria 4ª.).

²⁹ En concreto, el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 /Res. 23 de mayo de 2024, BOE 6 junio), señala que los acuerdos con la representación pueden, no sólo desarrollar lo establecido en su artículo 14 sobre teletrabajo, sino modificarlo, siempre que el acuerdo colectivo así alcanzado lo sea con más del 50% de la representación laboral de las empresas. Así pues, las reglas sectoriales parecen configurarse como derecho supletorio sólo aplicable en los casos en que no se haya alcanzado un acuerdo colectivo en cada empresa. El CC. notarios, notarias y personal empleado (Res. 20 de junio de 2024, BOE 3 julio) señala que “los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las Notarías”.

³⁰ Caso particular es el del CC. de despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (Res. 31 de julio de 2023, BOE 11 agosto), que define sus reglas como “recomendaciones para las empresas”, sin que quede claro si esas recomendaciones se refieren a una posible negociación de acuerdos de empresa o a lo que pueda establecer la dirección. Tales “recomendaciones” se refieren a la dotación de medios y compensación de gastos, a las medidas de prevención y a la desconexión digital (art. 49).

individual de teletrabajo que, al no incluir ningún límite o regla básica adicional, deja la puerta abierta a la imposición del contenido por parte del empleador³¹.

2.2. Sobre el concepto de teletrabajo y sus modalidades

La Ley de teletrabajo ha establecido un concepto de trabajo a distancia basado en la regularidad, entendiéndose por regular el trabajo que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada (art. 1 LTD). Esta opción legislativa ha generado algunas críticas, en la medida en que deja sin aparente regulación una parte del teletrabajo, el de carácter irregular, que podría suponer una proporción nada desdeñable de la actividad a distancia en nuestro país. Con ello se deja, además, la puerta abierta a un posible efecto “expulsión”, en la medida en que los empleadores busquen una mayor flexibilidad y menores costes, precisamente, en ese trabajo a distancia no regular³². En este punto, los convenios colectivos podrían tener una importante intervención, pues el legislador les permite fijar “un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la relación laboral” (DA 1ª.2). Con ello se abre la posibilidad de que la negociación colectiva “afine” el concepto de trabajo a distancia y pueda adoptar medidas en los casos en que se adviertan prácticas de elusión de la normativa. Otra labor importante que podría asumir la negociación colectiva sería la de establecer un régimen jurídico específico para el trabajo a distancia irregular, de modo que, sin alterar la delimitación efectuada por la Ley, se pueda suplir la auténtica “anomia legal” que pesa sobre él³³.

No parece, sin embargo, que los convenios colectivos acordados hasta el momento hayan asumido esa tarea. Lo cierto es que la inmensa mayoría se limita a una reproducción literal del concepto de trabajo a distancia establecido por la Ley, sin que ninguno de los textos analizados haya modificado, ni el porcentaje, ni el periodo de referencia del trabajo regular³⁴. Son también muy pocos los

³¹ Vid., por ejemplo, art. 33 CC. para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (Res. 23 de abril de 2024, BOE 3 mayo).

³² Thibault Aranda, X., “Ámbito de aplicación del de la nueva Ley del trabajo a distancia y calificación jurídica”, en AA.VV., *El trabajo a distancia* (Pérez de los Cobos Orihuel, F., Thibault Aranda, X, Dirs.), Wolters Kluwer, Madrid, 2021 p.122, Cremades Chueca, O., “Teletrabajo asalariado no regular y compensación de gastos: Una propuesta interpretativa y aplicativa integradora de su régimen jurídico”, *Iuslabor*, nº 2, 2022, p. 164-166.

³³ Puebla Pinilla, A de la, “Negociación colectiva y regulación del trabajo a distancia”, en AA. VV., *Teletrabajo y negociación colectiva. XXXIII Jornada de estudio sobre negociación Colectiva*, MTES, Madrid, 2022., 31 y 32.

³⁴ Con la única excepción del CC. de empresas vinculadas Bolsas y Mercados españoles (Res.12 de agosto de 2024, BOE 27 agosto), en el que se habla de un trabajo a distancia entre el 20% y el 80% de la jornada.

instrumentos negociados que han establecido, al menos, reglas específicas para el teletrabajo no regular. Cuando lo han hecho, el contenido de tales reglas suele ser muy escueto. Así, por ejemplo, en algunos se limita a reconocer el derecho a que se dote al trabajador de los medios y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad laboral³⁵. En otros casos hay una remisión a instrucciones internas sobre el particular³⁶. Tal vez la opción más interesante es la de algunos convenios colectivos que prevén modalidades de teletrabajo que podrían no alcanzar el 30% de la jornada en remoto y, sin embargo, se sujetan a la disciplina general sobre trabajo a distancia³⁷. En algunos instrumentos se diferencia entre “teletrabajo” propiamente dicho y “trabajo en remoto”. Éste último es el trabajo a distancia puntual o no regular y queda fuera del régimen propio del primero³⁸. Existe también un pequeño grupo de acuerdos que sólo permiten el desarrollo en la empresa de trabajo a distancia de carácter no regular, sin especificar qué reglas le serán aplicables³⁹, o señalando expresamente que no habrá derecho a

³⁵ CC. para los establecimientos financieros de crédito (Res. 3 de julio de 2024, BOE 17 julio), art. 34.

³⁶ “Instrucción BSH sobre teletrabajo” en los CC. de BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al cliente, Zona 1 para los centros de trabajo en La Coruña, Orense, Oviedo y Vigo (Res. 23 de mayo de 2024, BOE 7 junio) y BSH Electrodomésticos España, SA, Servicio BSH al Cliente, Zona 5 para los centros de trabajo de Alicante, Castellón, Valencia y Murcia (Res. 16 de mayo de 2024, BOE 27 mayo).

³⁷ Es el caso del modelo de “trabajo híbrido” regulado en el art. 38 del CC. de la Sociedad General de Autores y Editores (Res. 6 de octubre de 2023, BOE 25 octubre), algunas de sus modalidades podrían quedar por debajo del 30 % de la jornada, pero la regulación del convenio se aplica indistintamente a todas ellas.

³⁸ Así el CC. del Grupo Parcial Cepsa (Res. 16 de febrero de 2024, BOE 28 febrero) prevé 15 días al año de trabajo remoto por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral que “no sustituye al teletrabajo”, por lo que no afecta al cómputo general de días de trabajo a distancia (art. 9). El CC. de Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU (Res. 16 de octubre de 2024, BOE 28 de octubre) establece algunas reglas particulares para el “Contrato híbrido”, ocho días mensuales y cuatro semanas anuales adicionales, diferentes de las del “trabajo en remoto”, realizado 100% a distancia.

³⁹ Ejemplo de ello son los convenios colectivos de las distintas divisiones de la empresa Unidad Editorial publicados en 2023 y 2024. Todos ellos reproducen la misma regulación, que muestra una actitud muy reacia hacia el teletrabajo. Así, se declara en ellos una clara preferencia por el trabajo presencial, admitiendo sólo trabajar en remoto un máximo del 20% de la jornada. En consecuencia, hablamos de trabajo a distancia no regular, permitido, además, sólo hasta 2025 y sin posibilidad de prórroga automática o tácita. Cfr., por todos, CC. de Unidad Editorial SA (Res.14 de marzo de 2024, BOE 25 marzo), DA 7ª. En este último es muy evidente la intención de evitar la aplicación de la Ley de Teletrabajo, pues para los perfiles digitales del área tecnológica se prevé el desarrollo de un modelo que no suponga nunca una jornada en remoto superior al 29%. Sólo para los casos excepcionales en que se supere ese límite, se prevé una compensación por gastos de 8 euros brutos al mes en 11 mensualidades.

compensación de gastos⁴⁰, lo cual parece apuntar a una clara elusión de la aplicación de la LTD.

Así pues, en este punto la negociación colectiva no está aprovechando las posibilidades que le da la Ley para matizar el concepto de teletrabajo, ni tampoco para aclarar las posibles reglas que se puedan aplicar al trabajo a distancia no regular. Es más, en algunos casos puntuales, como hemos visto, se aprecia cierta colaboración del convenio colectivo con políticas empresariales claramente hostiles hacia la Ley de Teletrabajo. Algo similar sucede con las modalidades de trabajo a distancia que podemos llamar “por conciliación”. Ya hemos visto que algunos convenios las recogen por incorporación prácticamente literal de lo establecido ya en el ET. La cuestión está en determinar cuál ha de ser el régimen jurídico de tales modalidades.

En la doctrina ha existido cierto debate sobre esta cuestión, pues se ha sostenido que, al no tener carácter voluntario para el empresario (pues son un derecho del trabajador), tales modalidades quedarían excluidas del ámbito de aplicación de la LTD⁴¹. La inmensa mayoría de los instrumentos negociados analizados no se pronuncia al respecto, con una única excepción, que parece haberse alineado con esa posición, pues excluye expresamente el teletrabajo por conciliación del régimen del trabajo a distancia⁴². En nuestra opinión, cuando la LTD fija su ámbito de aplicación, lo hace exclusivamente refiriéndose al carácter laboral de la relación y a la condición de “regular” del trabajo a distancia (art. 1), sin mención alguna al carácter voluntario. Éste se establece ya al disciplinar el régimen jurídico concreto del teletrabajo en el artículo 5.1 y se hace, además, “sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”. Es decir, la Ley y el convenio colectivo pueden crear derechos al trabajo a distancia, que supondrían una excepción a la voluntariedad bilateral del teletrabajo, pero no a la aplicación del régimen de la Ley. De haberse querido otra consecuencia, esa salvedad (“sin perjuicio”) debería haberse hecho en el artículo 1 y no en el artículo 5. En consecuencia, consideramos que una exclusión de este tipo sólo sería válida si se refiere a modalidades de teletrabajo por conciliación

⁴⁰ Art. 32 CC. de Worldwide Flight Service, SA, Servicios Aeroportuarios de Carga (Res. 29 de febrero de 2024, BOE 14 marzo).

⁴¹ Cremades Chueca, O., “Teletrabajo asalariado no regular...”, *loc. cit.*, pp. 156 y 157. En contra *vid.* AA.VV., *La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo* (Godino Reyes, M., Coord.), Francis Lefevre, Madrid, 2020, §315.

⁴² El art. 9.2 CC. del Grupo SIS (Res. 15 de noviembre de 2024, BOE 15 noviembre) señala: “Quedan fuera de la aplicación de este artículo aquellas relaciones de trabajo que, fruto del ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral regulado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se presten a distancia y aquellas en las que no se considere regular el trabajo a distancia que se preste”.

que no superen el 30% de la jornada⁴³. Recuérdese que la DA 1ª LTD permite a la negociación reducir ese porcentaje, pero no ampliarlo.

2.3. Voluntariedad y reversibilidad del trabajo a distancia

Uno de los elementos clave de la regulación del trabajo a distancia es la de su voluntariedad “para la persona trabajadora y para la empleadora” (art. 5.1 LTD). Voluntariedad bilateral que ya se encontraba reconocida en el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo y que goza, en consecuencia, de gran arraigo en el ámbito del trabajo a distancia. A esa voluntariedad corresponde también la reversibilidad de “la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial”, que lo es también “para la empresa y la persona trabajadora” (art. 5.3 LTD). Aquí la negociación colectiva vuelve a tener encomendado por la Ley un importante papel para establecer los términos en que podrá ejercerse dicha reversibilidad. También tiene la posibilidad de “establecer los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa”, así como la facultad de establecer preferencias para esos cambios en atención a determinadas circunstancias (art. 8.3).

Esta configuración del trabajo a distancia ha merecido diversas críticas doctrinales, dirigidas no tanto a la voluntariedad en sí, como a su carácter bilateral. En efecto, por un lado, se considera que esa bilateralidad implica en la práctica grandes dificultades para reconocer un derecho al teletrabajo en circunstancias justificadas. En el marco de una cultura de recursos humanos todavía presencialista, en la que el trabajo remoto no se concibe como una posibilidad ordinaria, la labor de la negociación colectiva en el reconocimiento de determinados derechos o preferencias al teletrabajo resulta fundamental⁴⁴. La propia Ley peca de cierto presentismo, al reconocer la reversibilidad sólo en los casos en que se ha pasado del trabajo presencial al remoto y no a la inversa, lo que supone reconocer indirectamente que la fórmula “ordinaria” de trabajo sigue siendo la presencial⁴⁵. Además, la configuración bilateral de la reversibilidad parece apuntar a que la simple voluntad de cualquiera de las partes, a modo de desistimiento, podría finalizar el acuerdo de teletrabajo⁴⁶. Ello implicaría un ejercicio unilateral de esta facultad, sin necesidad de voluntad concurrente de la otra parte, que encaja mal

⁴³ El texto del artículo 9.2 del CC. del Grupo SIS citado podría interpretarse de este modo, pues, al lado del teletrabajo por conciliación, menciona también el teletrabajo de carácter irregular, lo que da pie a defender que excluye al primero por entender que forma parte del segundo.

⁴⁴ Rodríguez-Piñero Royo, M., “El papel de la negociación colectiva...”, *loc. cit.*

⁴⁵ García González, G., “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”, *Trabajo y Derecho*, nº. 72, 2020

⁴⁶ Parece configurarse así un derecho de las partes a volver a las condiciones laborales anteriores al acuerdo de trabajo a distancia, Lázaro Sánchez, J. L., “Sobre el acuerdo de trabajo a

en la dinámica diseñada por la propia LTD⁴⁷ y que puede suponer, a la larga, dejar esta decisión al arbitrio último del empleador⁴⁸. Como se ve, la labor de la negociación en este punto es decisiva para limitar las grandes indefiniciones y problemas interpretativos que la ambigua formulación de la Ley plantea.

Sin embargo, podemos adelantar que la actuación de los convenios colectivos analizados en este punto es más bien pobre. Ya hemos señalado que, en los que respecta a la configuración de derecho al teletrabajo por causas relativas a la conciliación de la vida familiar o laboral, la realización de estudios o la protección de víctimas de violencia de género o terrorismo, la negociación se limita a la reproducción literal de los preceptos del ET sin mayores aditamentos. Respecto de la voluntariedad, reversibilidad y las preferencias para pasar de una modalidad a otra de trabajo el panorama no es muy diferente. La inmensa mayoría de los instrumentos analizados se limita reiterar el carácter voluntario y reversible del teletrabajo para ambas partes, sin que se introduzcan apenas previsiones sobre las condiciones del ejercicio de la reversibilidad, más allá de la fijación de un plazo de preaviso. Éste suele fijarse en los 30 días, aunque hay convenios que los establecen en 15 días⁴⁹. En algunos casos se establece un plazo más corto por causas sobrevenidas o de fuerza mayor⁵⁰, o uno mayor si la persona trabajadora

distancia n: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º 3, 2021, p. 138.

⁴⁷ De hecho, varios autores defienden que la interpretación correcta de la norma es que la reversibilidad requiere también acuerdo de ambas partes, Sala Franco, T., “El Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia”, en AA.VV., *El Teletrabajo* (Sala Franco, T., Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 172. Goerlich Peser, J.M.^a, “La regulación del trabajo a distancia. Una reflexión general”, en AA. VV., *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente*, Aranzadi, Cizur Menor, 2021, p. 45, Monreal Bringsvaerd, E., “La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible”, en AA.VV., *El trabajo a distancia* (Pérez de los Cobos Orihuel, F., Thibault Aranda, X, Dirs.), Wolters Kluwer, Madrid, 2021, p. 143.

⁴⁸ Álvarez Cuesta, H., “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, *Lan Harremanak*, n.º. 43, 2020, p. 182; García González, G., “La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo...”, *loc. cit.*, Cairós Barreto, D., “El papel y alcance de la negociación colectiva...”, *loc. cit.*.

⁴⁹ Más raros resultan otros plazos, como los 20 días del CC. de ámbito estatal del sector de contact center (Res.30 de mayo de 2023, BOE 9 junio), art. 19.4, los 10 del CC. de Ibermática S.A. (Res. 17 de noviembre de 2023, BOE 29 noviembre), art. 12.3, o los 45 del CC. de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles (Res. 12 de agosto de 2024, BOE 27 agosto).

⁵⁰ Así sucede en el CC. de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España y su personal laboral (Res. 16 de enero de 2024, BOE 26 enero), que fija un plazo general de 15 días, que se reducen a tres en los casos de causa grave sobrevenida o fuerza mayor (art. 30.3). *Vid.* también, entre otros, art. 49 IX CC. estatal de gestorías administrativas (Res. 20 de agosto de 2024, BOE 30 agosto). En algún caso la valoración de tales circunstancias se deja expresamente “a juicio de la Dirección de la Empresa”, Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo).

tiene personas dependientes o hijos menores de 12 años a cargo⁵¹. La forma de redactar el texto, además, apunta más bien a un ejercicio unilateral por cualquiera de las partes⁵².

Sólo algunos textos matizan la regulación, introduciendo la necesidad de alegar causas específicas para ejercer ese derecho. Normalmente se trata de una regulación del ejercicio de la reversibilidad asimétrica, pues tales causas no se exigen a la persona trabajadora, si no a la empresa⁵³. Parece ésta una regulación razonable que puede calificarse de “buena práctica”, en la medida en que trata de garantizar a las personas trabajadoras una cierta estabilidad en el teletrabajo (no sujeta a cambios arbitrarios por parte de la dirección), a la vez que asegura a los empleadores la posibilidad de exigir la vuelta al trabajo presencial cuando lo necesiten por razones justificadas⁵⁴. Las dudas de compatibilidad con la regulación legal que se pueden plantear, en la medida en que ésta habla siempre de reversibilidad bilateral, quedan disipadas desde el momento en que todos estos instrumentos son de empresa, por lo que nos encontramos ante autolimitaciones aceptadas voluntariamente por el empleador. En algún caso, a la exigencia de causas para el ejercicio de reversibilidad por el empleador, se une la limitación temporal de su uso por parte del empleado a los tres primeros meses de cara periodo anual de duración del acuerdo de teletrabajo, “salvo que concurran circunstancias excepcionales que serán convenientemente valoradas por RRHH y la Comisión de Teletrabajo”⁵⁵. Lo más llamativo de estos ejemplos, sin embargo,

⁵¹ Sesenta días como mínimo en el Art. 51.2 CC. del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (Res. 14 de marzo de 2024, BOE 27 marzo).

⁵² Así, es muy frecuente que se especifique que la “reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora” con el único requisito del preaviso. *Id.*, por todos, art. 9 CC. de empresas de mediación de seguros privados (Res. 3 de noviembre de 2023, BOE 15 noviembre).

⁵³ Así, el art. 68 del II Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa (Res. 16 den febrero de 2024, BOE 28 febrero) señala que la reversibilidad para el empleado puede ejercitarse en cualquier momento respetando el plazo de preaviso de un mes, pero cuando la ejercita la empresa exige que concurran “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”. En sentido similar, aunque menos concretos en la descripción de las causas vid. Anexo I del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU (Res. 5 de octubre de 2023, BOE 25 octubre), art. 37.2 CC. Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, 2024-2025 (Res. 16 de mayo de 2024, BOE 27 mayo) y Anexo II CC. de las escuelas italianas en España (Res. 15 de julio de 2024, BOE 26 julio).

⁵⁴ El CC. estatal de agencias de viaje (Res. 23 de agosto de 2023, BOE 2 septiembre), no sujeta a causas concretas la reversibilidad por parte de la empresa, pero sí le exige “decisión razonada” (art. 18.4).

⁵⁵ CC. Teleinformática y Comunicaciones SA (Res 7 de junio de 2024, BOE 19 junio).

está en su reducido número. En concreto, de todos los convenios analizados, sólo 6 establecen condiciones adicionales al ejercicio de la reversibilidad⁵⁶.

Así pues, podemos concluir que, en general, los convenios colectivos no han aprovechado el amplio margen que la ley les concede para regular esta materia. Dado que hemos dicho que la regulación legal peca en este punto de especial vaguedad y falta de concreción, el resultado es que esa vaguedad se ha transmitido también a la regulación pactada, sin que los negociadores hayan hecho grandes esfuerzos para reducirla. La mención expresa del AENC a regular estos aspectos no se ha desoido formalmente, pues la inmensa mayoría de los instrumentos incluye referencias a la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo. Sin embargo, en la práctica el mandato no ha sido efectivo, desde el momento en que las lagunas y dudas interpretativas que plantea la Ley se han mantenido en este punto casi intactas.

2.4. Condiciones de acceso y desarrollo del trabajo a distancia

Siguiendo los mandatos de la LTD, el V AENC encomienda a los convenios colectivos la tarea de identificar los puestos y funciones susceptibles de teletrabajo, así como la de determinar las condiciones de acceso y desarrollo del trabajo a distancia. De forma específica, además, se insiste en la conveniencia de regular la duración máxima del trabajo a distancia y el porcentaje mínimo de presencialidad. Es esta una labor que han asumido los negociadores de forma diferente según el ámbito de la negociación. En el ámbito sectorial, por ejemplo, las referencias a estas materias suelen ser más escasas. Sólo algunos instrumentos de este nivel establecen condiciones de acceso al teletrabajo, como puede ser haber superado el periodo de prueba⁵⁷, siendo más frecuente que guarden silencio o se remitan a lo que pueda negociarse sobre la materia con la representación de las personas trabajadoras⁵⁸.

Esa tendencia se rompe en el sector de *contact center*. Aquí su convenio colectivo entra con más detalle en estas materias y fija en 30 el porcentaje de la plantilla que puede prestar a distancia su trabajo de forma íntegra. Para el resto se establece una opción híbrida, con un mínimo 9 días presenciales al trimestre

⁵⁶ Incluimos en este grupo el CC. del Grupo Asegurador Reale (Res. 18 de octubre de 2024, BOE 30 octubre), que, aunque habla de una reversibilidad del teletrabajo voluntaria para ambas partes sin más requisitos, añade después la posibilidad de que la dirección, unilateralmente, y con un preaviso de cinco días, pueda dejar sin efecto el acuerdo individual de prestación de servicios a distancia, en base a los siguientes motivos: Aplicación de política disciplinaria; Cambio de puesto que recomiende la presencia en el centro de trabajo durante el periodo que se considere necesario; Inclusión en un plan de mejora de desempeño individual (art. 19.3).

⁵⁷ “Salvo política en contra de la empresa”, art. 9 CC. de mediación de seguros privados.

⁵⁸ Art. 18.1 CC. de agencias de viaje.

(dos por mes como mínimo). La distribución de los días presenciales/a distancia en esta opción híbrida debe planificarse trimestralmente. Parece que será la dirección la encargada de esa planificación, con la obligación, eso sí, de comunicarla a la persona trabajadora y a los representantes con una antelación de tres meses. La planificación puede ser modificada, siempre que se haga con un mes de antelación. No se detallan causas que justifiquen el cambio, pero sí se establecen límites cuantitativos. La modificación sólo podrá afectar a un máximo del 20% de plantilla en modalidad híbrida y deberá realizarse de forma rotatoria, de modo que, quienes ya hayan sufrido un cambio, no podrán ser objeto de otro hasta que lo haya experimentado todo el personal de servicio.

En el caso de los convenios colectivos de empresa, se advierten dos tendencias. Por un lado, un número muy importante de acuerdos guarda también silencio sobre el particular o se remite a lo pactado en el acuerdo de teletrabajo o a lo establecido en las políticas internas de la empresa. Por otro, diversos instrumentos abordan con detalle la determinación de estos extremos. Que los convenios de sector no entren en estos detalles y que su regulación sea asumida por el nivel de empresa parece una opción muy razonable. Estamos hablando de cuestiones muy específicas en las que las necesidades concretas de cada unidad productiva son muy relevantes, por lo que la negociación en el nivel de empresa parece la más adecuada. Preocupa, sin embargo, que existan tantas organizaciones con convenio colectivo propio que parece hayan renunciado a pactar la determinación de los puestos susceptibles de teletrabajo y las condiciones de acceso y desarrollo del mismo.

Dentro del grupo de instrumentos que sí abordan estos extremos, no existe un patrón común de negociación. Cada organización ha abordado la materia según sus características y necesidades específicas. Así, hay convenios que introducen listas detalladas de puestos de trabajo elegibles o no para el teletrabajo⁵⁹, mientras que otros realizan acotaciones más genéricas, limitándolo al “personal de oficina” o a trabajadores con antigüedad mínima de seis meses⁶⁰. En algunos casos ésta es una facultad que se reconoce a la dirección de la empresa, incluso de forma exclusiva⁶¹. Opción intermedia es la que reconoce esa responsabilidad a la dirección, pero establece una serie de “requisitos de elegibilidad” que tratan

⁵⁹ El Anexo I del CC. de de las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas España UNaAE (Res. 23 de noviembre de 2023, BOE 28 diciembre) incluye este tipo de listado.

⁶⁰ Art. 93 CC. de la Asociación para la Gestión de la Integración Social (Res. 30 de junio de 2023, BOE 12 julio), art. 20 CC. Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (Res. 25 de diciembre de 2023, BOE 12 enero 2024).

⁶¹ “Es facultad exclusiva de la Empresa determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos son o no susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo”, art. 12.1 CC.

de objetivizar la decisión⁶². En algún caso se establece una “universalidad” del teletrabajo, que puede ser adoptado en cualquier puesto, salvo algunas concretas excepciones⁶³.

También son muy diversas las fórmulas elegidas para determinar la distribución de los periodos de trabajo a distancia y trabajo presencial, sin que puedan extraerse tendencias claras. Tal vez el modelo más frecuente es el que fija dos días de teletrabajo a la semana⁶⁴, pero realmente puede decirse que existen casi tantas opciones como empresas. También hay muchas diferencias entre las organizaciones que exigen que las jornadas sean completas de teletrabajo o actividad presencial y aquellos que permiten la realización de jornadas mixtas⁶⁵. La planificación concreta de la distribución suele dejarse al acuerdo entre el trabajador y el superior jerárquico⁶⁶, si bien es frecuente dejar abiertas importantes opciones de la dirección para exigir actividad presencial en determinados momentos por razones organizativas⁶⁷. En ocasiones se exige una planificación por programas o equipos⁶⁸.

Se advierte cierta rigidez en relación con el lugar elegido por el trabajador para realizar el trabajo a distancia, seguramente provocada por el hecho de que la LTD exige que ese extremo conste en el acuerdo individual de teletrabajo (art. 7 f)). Suele requerirse una determinación de este lugar con antelación, incluyendo

Ibermática, S.A.. En sentido similar art., 29.3 CC. de la empresa Krone Elevadores (Res. 9 de octubre de 2023, BOE 25 octubre).

⁶² Así sucede en los CC. de Michelin España (punto 6 Anexo I).

⁶³ “En los supuestos de incorporación reciente a la empresa, a un nuevo puesto de trabajo en la empresa o por necesidades organizativas u otras análogas”, art. 12 CC. del Grupo AXA (Res. 2 de diciembre de 2023, BOE 21 diciembre).

⁶⁴ A esos dos días suelen añadirse otros adicionales por diversas circunstancias. Así, por ejemplo, en el CC. de la Asociación Gestión para la Integración los días de teletrabajo aumentan a tres en julio y a cinco en agosto.

⁶⁵ Así el art. 42 CC. de Nokia Spain S.A. (Res. 20 de agosto de 2024, BOE 30 agosto) permite las jornadas híbridas por motivos de conciliación.

⁶⁶ *Vid.*, por ejemplo, art. 29.3 CC. Kone Elevadores.

⁶⁷ Por ejemplo, el CC. de Lufthansa permite a la dirección exigir dos días adicionales de trabajo presencial al mes en caso de necesidad. El CC. estatal de agencias de viaje señala: “El empresario podrá requerir la presencia física de la persona teletrabajadora en su centro de trabajo asignado, respetando un preaviso mínimo de 48 horas, por motivo justificado que exija la presencia física ineludible del trabajador, a modo de ejemplo: acciones formativas, reuniones, presentaciones, y siempre que el motivo que lo justifica no pueda solucionarse por vía telemática.... En estos casos la persona teletrabajadora tendrá obligación de acudir a este llamamiento”

⁶⁸ El CC. del grupo Asegurador Reale exige que se garantice una presencialidad del 50% por Departamento, que ha de garantizarse con un sistema rotatorio de turnos, que deberán diseñar las personas responsables de los equipos.

un preaviso para su modificación⁶⁹. El uso de ubicaciones distintas a las comunicadas se ve por los acuerdos con evidente recelo, admitiendo algunos instrumentos su uso sólo en circunstancias excepcionales debidamente justificadas y previa comunicación a la empresa⁷⁰. Algunos acuerdos permiten, eso sí, que se determinen con antelación segundas y terceras residencias que pueden utilizarse para el mismo fin⁷¹. En relación con este extremo, llaman la atención previsiones que prohíben expresamente que el lugar de teletrabajo esté fuera del territorio nacional o de la Unión Europea⁷².

2.5 Dotación de medios y compensación de gastos

Uno de los aspectos claves de la regulación del teletrabajo es el derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de equipos por parte de la empresa (art. 11 LTD) y el derecho a abono y compensación de gastos derivados del trabajo a distancia (art. 12). Se trata de dos derechos que se reconocen de forma aparentemente muy contundente en el texto de la ley, pero cuya concreción queda remitida, en primer lugar, a lo que se acuerde en el pacto individual de trabajo a distancia (art. 7, letras a y b). Eso sí, siempre de acuerdo con lo que puedan establecer al respecto los convenios y acuerdos colectivos. Como vemos, se repite aquí la misma técnica legislativa que hemos visto en otros apartados, lo que vuelve a colocar en un rol de primera relevancia la labor de la negociación colectiva. No sólo como desarrolladora de los mandatos legales, si no como auténtico poder compensador que limite las posibilidades de imposición unilateral de acuerdos por la parte más fuerte de la relación.

Debemos señalar que, en este punto, a diferencia de lo que hemos puesto de relieve en otros epígrafes de este ensayo, la negociación ha entrado a regular con bastante detalle ambos aspectos de la prestación de trabajo a distancia. Se advierte claramente que este es un campo, el de la valoración de costes y compensación de gastos, en el que los negociadores se encuentran dentro de su zona de confort

⁶⁹ 15 días, por ejemplo, en el modelo de acuerdo de teletrabajo del CC. de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles

⁷⁰ Art. 54 CC. Atos Major Events, S.L. (Res 19 de noviembre de 2024, BOE 27 noviembre).

⁷¹ Sucede así en el artículo 50.8 del CC. de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (Res. 25 de julio de 2023, BOE 7 agosto).

⁷² “En ningún caso las localizaciones para el trabajo a distancia podrán encontrarse fuera de España”, art. 42 CC. Nokia Spain S.A., vid. también art. 15.3 CC. Signify Iberia, SLU, para sus centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia y Bilbao Res. 4 de octubre de 2024, BOE 15 octubre); “El teletrabajo se podrá realizar desde otro país de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo o Suiza (...) no está permitido el teletrabajo desde países fuera de los mencionados en este párrafo”, art. 16 CC. de Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU (Res. 16 de octubre de 2024, BOE 28 octubre). El CC. Ibermática S.A. permite trabajar en el extranjero un máximo 181 días (art. 12.15).

y en el que les resulta natural alcanzar acuerdos y establecer reglas mínimas. Así, la inmensa mayoría de los convenios colectivos analizados, en los que se ha encontrado lo que hemos llamado una regulación mínimamente sustantiva del teletrabajo, aborda estas cuestiones. De hecho, aunque tales materias parecerían más propias del nivel negociador de empresa, lo cierto es que son abordadas también con cierto detalle por los convenios colectivos sectoriales. Parece que la negociación sectorial ha decidido asumir en este campo la función, bastante habitual por otra parte, de fijar mínimos reguladores mejorables por los convenios de empresa. No obstante, en algunos sectores se ha preferido reiterar la obligación genérica de aportar medios y compensar gastos, sin entrar en más detalles⁷³.

A partir de aquí las opciones reguladoras son inevitablemente muy variadas. En lo que se refiere a la dotación de medios, son frecuentes las listas enumerativas de dispositivos que la empresa debe poner a disposición del trabajador a distancia⁷⁴, ya sea asumiendo directamente su coste, ya compensando económicamente la compra por parte del trabajador⁷⁵. Se advierte en este punto, además, la sensibilidad de los negociadores hacia los conflictos que se han planteado judicialmente. Así, por ejemplo, varios acuerdos se pronuncian expresamente sobre el derecho a disponer de una silla ergonómica en el lugar de teletrabajo⁷⁶, cuestión sobre la que ya se han pronunciado los tribunales⁷⁷. Respecto de la compensación

⁷³ *Vid.*, por ejemplo, art. 54.4 y 5 VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (Res. 23 de abril de 2024, BOE 3 mayo).

⁷⁴ Como ejemplo de este tipo de listas en los acuerdos sectoriales podemos señalar el CC. estatal del sector de agencias de viajes (Res. 23 de agosto de 2023, BOE 2 septiembre), que señala que los medios serán los siguientes: “i) ordenador portátil, ii) software necesario, iii) ratón, iv) auriculares, v) acceso a las aplicaciones y webs de la empresa necesarias para realizar el cometido encomendado y estar adecuadamente conectado con la empresa y con los demás miembros del equipo de trabajo, y vi) los consumibles necesarios para desarrollar el trabajo encomendado”. Como ejemplo de convenio de empresa, citamos el CC. de Lufthansa, en el que se hace la siguiente enumeración: “ordenador portátil, monitor externo, ratón, teclado, auriculares, software, docking station, silla y teléfono móvil”.

⁷⁵ Prevé expresamente esa compensación el art. 41 CC. estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (Res. 13 de julio de 2023, BOE 26 julio).

⁷⁶ Menciona expresamente este elemento el CC. de Siemens Energy S.A. (Res. 16 de mayo de 2024, BOE 27 mayo). El CC. de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España reconoce el mismo derecho a petición de la persona trabajadora y con informe favorable del servicio de prevención.

⁷⁷ La Audiencia Nacional señaló que la dotación de medios necesarios para el teletrabajo es cuestión que se remite expresamente a negociación individual o colectiva, por lo que la “reclamación de una determinada herramienta de trabajo que se estime necesaria para la prestación de trabajo a distancia”, como puede ser una silla ergonómica, “deberá estar sustentada bien en lo estipulado en los Acuerdos Individuales de Trabajo a distancia o con arreglo al Convenio que resulte de aplicación”, SAN 3 de octubre de 2023, rec. 168/2023, ECLI: ES:AN:2023:4779.

de costes, lo más habitual es establecer una cantidad extrasalarial que se calcula en diversos módulos (los más frecuentes el diario o el mensual). También aquí los litigios judiciales han tenido su influencia⁷⁸ y encontramos manifestaciones expresas sobre los pluses de transporte y manutención⁷⁹. Las cantidades pactadas son muy variadas y es muy difícil extraer una conclusión general sobre su suficiencia o insuficiencia. En todo caso, puede concluirse que la negociación colectiva ha entrado a regular estas materias y lo ha hecho de forma abierta y sin las reticencias que se advierten en otros aspectos.

No puede decirse lo mismo de otra cuestión relacionada con ésta, como es las reglas sobre uso de los dispositivos facilitados y su control. El VAENC recuerda a los negociadores la conveniencia de regular las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos y los términos para el uso por motivos personales de tales equipos, tal y como prevén los artículos 17 y 21 de la LTD. Cuestión ésta que enlaza con el art. 87 de la Ley Orgánica de Protección de Datos (en adelante, LOPD), que obliga a las empresas a aprobar criterios de utilización de los dispositivos puestos a disposición de las personas trabajadoras, en cuya elaboración deben “participar” los representantes de los trabajadores. Sin embargo, son pocas las previsiones sobre el particular que podemos encontrar en esta muestra. En concreto, sólo 8 de los 33 convenios de sector que incluyen alguna regulación sobre trabajo a distancia abordan este tipo de regulación. En el caso de los convenios de empresa, la proporción es menor: 15 de un total de 118.

Se trata, además, de regulaciones muy poco evolucionadas. En algunos casos nos encontramos ante simples reiteraciones de lo ya establecido en el citado

⁷⁸ El Tribunal Supremo ha señalado que los teletrabajadores que comen en sus domicilios no tienen derecho a una compensación por comida prevista para trabajadores con jornada partida presencial que tenían obligatoriamente que comer fuera de casa, STS 20 de marzo de 2024, rec. 491/2024, ECLI: ES:TS:2024:1735. Tampoco a un plus de transporte destinado a compensar los gastos de trabajadores que finalizan su jornada en unas horas en las que el transporte público no funciona o lo hace con menos regularidad que en el horario diurno, STS 1 de junio de 2020, rec. 247/2021, ECLI: ES:TS:2022:2253.

⁷⁹ El CC. de agencias de viaje, por ejemplo, establece un plus de transporte/teletrabajo, que compensa a los trabajadores presenciales los gastos de desplazamiento, mientras que los teletrabajadores lo perciben como compensación de los gastos derivados de esta actividad. Por su parte, el CC. de mediación de establecimientos financieros reconoce a los teletrabajadores el plus de transporte cuando tengan que trasladarse por motivos profesionales desde su domicilio (art. 40). El CC. de Iqvia Información S.A. (Res. 24 de octubre de 2024, BOE 6 noviembre) reconoce la ayuda de transporte a los trabajadores con modalidad de teletrabajo híbrida o mixta (art. 44). Respecto de la manutención de los teletrabajadores, sólo hemos encontrado una referencia en el CC. de Nokia Spain, donde esta ayuda se concede a todos los trabajadores, si bien se prevé un incremento cuando la prestación de trabajo es presencial (art. 36.3).

artículo 87 LOPD⁸⁰. En otros se remite esta cuestión a las políticas internas o instrucciones que pueda dar la dirección de la empresa, sin mención siquiera al papel de los representantes de los trabajadores⁸¹. En otros supuestos lo que se hace es establecer una prohibición general del uso con fines particulares de los dispositivos puestos a disposición por la empresa⁸². Son muy escasos los acuerdos que hacen lo contrario: permitir ese uso de forma proporcionada y no abusiva⁸³. Es esta opción minoritaria la que podría considerarse más razonable y, en consecuencia, calificarse de buena práctica. En otros instrumentos lo único que parece preocupar es que se conserven en buen estado los dispositivos y se vuelvan a la empresa cuando se cese la prestación a distancia⁸⁴. El tono es parecido cuando se aborda la regulación de las posibilidades de control por parte de la empresa del uso de tales dispositivos. Lo más frecuente son reiteraciones de lo ya establecido en la LTD y en la LOPD. Sólo en algunos casos se alude al registro digital de jornada⁸⁵, a la geolocalización⁸⁶ o a la instalación de aplicaciones de

⁸⁰ Sucede así, por ejemplo, en los CC. empresas de mediación de seguros privados (art. 35.3) y de agencias de viaje (art. 18.5).

⁸¹ Art. 54.6 CC. estatal para la acuicultura o cláusula 11ª del Anexo 8 CC. Siemens Energy S.A..

⁸² *Vid.* CC. empresas de consultoría. En algunos instrumentos se tipifica, de hecho, tal uso como falta disciplinaria muy grave, cfr. Art. 44 CC. del Grupo ISRG (Res. 25 de julio de 2023, BOE 7 agosto). El CC. de Vodafone desarrolla algo más la prohibición ilustrándola con ejemplos de conductas no permitidas (art. 30).

⁸³ Art. 37.8 CC. GTS Transportation Spain, S.A.U.: “El uso del correo electrónico que tiene asignado cada una de las personas trabajadoras de la Empresa así como el acceso a internet que se le facilita, están limitados al desempeño de sus funciones, y su utilización con fines particulares deberá ser mínima, razonable, adecuada y conforme al principio de la buena fe contractual”.

⁸⁴ “El trabajador será responsable del buen uso de dicho material y de la devolución del mismo una vez finalice el periodo por el que se ha acordado el trabajo a distancia o teletrabajo”, art. 17.4 CC. ECO3 BV sucursal en España, para sus centros de trabajo de Barcelona y Madrid (Res. 16 de octubre de 2024, BOE 28 octubre).

⁸⁵ O “fichaje electrónico”, cláusula 7ª Anexo VII.2 CC. de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles.

⁸⁶ “La utilización de la fotografía, vídeo o geolocalización como medio para la vigencia de la actividad del trabajo a distancia no estará permitida”, art. 56.2 CC. Altos Major Events. S.L..

control⁸⁷. Tampoco son frecuentes las referencias a las medidas de seguridad de los dispositivos y a la necesidad de que el empleado las respete⁸⁸.

2.6 El Ejercicio de los derechos colectivos

La Ley de Trabajo a Distancia dedica una parte de su articulado al ejercicio de los derechos colectivos por parte de los teletrabajadores. Por un lado, impone un nuevo deber de información del empleador a los representantes de las personas trabajadoras consistente en la entrega de una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones (art. 6.2). Por otro, su artículo 19 se dedica íntegramente a los “derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”. El precepto declara el derecho de estas personas “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”. Recuérdese que la adscripción a un centro de trabajo es uno de los contenidos mínimos del acuerdo individual de teletrabajo. No se concreta más, pues la garantía del ejercicio efectivo de estos derechos queda encomendada a la negociación colectiva. Además, se establecen dos obligaciones adicionales a la empresa. La primera es la de suministrar a la representación los elementos precisos para el desarrollo de su actividad, incluido el acceso a las comunicaciones electrónicas. La segunda, la de garantizar que las personas teletrabajadoras puedan participar en igualdad de condiciones en las actividades organizadas por sus representantes y en especial, la participación efectiva en las elecciones sindicales.

La doctrina ha sido en general bastante crítica con estos preceptos, en la medida en que considera que no garantizan adecuadamente el ejercicio de los derechos colectivos por parte de los teletrabajadores⁸⁹. Se ha criticado especialmente el hecho de que la adscripción del trabajador a un concreto centro de trabajo quede en manos del acuerdo individual de teletrabajo y, por consiguiente, sujeta al riesgo de una posible imposición interesada por parte del empleador⁹⁰. También se considera impropio de una ley de teletrabajo que se insista en una

⁸⁷ A veces con una redacción muy amplia: “la empresa podrá activar aquellos dispositivos de control que estime necesarios para monitorizar la actividad de la persona trabajadora”, art. 20.5.5 CC. Lufthansa Líneas Aéreas.

⁸⁸ Importante excepción se encuentra en el CC. de las Escuelas Italianas de España, donde se dedica un amplio apartado a las medidas de seguridad que deben adoptar los teletrabajadores e, incluso, se añade un adjunto con las “mejores prácticas de teletrabajo”.

⁸⁹ Se ha llegado a calificar la norma de “decepcionante en muchos aspectos”, Domínguez Morales, A., “Derechos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº. 3, 2021, p. 170.

⁹⁰ Cordero Gordillo, V., “Trabajo a distancia y derechos de representación colectiva”, *Temas Laborales*, nº. 157, 2021, p. 130.

participación “presencial” en las elecciones sindicales, sin barajar siquiera la posibilidad de que éstas tengan lugar telemáticamente⁹¹. En general, se considera la regulación como excesivamente abierta y falta de concreción. La importancia de una intervención de los convenios colectivos que cubra estas deficiencias salta, en consecuencia, a la vista⁹². No es de extrañar que el ANC haya incluido esta materia entre los aspectos que deben abordarse en los diferentes niveles de negociación.

Sin embargo, al menos por el momento, la respuesta de los negociadores está siendo más bien limitada, tanto en lo que se refiere al número de instrumentos que abordan la cuestión, como en lo relativo a la calidad de lo regulado. En relación con el primer aspecto, la respuesta de los negociadores al llamado del VAENC ha sido tímida. Se advierte una mayor reacción en la negociación colectiva de sector, donde dieciséis de los dieciocho convenios que incluyen una regulación mínimamente detallada del teletrabajo aluden al ejercicio de los derechos colectivos. En el ámbito de la empresa la proporción es mucho menor y sólo 23 de los 74 convenios analizados se preocupa de la cuestión. De hecho, muchos convenios de empresa que incluyen una regulación muy detallada de otros aspectos del trabajo a distancia guardan, sin embargo, silencio sobre las condiciones de ejercicio de los derechos colectivos.

Respecto del segundo de los aspectos, la valoración no puede ser mucho más favorable. Los negociadores, en su inmensa mayoría se han limitado a repetir el contenido de los derechos de información del artículo 6.2 LTD⁹³ y del derecho a ejercitar los derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del art. 19⁹⁴. Se cumple, así, con una función informativa o didáctica de la negociación colectiva nada desdeñable, pero se renuncia a resolver los numerosos problemas aplicativos que la genérica regulación legal plantea. Son muy pocos los convenios que han tratado de concretar algo más, especificando, en nuestra opinión con acierto, qué concretos canales de comunicación pueden usar los representantes para dirigirse a los trabajadores

⁹¹ Valle Muñoz, A., “Los derechos colectivos en el teletrabajo (1)”, *Trabajo y Derecho*, n.º. 79, 2021.

⁹² En el mismo sentido vid. Pedrosa González, J., “La regulación convencional del teletrabajo”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n.º. 3, 2021, p. 111.

⁹³ En algunos convenios se añade el deber de aportar a la representación legal cada tres meses una relación de personas que han concluido un acuerdo individual de teletrabajo, incluyendo centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo. Vid. CC. del sector de grandes almacenes (Res. 30 de mayo de 2023, BOE 9 junio).

⁹⁴ Añadiendo a veces la obligación de la empresa de informar por todos los medios disponibles del proceso electoral, CC. de grandes almacenes.

a distancia⁹⁵. También son muy escasos los que han tratado de establecer reglas de adscripción de los trabajadores al centro de trabajo. Los pocos que lo hacen parten casi siempre del presupuesto de que estamos, bien ante teletrabajadores que previamente eran de carácter presencial (por lo que el centro que les corresponde es aquél donde prestaban servicios antes del acuerdo de teletrabajo), o bien empleados en régimen híbrido (donde el centro adscrito es aquél donde desempeñan la parte presencial de la prestación). Normalmente, además, esta regla opera “salvo pacto en contrario”⁹⁶, por lo que el acuerdo individual sigue siendo la principal fuente de determinación de dicha adscripción. Sólo en algún supuesto se aportan reglas alternativas, como la del centro de trabajo más cercano al domicilio de la persona trabajadora⁹⁷. Estas reglas alternativas deberían generalizarse como buena práctica en la negociación, pues evitan posibles intentos de interferencia empresarial en la configuración de los órganos de representación de la plantilla, habida cuenta de la relevancia que el tamaño del centro de trabajo tiene sobre la misma.

En definitiva, volvemos a apreciar en este apartado una dinámica que ya se ha repetido en otros aspectos del trabajo a distancia. Primero, la Ley se remite a la negociación colectiva. Después, el VAENC recuerda esa remisión a los niveles inferiores, sin dar ninguna pauta o ejemplificación de cómo puede hacerse. Finalmente, éstos últimos se limitan a cumplir los mandatos formalmente, reiterando el texto literal de la Ley. Como consecuencia del proceso descrito, las lagunas, inconcreciones y generalidades legales se mantienen, sin que los negociadores hayan cumplido efectivamente con su función de desarrollo y concreción de la materia. El resultado final, salta a la vista, deja mucho que desear.

3. VALORACIONES FINALES

Decíamos al principio de este ensayo que la Ley de Trabajo a Distancia es una Ley negociada que obligaba a seguir negociando. Tras el estudio del contenido de los diferentes instrumentos que forman nuestra muestra, podemos concluir que esa obligación se está cumplimentando sólo parcialmente y, en general, tal y como indicamos en el título, con más sombras que luces. No se trata sólo de que únicamente un 30% de los acuerdos analizados haya asumido la regulación. Además, hemos podido comprobar cómo, en muchos aspectos, los negociadores

⁹⁵ Por ejemplo, el CC. de *Contact Center* establece la obligación de proveer a los trabajadores de correo corporativo o de “sistema de comunicación electrónico sustitutivo” y dar acceso al mismo a la representación de personal para sus comunicaciones con ellos. El CC. de grandes almacenes reconoce el derecho de los representantes a usar los portales virtuales de comunicación de las empresas. En sentido similar se pronuncia el CC. cajas y entidades financieras de ahorro.

⁹⁶ CC. cajas y entidades financieras de ahorro.

⁹⁷ Es el caso del CC. de empresas de consultoría.

se han limitado a reiterar el texto legal. Únicamente escapan a esta consideración las materias relativas a la dotación de medios para teletrabajar y la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia. Ahí hemos podido constatar una intervención mucho más decidida y completa por parte de los convenios. Otras materias, como el régimen del trabajo a distancia, se encuentran en un punto intermedio: algunos textos las abordan con cierto detalle, si bien se advierte una tendencia, tal vez excesiva, a dejar amplios aspectos a lo que pueda decidir la dirección de la empresa.

Nuestro análisis pone de relieve también que el V AENC no parece estar consiguiendo el objetivo de activar la negociación colectiva para que cumpla las tareas que le encomienda la LTD. El porcentaje de acuerdos que abordan la materia no ha aumentado a raíz de su publicación, ni tampoco parece que la calidad de lo regulado se haya incrementado. Parte del problema radica en la opción que el Acuerdo Interconfederal ha elegido para abordar la cuestión. Como ya vimos, se limita a recordar las materias en las que la LTD se remite a la negociación, sin hacer ninguna precisión sobre el contenido concreto que puede dárseles. Tampoco se han incluido ejemplos o recomendaciones de posibles buenas prácticas. En este sentido, el acuerdo tiene el valor de expresar el compromiso de las grandes organizaciones sindicales y patronales con el desarrollo de la Ley; pero falla en la tarea de facilitar tal desarrollo. De hecho, deja a los negociadores de los niveles inferiores sin apoyos para poder afrontar una materia que sigue siendo novedosa y presenta elevados niveles de complejidad. Sería deseable que esta situación se corrigiera en futuras ediciones del acuerdo.

La cuestión enlaza con un tema mucho más general y de mayor calado, como es el de las limitaciones de la negociación colectiva. Desde que en la reforma de 1994 se inició un importante proceso de flexibilización de la normativa laboral, que pasaba por una reducción de los aspectos regulados por la norma estatal y un proporcional aumento de las materias encomendadas a la negociación, hemos asistido a un progresivo aumento de las expectativas puestas por el legislador y los operadores jurídicos en esta fuente de regulación. Unas expectativas que, en ocasiones, no han tenido en cuenta los evidentes límites que presenta.

No se está poniendo en duda aquí la importancia clave que el convenio colectivo tiene para la regulación de las relaciones laborales, ni las evidentes ventajas que su enorme capacidad de adaptación a las circunstancias particulares de cada sector o empresa le otorga. Sí queremos poner de relieve que un uso adecuado de esa herramienta pasa por tener muy presente hasta dónde puede llegar realmente. No debemos olvidar que los negociadores, especialmente en los niveles inferiores, son simples trabajadores y empresarios, no técnicos en legislación, y pueden encontrar serias dificultades para abordar cuestiones que alteran

la tradicional configuración de las relaciones laborales y requieren de planteamientos a veces rupturistas. Tampoco que la inclusión de nuevas materias en la mesa de negociación implica, en numerosas ocasiones, renunciar a otras, lo que puede desestabilizar el proceso negociador. Debe tenerse en cuenta, además, que la negociación se mueve muy bien en las regulaciones de carácter cuantitativo, que encajan en la lógica máximos/mínimos tan característica del Derecho del Trabajo. Sin embargo, en otros ámbitos fuera de ese paradigma puede estancarse, si no se la dota de una regulación básica que le sirva de apoyo.

Creemos que esta es una de las debilidades de la Ley de Trabajo a Distancia: la de haber sobrevalorado la capacidad de los negociadores para completar y concretar unos llamados que son, en su mayoría, excesivamente vagos y genéricos. El V AENC no ha ayudado a remediar la situación. El resultado es una cadena de remisiones sucesivas que termina en unos textos convencionales que mantienen, en su mayoría, las mismas incertidumbres y lagunas que ya planteaba el texto legal. Urge un replanteamiento de la materia, si quiera a nivel de negociación Interconfederal. Los negociadores de los niveles inferiores necesitan modelos regulativos, al menos en las materias relativas al concepto y modalidades de trabajo a distancia, a la voluntariedad y condiciones de reversibilidad y al ejercicio de los derechos colectivos. De lo contrario, los aspectos concretos del trabajo a distancia quedarán en manos de lo que se pueda determinar en los acuerdos individuales y, en último término, en las políticas empresariales de organización del trabajo.