



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo: desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de voz colectiva



Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

XXIII Congreso Mundial

7 - 10 de Septiembre de 2021 - Lima, Perú

RETOS DE LOS SISTEMAS DE LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

- Transformación del trabajo:
desafíos para el Derecho del Trabajo
- Comercio internacional y trabajo
- Nuevos retos de la Seguridad Social
- Trabajadores migrantes
- Trabajadores atípicos e informales
- Igualdad en el trabajo
- El Estado y las nuevas formas de
voz colectiva

PATROCINADORES



AUSPICIADORES



Retos de los Sistemas de Legislación Laboral y Seguridad Social
PRIMERA EDICIÓN DIGITAL MARZO 2023
Prohibida su reproducción total o parcial DERECHOS RESERVADOS D. Leg. N.º 822
<p>Autores: Alberto Pizzoferrato / Sergio Torres Teixeira / Wilfredo Sanguinetti Raymond / Kurt Paerli / Masahiko Iwamura / Helga Špadina / Petra Herzfeld Olsson / Pamhidzai Bamu / Roberto Fragale Filho / María Luisa Molero Marañón / Bernd Waas / Oscar Raúl Chuquillanqui Aragón / Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada / Marina Fernández Ramírez / Carmen Ferradans Caramés / Giovanni Gaudio / Francisca Moreno Romero / María Olaya Martín Rodríguez / Rodrigo Palomo Vélez / Adrián Pérez Pastrana / César Alfredo Puntriano Rosas / María Carmen Tatay Puchades / Mireia Llobera / Dulce María Cairós Barreto / Carlos García Gallego / María Katia García Landaburu / Luis Gordo González / Oscar Hernández Álvarez / José Eduardo López Ahumada / Priscila Martín Vales / Rosa María Morato García / Daniel Peres Díaz / Gastón López Argonz / Matthieu Chabannes / Leopoldo Gamarra Vilchez / Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca / Javier Paitán Martínez / Leiso Fasney Restrepo Aguirre / Gaye Burcu Yıldız / Francisca Bernal Santamaria / Karla Giamnina Cánova Talledo / Chiara Cristofolini/ Vincenzo Cangemi/ Roberto Pettinelli / Ljubinka Kovačević/ Boško Latković / Kwang-Taek Lee / Jovana Rajić-Čalić / Jovana Misailović / Carlos Eduardo Saco Chipana / Daniel Ulloa Millares / Christa Caro Palacios / Ángela Sofía Bilbao Pazmiño / Laura Sofía Pérez Pianda / Stefano Guadagno / Chiara Hassemer / Flávia Souza Máximo Pereira / Luis Mendoza Legoaas / Fiorella Peyrone Villacorta / Ivan Ramiro Campero Villalba / Lilli Carollo / Macarena Castro Conde / Emilio De Castro Marín / Viviana Mariel Dobarro / María Begoña García Gil / Luciana Guaglianone / María Laura Parisi / Balwinder Kaur / Diego Megino Fernández / Pedro Oliveira / Ccantu Stefany Osorio Velarde / Luz Pacheco Zerga / María Gema Quintero Lima / Carmen Grau Pineda / Concha Sanz Sáez / Sarai Rodríguez González / Fernando Varela Bohórquez / Juan Manuel Moreno Díaz.</p>
<p>Coordinadora: María Katia García Landaburú</p> <p>© Comisión Organizadora del Congreso: Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente), Guillermo Boza Pró, María Katia García Landaburu, Emilio Morgado Valenzuela, Mónica Pizarro Díaz, Michael Vidal Salazar</p>
<p>Copyright 2021 Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social</p>
<p>Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Dirección: Av. Dos de Mayo 516, dpto. 201. Miraflores - Lima, Perú Telef.: 51(1) 7055586</p>
<p>ISBN: 978-9972-9422-4-2 Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2023-02736 Publicado en el mes de marzo de 2023 DERECHOS RESERVADOS. Prohibida su reproducción parcial o total (D. Leg. 822)</p>

En su edición electrónica, el libro alcanza a un número de lectores peruanos y del extranjero, de los ámbitos universitario, gremial, profesional, impulsando el estudio del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Esta edición se encuentra alojada y disponible para descarga libre en la página web de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: www.spdts.org.pe

COMISIÓN ORGANIZADORA DEL CONGRESO

Germán Ramírez-Gastón Ballón (Presidente)

Guillermo Boza Pró

María Katia García Landaburu

Emilio Morgado Valenzuela

Mónica Pizarro Díaz

Michael Vidal Salazar

COMISIÓN REVISORA DE PONENCIAS

Guillermo Boza Pró

Ana Cecilia Crisanto Castañeda

María Katia García Landaburu

César Gonzales Hunt

Sandro Nuñez Paz

Estela Ospina Salinas

Luz Pacheco Zerga

Mónica Pizarro Díaz

César Puntriano Rosas

Germán Ramírez-Gastón Ballón

Michael Vidal Salazar

**TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO: DESAFÍOS
PARA EL DERECHO DEL TRABAJO**

**TRANSFORMATION OF WORK:
CHALLENGES TO LABOR LAW**

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA Y SU INCIDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

CARMEN FERRADANS CARAMÉS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz (España). A lo largo de mi trayectoria académica he abordado distintas líneas de investigación. Fruto del trabajo desarrollado en diversos proyectos de investigación se han publicado monografías como "El contrato de trabajo a tiempo parcial: difícil equilibrio entre flexibilidad y seguridad" (Aranzadi, 2006) y "Análisis de la relación laboral especial de los deportistas profesionales con un enfoque de género" (Bomarzo, 2019). Actualmente soy directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UCA.

ABSTRACT: The unstoppable and continuous advance of new technologies and the digital transformation constitutes today one of the most outstanding characteristics and defining aspects of our current environment. This digital transformation is bringing about indeed changes in all aspects of our personal, social and professional life. The world of work has emerged as one of the main protagonists of this reality, as labour relations are one of the aspects in which its influence will be more apparent.

As a result of this situation and the effects of COVID-19, teleworking has more relevance in our labour markets since March of 2020. Distance work has been the subject of regulation both internally and in the EU and international spheres. In Spain, article 13 of the Workers' Statute has so far proved insufficient and has been detailed with a new regulation: the Law 10/2021, 9th of July.

KEYWORDS: Teleworking, collective agreements, labour risks prevention.

1. EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID-19

Uno de los efectos de la pandemia originada por la COVID-19 es el afianzamiento y expansión del teletrabajo en muchos países¹, dado que las restricciones a la movilidad impuestas por las medidas sanitarias adoptadas para hacer frente a la pandemia han provocado que esta forma de trabajo sea priorizada y considerada preferente. Ahora bien, todo hace indicar que el teletrabajo ha llegado para quedarse, incidiendo de forma estructural en nuestros hábitos de vida y laborales.

En España, alcanzando el teletrabajo en los años 2018 y 2019 a un porcentaje de trabajadores que rondaba el 5% del total, en el año 2020 ha llegado a afectar hasta a un 29,2% de trabajadores, aunque sea de forma parcial², y ello ha provocado que la regulación del trabajo a distancia hasta entonces incluida en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), sea desarrollada en el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia, homologado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, que regula de forma pormenorizada y actualizada el régimen jurídico de esta forma

1 Cfr. al respecto los datos expuestos en ANGHEL, B., COZZOLINO, M., y LACUESTA, A., "El teletrabajo en España", *Boletín Económico Banco de España*, nº2, 2020.

2 Vid Living, working and COVID-19 Firstfindings-April 2020. Eurofound

de trabajo con gran proyección a futuro. Estudios recientes aseveran el importante potencial de crecimiento que tiene el teletrabajo en nuestro mercado de trabajo, afirmando que una vez pasada la COVID-19, en la denominada nueva “normalidad”, el volumen del teletrabajo en nuestro país podría rondar el 30%³.

En adición, la apuesta por el teletrabajo debe ser imbricada con los Objetivos del Desarrollo Sostenible incluidos en la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas, que como es sabido representan el compromiso internacional para hacer frente a los retos sociales, económicos y medioambientales de la globalización. Entre los mismos, se pueden destacar el número 8, que aboga por fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; el número 11, relativo a conseguir que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; y el número 13, que incide en la toma de decisiones para combatir el cambio climático y sus efectos.

La progresiva implantación del teletrabajo en nuestro tejido empresarial constituye una oportunidad y probablemente ayudará a favorecer la consecución de algunos de estos objetivos, pues, por ejemplo, la reducción de los desplazamientos mejorará la sostenibilidad ambiental, disminuyendo la contaminación atmosférica y ayudando a avanzar en la línea de conseguir ciudades más limpias y sostenibles. Igualmente, puede contribuir a introducir cambios en nuestro modelo productivo, facilitando, por ejemplo, la reducción del peso del sector servicios en zonas eminentemente turísticas y el incremento de actividades productivas vinculadas a las nuevas tecnologías y a la digitalización, y coadyuvando a que exista un incipiente traslado de personas trabajadoras de las ciudades a áreas más periféricas⁴. El conjunto de estas metas es todo un reto a futuro, cuyo logro puede repercutir de forma estructural en nuestro sistema económico y de relaciones laborales.

A mayor abundamiento, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Reino de España en abril de 2021⁵, incluye entre sus

3 Vid ANGHEL, B., COZZOLINO, M., y LACUESTA, A., “El teletrabajo en...”, op.cit., pág. 15.

4 En este sentido CRUZ VILLALÓN, J., “El teletrabajo: aspectos prácticos de la nueva regulación”, blog www.jesusacruz.es, acceso mayo de 2021.

5 El Plan diseñado por el Gobierno de España para la gestión y el desarrollo de los fondos europeos de recuperación *Next Generation UE*, ha sido presentado el 13 de abril, y supone para España la recepción de 140.000 millones de euros de transferencias y créditos en el período 2021-2026. El Plan de Recuperación contempla el impulso más importante de nuestra historia en inversión

ejes prioritarios algunos que pueden estar estrechamente ligados al desarrollo y normalización del teletrabajo. Entre otros: el fomento de la movilidad sostenible, la modernización de las Administraciones Públicas y las PYMES, la implantación de un Plan Nacional de competencias digitales y el análisis y puesta en marcha de medidas para contener los efectos perversos del cambio climático a través de diversas políticas favorecedoras, por ejemplo, de la economía circular.

Parece evidente que la pandemia mundial originada por la COVID-19 supone un punto de inflexión en nuestras sociedades, pues las circunstancias sobrevenidas a causa de las consecuencias derivadas de una situación tan extrema de aislamiento social, han acelerado toda una serie de cambios. En el ámbito laboral, uno de los más relevantes es el auge del teletrabajo, en los primeros meses de la pandemia a tiempo completo a causa del confinamiento sufrido y en los meses posteriores a tiempo parcial, de modo acorde a las restricciones de movilidad impuestas por motivos sanitarios. De esta forma, se empieza a vislumbrar cada vez más que es factible que tanto en la Administración Pública como en algunos ámbitos privados, por ejemplo en el sector de los seguros, el inmobiliario, el comercio, el financiero o el marketing y las comunicaciones o en empresas con un sesgo tecnológico importante, se implante en determinados puestos de trabajo un modelo de teletrabajo pleno o híbrido, es decir que combine el trabajo presencial con el trabajo a distancia de forma habitual, redundando ello en beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras.

En efecto, las ventajas de esta opción pueden ser variadas⁶, tales como la facilitación de una mayor flexibilidad tanto para empresas como para trabajadores, el favorecimiento de una mejor conciliación entre vida laboral, personal y familiar, o el logro de una mayor productividad. A sensu contrario, hay que tener presentes los riesgos que esta forma de organización del trabajo conlleva, tales como los derivados de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la des-

pública y viene acompañado de una agenda de reformas estructurales, que van a permitir lograr cinco objetivos: modernizar el tejido productivo y la Administración, impulsar la capacidad de crear empleos de calidad, aumentar la productividad y el crecimiento potencial de la economía, reducir las brechas sociales y de género e impulsar la economía verde. De acuerdo con las directrices europeas, las medidas que recoge el Plan establecen cuatro ejes de transformación: la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial y la igualdad de género. Estas cuatro líneas de trabajo se van a desarrollar a través de diez políticas palanca y treinta componentes que articularán los proyectos específicos del plan.

6 Vid, ampliamente, SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, CES Andalucía, Sevilla, 2011.

conexión digital o los relacionados con la protección de la seguridad y salud laboral, e intentar implementar medidas equilibradas que procuren neutralizarlos en la medida de lo posible.

Como en tantas otras ocasiones, la legislación tiene que ser completada a causa de una demanda social, y en este caso tras la experiencia vivida a raíz de la COVID-19 se hace indispensable aportar una mayor seguridad jurídica en relación al régimen jurídico del trabajo a distancia y el teletrabajo. Por ello, sólo unos meses a posteriori de la declaración de la pandemia mundial se inicia en España un proceso de diálogo social tendente a concluir una norma reguladora que contemple de forma más profunda aspectos variados sobre el mismo, que cristaliza con la adopción del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, convalidado por la Ley 10/2021, de 9 de julio. Es obvio que desde marzo de 2020 se ha adoptado una legislación de urgencia, que trata de responder de la forma más eficiente posible a las distintas vicisitudes surgidas en un panorama económico-social muy complicado, pero en este contexto hay que resaltar que algunas de las normas adoptadas, entre ellas la relativa al trabajo a distancia y al teletrabajo, tienen vocación de permanencia y estabilidad.

2. LA NUEVA REGULACIÓN ESPAÑOLA DEL TELETRABAJO: LA LEY 10/2021

En esta novedosa normativa sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo se regulan de forma profusa y detallada, en aras de una mayor seguridad jurídica, aspectos de diversa índole⁷, tales como: su definición, la alusión al derecho a la igualdad y a la no discriminación y algunas de sus manifestaciones, la exigibilidad de su voluntariedad, los contenidos mínimos a incluir en el acuerdo de trabajo a distancia, las precisiones sobre la dotación de medios y su mantenimiento, las relativas a la protección de datos, derechos colectivos, evaluación de riesgos laborales...

El desarrollo de la regulación de esta forma de organización del trabajo que se caracteriza por el desempeño fuera de los locales de la empresa con un uso preponderante de las nuevas tecnologías, se ve impulsado tanto por los efectos de la COVID-19 como por el proyectado programa de reformas estructurales en diversos ámbitos de las relaciones laborales, especialmente los relacionados

7 Cfr, entre otros, sobre el régimen jurídico instaurado a raíz del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, SALA FRANCO, T. (director), TODOLÍ SIGNES, A. y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *El teletrabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2021.

con los cambios tecnológicos y organizativos que se vienen produciendo en el tejido productivo y la economía española. Se trata de una opción de política legislativa que, a causa de la violenta irrupción de la pandemia, ha sido acelerada en un contexto de fuerte transformación digital.

Precedentes esenciales en el abordamiento de esta regulación en nuestro ordenamiento jurídico son tanto el convenio 177 de la OIT y la recomendación 184 sobre el trabajo a domicilio, respectivamente de 1996 y 1986, como el Acuerdo marco sobre el teletrabajo adoptado el 16 de julio de 2002. Dicho Acuerdo marco se firmó por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito europeo - la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP)- y no se optó por reforzarlo con la aprobación de una Directiva, es decir tanto en su origen como en su aplicación tienen un protagonismo crucial los interlocutores sociales, dado que su efecto es obligatorio. No obstante, tras transcurrir casi dos décadas desde su aprobación, el Parlamento Europeo, en enero de 2021, con ocasión de la resolución relativa a la propuesta de Directiva reguladora del derecho a la desconexión digital, entre sus recomendaciones solicita a la Comisión Europea que presente un marco legislativo con vistas a establecer los requisitos mínimos para el trabajo a distancia en la Unión Europea. Con esta intervención probablemente se quiera actualizar el contenido del Acuerdo marco, dado que en estos años el avance de la digitalización ha sido enorme⁸ y ello puede haber provocado que algunos de los contenidos del Acuerdo marco de 2002 hayan quedado obsoletos o deban ser completados.

Parece claro que la transposición del Acuerdo marco europeo de 2002 debe ser realizada a través la negociación colectiva, es decir, a través de la autonomía de los interlocutores sociales a nivel nacional, que acordarán y aplicarán convenios colectivos que incluyan cláusulas relativas al teletrabajo, con arreglo al Derecho y a los usos nacionales⁹. En España, a pesar de que la negociación colectiva

8 En este sentido hay que resaltar la aprobación por los interlocutores sociales europeos más representativos, el 22 de junio de 2020, del Acuerdo marco sobre digitalización, que pretende efectuar un diagnóstico sobre el impacto que está teniendo el proceso de digitalización en el trabajo y, por ende, sobre sus efectos en las condiciones laborales.

9 Vid DOMÍNGUEZ MORALES, A., “El tratamiento en la negociación colectiva del teletrabajo como modalidad de gestión del cambio”, en AA.VV., Coordinador CRUZ VILLALÓN, J., *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cinca, Madrid, 2018, pág. 293. La

interconfederal tuvo en consideración este Acuerdo marco, incorporándolo de forma inmediata en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003, la previsión de medidas sobre esta figura contractual en sede colectiva ha sido escasa desde años atrás, siendo pocos los convenios colectivos que han contemplado expresamente cláusulas sobre el teletrabajo en un sector o empresa específico¹⁰. Esto es así, probablemente, a causa de la escasa implantación que hasta ahora había tenido el teletrabajo en nuestro tejido empresarial, estando más extendido sólo en determinados sectores como el financiero o el tecnológico. Adicionalmente, a nivel europeo, son escasas las experiencias negociales sectoriales sobre el teletrabajo, siendo resaltable, eso sí, la Declaración relativa al teletrabajo adoptada por los interlocutores sociales europeos del sector seguros el 10 de febrero de 2015.

Con este deficitario panorama normativo, tanto en sede heterónoma como autónoma, recién iniciada una nueva legislatura y tras la abrupta irrupción de la pandemia, se determinó por el Gobierno que era urgente abordar una nueva regulación integral del trabajo a distancia. El resultado alcanzado, el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, es fruto de la concertación social, de un acuerdo entre, por una parte, el Gobierno y, por otra, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel nacional. Actualmente, dicha norma con rango de Ley ha sido objeto de discusión en el Parlamento y ha sido remitida al Senado, tramitándose como un proyecto de Ley ordinario, que ha sido concluido con la adopción de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre el trabajo a distancia.

En la legislación nacional precedente sobre el trabajo a distancia se guardaba silencio sobre el papel a desempeñar por la negociación colectiva en su desarrollo. Sin embargo, en el RDL 28/2020, por contraste, se otorga a la misma un papel sustancial en la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo, convirtiéndola en un instrumento indispensable en el desarrollo y perfeccionamiento de los principios y medidas que rigen esta forma de prestar la actividad laboral. Ello se constata en las numerosas remisiones existentes en la nueva normativa nacional

autora destaca cómo en el AENC se precisan los tres principios fundamentales que deben regir la negociación en niveles inferiores: “*carácter voluntario y reversible del teletrabajo para ambas partes; igualdad de derechos de los teletrabajadores y de quienes trabajan en las instalaciones de la empresa; conveniencia de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc.*”

10 Vid, al respecto, los datos aportados en las Jornadas celebradas en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el 25 de noviembre de 2020. Boletín nº75 CCNCC, diciembre de 2020.

a los convenios colectivos. Por ejemplo, a través de los mismos se podrán definir aspectos tales como: 1) La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través del trabajo a distancia; 2) Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral a distancia; 3) Los contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia; 4) Una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia; 5) El modo de ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa; 6) Las actuaciones dirigidas a limitar el uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso; 7) La precisión de la manera de determinar o cuantificar los gastos relacionados con los equipos y medios vinculados al desarrollo de la actividad laboral a través del teletrabajo, así como la forma en que la empresa va a realizar su compensación o abono a las personas trabajadoras...

En virtud de lo expuesto, parece evidente que la negociación colectiva se convierte en una herramienta esencial para desarrollar, complementar y adaptar la normativa incluida en la Ley 10/2021 a las especificidades de cada sector y/o empresa¹¹, lo que aconseja analizar una muestra de los convenios colectivos adoptados en el último año y valorar cuál está siendo la permeabilidad de los mandatos legislativos en las mesas negociadoras de los convenios colectivos acordados más recientemente. De forma concreta, dado que la extensión de esta comunicación no admite un tratamiento profuso de todos los contenidos abordables en sede colectiva, se va a centrar este estudio en las materias que rodean directa o indirectamente a la prevención de riesgos laborales en esta forma de organización del trabajo. Hay que tener en cuenta que las formas de ejecución del trabajo a distancia pueden ser muy variadas, así como las estructuras empresariales y sus estrategias de organización, lo que revela que el rol de la negociación colectiva es clave, debiendo asumir un papel relevante para conseguir tanto un equilibrio razonable entre las necesidades de seguridad de los trabajadores y de flexibilidad de las empresas, como el mejor acomodo del desarrollo del trabajo a un modelo en el que se abre camino de forma vigorosa el uso de las nuevas tecnologías.

11 En este sentido vid el documento *Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva*, Servicio de Estudios de la Confederación de UGT. Análisis y contextos. Madrid, 27 de noviembre de 2020.

3. LA NECESARIA E INDISPENSABLE INTERVENCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal y como se ha resaltado, se van a analizar, combinando las normas de rango legal y las previsiones adoptadas más recientemente en la negociación colectiva, distintas cuestiones que pueden tener incidencia en la regulación de la prevención de riesgos laborales en esta modalidad contractual. Ello exige abordar no sólo las especialidades que rodean a la prevención de riesgos en el teletrabajo, sino también el impacto indirecto que pueden tener en la misma, entre otras materias: la forma de definir el teletrabajo y la identificación de los puestos teletrabajables, o las normas reguladoras de la ordenación del tiempo de trabajo y del derecho a la desconexión digital.

3.1. Especialidades en materia de prevención de riesgos laborales

Es evidente que las peculiaridades del teletrabajo dificultan la aplicación ordinaria de la normativa de prevención de riesgos laborales, basada en la existencia de un centro de trabajo físico al que está adscrito la persona trabajadora. El teletrabajo, al desarrollarse fuera de las instalaciones de la empresa, ya sea en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste, presenta singularidades tan relevantes que obligan a adoptar un régimen jurídico específico sobre el mismo, que debe incluir forzosamente las especialidades en materia de prevención de riesgos laborales.

Ahora bien, de forma acorde al contenido del Acuerdo marco europeo de 2002, debe tenerse presente que uno de los pilares que rige el desarrollo del teletrabajo es el reconocimiento de los mismos derechos a los trabajadores a distancia que a los presenciales¹², salvo los inherentes a la realización del trabajo de forma presencial, y la prohibición de discriminaciones. La Ley 10/2021, hace alusión expresa en su artículo 4 a que los trabajadores remotos no podrán sufrir perjuicios en sus condiciones laborales, incluyendo la retribución, la estabilidad en el empleo, el tiempo de trabajo, la formación o la promoción. A pesar de estas precisiones, hay que subrayar que la operatividad del principio de igualdad debe ser interpretada de forma amplia, debiendo hacerse extensiva a todo un elenco

12 Cfr., ampliamente, DE LAS HERAS GARCÍA, A., *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, CEF, Madrid, 2016.

de derechos¹³: prevención de riesgos laborales, derechos colectivos, desconexión digital, horario flexible y registro horario adecuado, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, protección de la intimidad y los datos personales...

Antes de marzo de 2020 el escaso peso del teletrabajo en nuestro mercado de trabajo no visibilizaba la necesidad de adoptar reglas específicas en materia de prevención de riesgos laborales, pero en el momento en el que se produce el confinamiento total de la población a causa de la pandemia sanitaria se suscita un punto de inflexión, dado que un número muy amplio de trabajadores transitan al teletrabajo y hay que contemplar de forma urgente algunas previsiones que permitan que servicios de prevención y personas trabajadoras colaboren en la elusión de riesgos¹⁴.

En primer lugar, el núcleo de la prevención en la empresa: la evaluación y planificación de la actividad preventiva, deberá tener en consideración la prestación de servicios en régimen de teletrabajo y de forma precisa las características del desempeño de la jornada en la zona habilitada para el trabajo, detallada en el acuerdo de trabajo a distancia¹⁵, con herramientas informáticas. En concreto, la evaluación de riesgos deberá tener presente de manera específica los riesgos especialmente asociados a esta forma de trabajo: los psicosociales, los ergonómicos y los organizativos, así como el hecho esencial de que el centro de trabajo se traslada al exterior, debiendo contemplarse cómo se realizará la evaluación: directamente por el trabajador, que proporcionará la información requerida por el servicio de prevención con la mayor diligencia posible, o accediendo los responsables de prevención de la empresa al lugar elegido por el teletrabajador con la autorización del mismo¹⁶.

13 Declaraciones genéricas sobre la igualdad de derechos de los teletrabajadores se pueden localizar en la mayoría de los convenios colectivos que hacen referencia a esta modalidad contractual, entre otros, convenio colectivo de Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de Calidad, SA, BOE de 10 de marzo de 2021, art. 44 g) y h).

14 Vid FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., “La prevención de riesgos laborales y sus nuevas exigencias y retos frente al avance de la digitalización y las nuevas tecnologías”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, nº452, 2020, págs.98 a 100.

15 El artículo 7 de la Ley 10/2021, precisa que entre los contenidos mínimos del acuerdo de trabajo a distancia se encontrará la precisión del lugar de trabajo elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia y del 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 presencial.

16 Cfr. artículo 16 Ley 10/2021.

Son notorios en esta forma de organizar el trabajo los riesgos asociados al aislamiento del teletrabajador, así como los ligados al uso de pantallas de visualización de datos durante muchas horas de la jornada de trabajo¹⁷. Por ello, se deberá hacer especial hincapié a los mismos tanto en la evaluación como en la planificación de la actividad preventiva, en su caso, necesaria. Asimismo, coadyuvará al logro de unos resultados positivos, la ordenación del tiempo de trabajo previendo una distribución de la jornada de trabajo saludable, que permita un adecuado equilibrio entre trabajo y descanso¹⁸, así como la previsión de reglas conducentes al ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital¹⁹. Es decir, siendo muy factible que en el entorno del teletrabajo se programe el trabajo por objetivos, el diseño de los mismos debe ser ponderado y acorde al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

A la consecución del reto planteado debe contribuir la negociación colectiva, que podrá concretar aspectos variados, tales como: la precisión de la forma de realizar la evaluación de riesgos²⁰, la recomendación de mantener cierta presen-

-
- 17 Entre otros, Convenio colectivo de Bureau Veritas Solutions, SA e Instituto de Calidad, SAU, BOE de 10 de marzo de 2021, art. 44.4 y Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU, BOE de 30 de julio de 2020, que teniendo una referencia específica al teletrabajo en su clausulado, precisa en su art. 36 que las partes se comprometen a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa sobre seguridad y salud, especialmente la LPRL, el RD 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen PVD, las Guías Técnicas 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 y el Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de PVD del Ministerio de Sanidad.
- 18 El Convenio colectivo de Accepta Servicios Integrales, SLU, BOE de 30 de julio de 2020, art. 37, establece que además de los descansos señalados en este convenio, y 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 ocho horas y que corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas.
- 19 Cfr., al respecto, las alusiones realizadas en el apartado 3.5, así como de forma específica por su carácter novedoso en el artículo 80 del convenio colectivo de la Banca, BOE de 30 de marzo de 2021, denominado Derechos digitales, que incluye todo un elenco de medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital y el respeto de los tiempos de descanso, permisos y vacaciones.
- 20 Un número amplio de convenios colectivos adoptados después del RDL 28/2020 optan por que la evaluación de riesgos en estos casos se realice a distancia. Entre otros, Convenio colectivo de las Cajas y entidades financieras de ahorro, BOE de 3 de diciembre de 2020, art.14.9 y Convenio colectivo Banca, BOE de 30 de marzo de 2021, art. 27.7, que establece que la evaluación de riesgos del personal en teletrabajo se realizará preferentemente a distancia, y que las entidades elaborarán e informarán a la representación legal de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud, 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 conocedor tanto la persona teletrabajadora como

cialidad en el régimen de teletrabajo²¹, para evitar los riesgos psicosociales ligados al aislamiento, la delimitación del rol de la representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud, de sus derechos informativos...

Asimismo, no se pueden obviar las dificultades inherentes a la valoración en algunos casos de la existencia de situaciones de accidente de trabajo en el domicilio, guardando al respecto hasta ahora silencio la legislación.

3.2. Impacto de la forma de definir el teletrabajo y de la identificación de los puestos de trabajo teletrabajables en la prevención de riesgos laborales

La definición legal del trabajo a distancia, señala que el mismo es “*aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este*”; y precisa que el teletrabajo es el ejecutado por los trabajadores por cuenta ajena que desarrollan la actividad laboral, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por ésta, durante toda su jornada o parte de ella. Los contornos del concepto son delimitados por la fijación de un porcentaje mínimo de trabajo remoto, un umbral a partir del cual se entiende que el teletrabajo es regular, de lo que deriva la aplicación de la normativa específica adoptada. La regularidad se perfila indicando que existirá la misma cuando se realice a distancia un mínimo del 30% de la jornada en un período de referencia de tres meses.

Los márgenes de la negociación colectiva para definir al teletrabajo son amplios. Por un lado, podrá incluir en el ámbito de aplicación legal a trabajos con un porcentaje de trabajo remoto y/o un período de referencia inferior al indicado²², es decir el convenio colectivo podría precisar que aunque el teletrabajo no encaje en los contornos descritos se calificará como regular y le será aplicable la normativa específica vigente. Y, por otro, será factible que el convenio colec-

el comité de salud laboral, y Convenio colectivo de la Financiera del Corte Inglés, EFC SA, BOE de 6 de mayo de 2021, art. 44.7.

21 Convenio colectivo de la Banca, BOE de 30 de marzo de 2021, art. 27.7 y Convenio colectivo Financiera El Corte Inglés, EFC SA, BOE de 6 de mayo de 2021, art. 44.4.

22 Cfr. apartado 2 de la Disposición Adicional Primera del RDL 28/2020. Por ejemplo, se podría reducir el porcentaje mínimo del 30 al 10%, con el fin de incluir dentro del teletrabajo a los trabajos que incluyan un día de trabajo remoto. Y/o disminuir el período de referencia de tres meses a dos meses o un mes, con el objeto facilitar la delimitación del trabajo regular.

tivo contemple opciones variadas, tales como que se refiera a una horquilla de trabajo a distancia, por ejemplo entre un 30 y un 60%, para eludir los riesgos derivados de un excesivo aislamiento del trabajador²³ o que ordene el teletrabajo parcial con una distribución secuencial semanal, por ejemplo 2 días una semana y tres la siguiente, y así sucesivamente²⁴, o con un número máximo de días de teletrabajo a la semana o al mes, lo que puede producir el efecto de eludir la aplicación de la Ley 10/2021²⁵. Es más, incluso se pueden localizar convenios colectivos que realizan una delimitación de contrario, precisando qué supuestos de hecho no serán constitutivos de teletrabajo²⁶.

Los sindicatos son proclives a introducir este tipo de cláusulas perfiladoras en las mesas negociadoras, pues consideran que por lo general con las mismas se puede ampliar la operatividad del abanico de medidas contempladas en la Ley 10/2021, protegiéndose a un elenco más amplio de teletrabajadores, y neutralizándose de alguna manera la distinción implantada entre teletrabajadores regulares e “irregulares”, a los que en principio se les aplicará la regulación del contrato de trabajo común.

Además, de forma específica y en aras de reforzar la protección de los trabajadores más jóvenes, en relación a los contratos celebrados con menores, y en prácticas y para la formación y el aprendizaje, se establece que el acuerdo de trabajo a distancia debe fijar, al menos, un porcentaje de presencialidad de un 50%, lo que a *sensu contrario* quiere decir que cabrá que por la negociación

23 Vid Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE 2 de marzo de 2021, art.21, que establece un máximo de dos días a la semana de teletrabajo para evitar un excesivo aislamiento.

24 Vid Convenio Colectivo de Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de Calidad SAU, BOE de 10 de marzo de 2021, art.44, que establece que esta secuenciación de días de teletrabajo tendrá una duración de tres meses, siendo prorrogada tácitamente.

25 Convenio Colectivo R.Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU, BOE de 9 de febrero de 2021, art.9, que señala que cada trabajador dispondrá cada mes de 5 días completos (no se podrán utilizar ni medios días, ni por horas), no acumulables de un mes a otro ni más de dos días a la semana, para realizar su jornada laboral en su domicilio habitual o en el lugar elegido por este/a. La distribución de estos días deberá ser acordada con el responsable. No siendo de aplicación, a los efectos de este artículo, el régimen establecido en la Ley 10/2021, al pactarse una prestación de servicios a distancia inferior al 30% de la jornada de la persona trabajadora.

26 Convenio colectivo de Bureau Veritas Solutions, SA e Instituto de Calidad, SAU, BOE de 10 de marzo de 2021, art.44, que precisa que no será teletrabajo el trabajo en remoto derivado de la pandemia, el sobrevenido a causa de fuerza mayor ajena a la empresa o cuando la actividad principal justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los elementos informáticos y de comunicación, meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral.

colectiva se exija un porcentaje superior para esa empresa o sector. Y todo ello sin perjuicio de que en los contratos de aprendizaje se prevea el desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica exigida.

En adición, los convenios colectivos pueden determinar las actividades o puestos de trabajo susceptibles de ser desarrollados con teletrabajo, así como delimitar los requisitos exigidos para el desempeño de esta forma de organización del trabajo, siendo éstas materias que deberían ser abordadas en sede colectiva para atender las singularidades de cada sector y/o empresa. Esta precisión es advertida tanto por el artículo 8.3 de la Ley 10/2021, como por la Disposición Adicional Primera de la misma norma, que señala que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, entre otros aspectos, *“la identificación de los puestos de trabajo y las funciones susceptibles de ser realizadas a través del teletrabajo”*, *“las condiciones de acceso al teletrabajo”* y *“los criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a teletrabajo”*.

A mayor implicación de la negociación colectiva en la regulación de estas cuestiones, menor discrecionalidad y/o arbitrariedad empresarial en el ejercicio del poder de dirección vinculado a esta materia. Es decir, es conveniente introducir en sede colectiva criterios objetivos que permitan tanto la descripción inicial de un puesto de trabajo a desarrollar en la modalidad de teletrabajo, como arbitrar de alguna manera que la eventual implantación de teletrabajo total o parcial en determinados puestos de trabajo no sea una exclusiva facultad empresarial. Por ejemplo, en determinados casos se podría sostener, preferentemente tras un proceso de información y consulta entre empresa y representantes de los trabajadores o tras el desarrollo de planes de ordenación de recursos humanos, que la racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo aconsejan la introducción de esta forma de organización del trabajo en determinadas ocupaciones para conseguir una mayor eficiencia en la prestación de servicios.

Por ende, los convenios colectivos, partiendo de la premisa de que tanto el acceso al teletrabajo como su reversibilidad deben ser voluntarios, deberían delimitar a la hora de describir los puestos de trabajo si cabe que los mismos se acojan a la modalidad de teletrabajo o no, así como precisar, en su caso, los requisitos profesionales²⁷ y/o formativos que el trabajador que desee acogerse a

27 Por ejemplo, el Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering&Consulting Services

esta forma de trabajo debe reunir, lo que facilitará la planificación de la evaluación de los riesgos laborales existentes en ese puesto de trabajo. Más aún, cuando tras la pandemia la organización del trabajo a través de teletrabajo ha dejado de ser marginal, y está transitando hacia un reconocimiento más estandarizado como forma de gestionar los recursos humanos en las empresas²⁸.

En la muestra de convenios analizados en ocasiones no se encuentran indicaciones al respecto, en otras se localizan delimitaciones vagas, que sólo señalan que esta forma de trabajo será aplicable en aquellas posiciones que sean “teletrabajables”, sin más detalle, y en otras se detecta una descripción algo más precisa²⁹, aunque no minuciosa, o incluso una delimitación de contrario, concretando los puestos de trabajo en los que no es factible el teletrabajo³⁰.

La necesidad de precisiones sobre los puestos de trabajo que se pueden desarrollar a través de teletrabajo en las empresas, se ve acentuada en la medida

-
- Spain, SLU, BOE de 12 de agosto de 2020, art.49, dispone que cuando se acredite una antigüedad de seis meses, se tendrá derecho a teletrabajar un día a la semana, salvo que el proyecto o área funcional al que pertenezca el trabajador no lo permita por razones de necesidad técnica de presencia.
- 28 IV Convenio colectivo del Ciclo integral del agua, BOE de 21 de enero de 2021, Disposición Transitoria 2ª, que establece que las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio y que, por decisión organizativa y de forma voluntaria, modifiquen su sistema de trabajo de tal forma que sustituyan parte de la prestación de trabajo presencial por trabajo a distancia, quedando dentro del ámbito de aplicación del RDL 28/2020, tendrán en consideración toda una serie de cuestiones vinculadas al desarrollo del teletrabajo.
- 29 Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE de 2 de marzo de 2021, que en su artículo 8 fija los principios generales de organización del trabajo, apelando a la delimitación de las ocupaciones y puestos de trabajo y a la flexibilidad, en su artículo 21 se refiere específicamente a la implantación del teletrabajo en la empresa, en la línea de implantar jornadas continuas y flexibles, siempre que ello permita la cobertura de las necesidades organizativas, sobre todo en lo que afecta al proceso productivo, de suministro y/u otras actividades en el ámbito nacional e internacional, y en su anexo 5, denominado Modalidades de jornada y horarios, precisa que se incluye el teletrabajo y un horario con mayor flexibilidad para aquellos técnicos cualificados que por las características de su trabajo así lo precisen y siempre y cuando se cubran las necesidades organizativas.
- 30 Convenio colectivo Bureau Veritas SA e Instituto de Calidad SAU, BOE de 10 de marzo de 2021, art.44, que señala que siendo el teletrabajo voluntario y reversible, será aplicable en aquellas posiciones que sean teletrabajables, precisando que ello no será así cuando el trabajo deba realizarse en oficinas, atendiendo a clientes de forma habitual; y precisa que no se considerará teletrabajo si la naturaleza de la actividad principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los elementos informáticos y de comunicaciones meros elementos de auxilio y facilitación de la actividad laboral, ni aquellas situaciones de trabajo en remoto derivadas de pandemia o cualquier causa de fuerza mayor ajena a las empresas. Y Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering&Consulting ServicesSpain, SLU, BOE de 12 de agosto de 2020, art.49, que precisa que el teletrabajo será posible, salvo que el proyecto o área funcional al que pertenezca no lo permita por razones de necesidad técnica de presencia.

en la que en la actual coyuntura, en la que parece evidente que el teletrabajo ha llegado para quedarse, algunos convenios colectivos, en aplicación de unas determinadas políticas de responsabilidad social corporativa, y en ocasiones en línea con los ejes estratégicos vinculados al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible, formulan declaraciones programáticas que abogan por impulsar y favorecer esta forma de organización del trabajo, para contribuir a implementar un modelo productivo afín al logro de unos resultados acordes a lo planteado³¹.

3.3. Ordenación del tiempo de trabajo y derecho a la desconexión digital

Partiendo de que la ordenación de la jornada de trabajo debe ser igual para los trabajadores presenciales y a distancia, no se puede obviar que en los convenios colectivos se podrán introducir algunas singularidades ligadas a las características de esta peculiar forma de trabajar. Es decir, en esta materia, los teletrabajadores además de regirse por lo dispuesto tanto en el ET como en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, deberán sujetarse a lo dispuesto sobre la duración y distribución de la jornada de trabajo en los convenios colectivos aplicables. Y todo ello sin sufrir perjuicio alguno en comparación a los trabajadores presenciales, por ejemplo no sería lícito que al hilo del acceso al teletrabajo se admita en el clausulado convencional o en el acuerdo de trabajo a distancia la posible imposición unilateral del cambio de jornada partida a continuada o

31 Entre otros, Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU, centros de Madrid y La Coruña, BOE de 23 de noviembre de 2020, Disposición Transitoria 3ª, que menciona un Programa de Teletrabajo, apelando a la implantación de una política de aplicación de esta modalidad de trabajo en la empresa, a salvo de que por la evolución de la forma de prestar servicio o por el devenir de la actividad de la campaña resulte de imposible aplicación o excesivamente gravoso o costoso; Convenio colectivo de Bureau Veritas SA e Instituto de Calidad SAU, BOE de 10 de marzo de 2021, art.44, que señala que empresa y federaciones sindicales convienen la potenciación del teletrabajo, como forma de organización o ejecución del trabajo que utiliza las tecnologías de la información, en el marco de una relación laboral realizada preponderantemente en el domicilio de la persona trabajadora; Convenio de Iberdrola Grupo, BOE de 2 de marzo de 2021, que apela a la adaptación y organización en la empresa para afrontar mejor la competitividad, y a la incorporación constante de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, haciendo compatible estas premisas de desarrollo de la empresa con el mantenimiento del empleo, y el desarrollo profesional del personal. Y precisando que el teletrabajo contribuye a la mejora del clima laboral de la compañía y a la motivación de los trabajadores, además de posibilitar ahorro de tiempos y costes a la persona que teletrabaja, sin merma de su eficiencia y productividad; Convenio colectivo de Michelin España, BOE de 3 de julio de 2020, que en el contexto de la responsabilidad social corporativa apela a la contribución de la empresa a la movilidad sostenible, a lo que puede ayudar, entre otras medidas, la implantación del teletrabajo en sus centros de trabajo.

viceversa, pues para ello deberán acreditarse las causas y seguirse el procedimiento establecido en el artículo 41 ET.

Además, hay que resaltar que en sede colectiva cada vez son más frecuentes las previsiones tendentes a flexibilizar los contornos de los tiempos de trabajo, presencia, disponibilidad³², y descanso, y esta situación probablemente pueda tener un mayor impacto entre los trabajadores remotos³³.

La jornada a distancia de los teletrabajadores a los que se aplica la Ley 107/2021 oscilará entre un 30% y un 100% de la jornada laboral, y podrán realizar tanto horas ordinarias de trabajo como extraordinarias o complementarias. Para eludir todo fraude al respecto las empresas deberán cumplir las mismas obligaciones de registro vigentes para el resto de trabajadores. El registro de la jornada de estos empleados deberá tener las mismas garantías que el del resto³⁴, reflejando el inicio y el final de la jornada, siendo objetivo, fiable, no manipulable y accesible para el teletrabajador y los representantes de los trabajadores, y canalizándose a través de apps o aplicaciones que deberán ser instaladas y/o descargadas en los PC u otros dispositivos tecnológicos puestos a disposición de las personas trabajadoras por la empresa. En algunos convenios colectivos se aprecian referencias a esta cuestión, que deben ir en la línea de garantizar que la empresa se haga cargo de habilitar dispositivos que permitan registrar la jornada diaria de los teletrabajadores³⁵ y de que se respeten los derechos de la persona trabajadora a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de datos.

32 Entre otras, STJUE de 9 de marzo de 2021, C-344/19.

33 El convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE de 2 de marzo de 2021, en su anexo 5, denominado Modalidades de jornada y horarios, expresamente alude a que el tiempo efectivo de los teletrabajadores exclusivamente es el dedicado a actividades propias del puesto, descartando todos aquellos tiempos empleados en descansos o actividades personales, incluyendo aquellas realizadas con medios puestos a disposición por la empresa. En el mismo sentido, en el convenio colectivo de la Banca, BOE de 30 de marzo de 2021, art. 29, se delimitan las reglas reguladoras del registro de jornada, precisándose de forma detallada qué se considera tiempo efectivo de trabajo.

34 Cfr. art. 14 de RDL 28/2020, que hace hincapié en la realización del registro de los trabajadores a distancia, sin perjuicio de la posible flexibilidad horaria que los mismos pueda tener.

35 Vid el Convenio colectivo del Grupo Cetelem, BOE de 19 de febrero de 2021, art.16, que hace referencia a la implantación de un sistema de registro a través del Portal del empleado, para que cada trabajador, incluyendo a los teletrabajadores, realice diariamente el registro de forma virtual. O de forma detallada sobre las obligaciones de empresa y trabajadores en relación al registro, Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro, BOE de 3 de diciembre de 2020, art. 107 y Convenio colectivo del sector de la banca, BOE de 30 de marzo de 2021, art. 29, que precisa que el registro ha de ser 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

En relación a la ordenación de la jornada de trabajo, a pesar de que es muy factible que la planificación del trabajo a distancia se realice por la empresa en base a resultados, es conveniente, empero, establecer unas pautas o directrices para evitar, entre otros efectos, un excesivo aislamiento de los trabajadores. Entre otras, puede ser conveniente fijar un porcentaje mínimo de jornada presencial³⁶ o establecer una franja horaria determinada en la que los teletrabajadores deban estar conectados, a disposición del empresario y los compañeros³⁷, dado que en este contexto organizacional la comunicación, la generación de confianza entre el equipo de trabajo, es fundamental para eludir las consecuencias negativas ligadas a no verse con asiduidad. Asimismo, para evitar situaciones abusivas, desde la negociación colectiva se debería realizar una labor pedagógica y prohibir que durante un mismo día un trabajador desarrollara una porción de la jornada de trabajo de forma presencial y otra teletrabajando, pues esa fragmentación ocasionará potenciales perjuicios al trabajador, que deberá gestionar en un mismo día desplazamientos de ida al centro de trabajo y vuelta al domicilio o lugar elegido para teletrabajar, así como racionalizar el trabajo debido en ambas sedes físicas.

Los cambios ocasionados por la pandemia han expandido el teletrabajo y han cuestionado un modelo basado preponderantemente en el presencialismo, llegándose a la conclusión de que la productividad de la empresa puede mejorar con una aplicación adecuada de este sistema de trabajo. Eso sí, para lograr un equilibrio adecuado entre el incremento de los beneficios y la competitividad empresariales, la conciliación de la vida laboral y personal y el cuidado de la seguridad y la salud de los trabajadores, se deben articular mecanismos que garanticen el derecho a la desconexión digital de los mismos³⁸. Este derecho, enunciado 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 (en adelante

servicios en modelo de teletrabajo, trabajo en remoto o a distancia y otras similares.

- 36 Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE de 2 de marzo de 2021, art.21, que establece que el teletrabajo será el desempeñado en el domicilio habitual dos días a la semana o Convenio colectivo de las cajas y entidades financieras de ahorro, BOE de 3 de diciembre de 2020, art. 14.4.
- 37 Convenio colectivo del ciclo integral del agua, BOE de 21 de enero de 2021, disposición transitoria segunda, que establece que el acuerdo de teletrabajo deberá incluir entre (entre otros aspectos) el inicio y la finalización de la jornada, los tramos de actividad y el tiempo de activación y desactivación de equipos.
- 38 El Convenio colectivo del ciclo integral del agua, BOE de 21 de enero de 2021, Disposición transitoria segunda, hace alusión a que *“las partes deberán acordar un horario de disponibilidad de teletrabajo, además de la necesidad de establecer y obligar a realizar un registro de la jornada correspondiente”*.

LOPD) y de forma específica en el artículo 18 de la Ley 10/2021, requiere ser concretado en sede colectiva, y por ello es cada vez más usual encontrar precisiones al respecto o apelar a que se aborde en los establecimientos productivos la elaboración de códigos de conducta, protocolos³⁹ o buenas prácticas⁴⁰ sobre los derechos y obligaciones de trabajadores y empresa en esta materia⁴¹. Las medidas precisadas en sede colectiva suelen estar orientadas en dos direcciones: la prohibición de enviar e-mails, atender llamadas, whatsapps, en horario de descanso⁴² y la formación o sensibilización del personal en el uso racional de las herramientas tecnológicas para evitar la fatiga informática⁴³. Igualmente, también es necesario prever en los convenios colectivos en qué supuestos cabrán excepciones, y los trabajadores deberán estar disponibles ante los requerimientos de las empresas⁴⁴ y es conveniente subrayar que el ejercicio de este derecho por

39 Convenio colectivo del Grupo Cetelem, BOE de 18 de febrero de 2021, art. 21. El convenio colectivo del Grupo Accepta Servicios Integrales, SLU, BOE de 30 de julio de 2020, art. 21, señala que las partes firmantes del convenio fijarán en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del convenio los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital, en los que al menos se especificarán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión en los supuestos de trabajo a distancia o en el domicilio particular.

40 El Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC SA, art. 15.4 enuncia todo un elenco de buenas prácticas para una mejor gestión del tiempo de trabajo, entre otras: limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, etc. fuera de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, incorporar la utilización de videoconferencias para evitar desplazamientos innecesarios, fijar que con carácter general las reuniones no acabarán más allá de las 19h...

41 Convenio colectivo de Bureau Veritas Solutions, SA, e Instituto de Calidad, SAU, BOE de 10 de marzo de 2021, artículo 26.

42 Entre otros, Convenio colectivo Iberdrola Grupo, BOE de 2 de marzo de 2021, Disposición Final Octava, o Convenio colectivo de las Cajas y entidades financieras de ahorro, BOE de 3 de diciembre de 2020, art. 15 y convenio colectivo de la Banca, BOE de 30 de marzo de 2021, art. 80.1.

43 Cfr., entre otros, Convenio colectivo de R.Cable y Telecable Telecomunicaciones, SAU, BOE de 19 de febrero de 2021, art.10 y Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC SA, BOE de 6 de mayo de 2021, art. 54.

44 Vid el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering&Consulting Services Spain, SLU, BOE de 20 de abril de 2021, art. 51, que precisa que no serán aplicables las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos que concurren circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata. En dichos supuestos, la empresa contactará con la persona trabajadora para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación, informando simultáneamente de este hecho a la comisión de seguimiento.

las personas trabajadoras no puede suponer ningún trato diferenciado, sanción o perjuicio en sus posibilidades de promoción, evaluación del desempeño⁴⁵, etc.

4. CONCLUSIONES

Desde unos años atrás nos encontramos en una fase de modificaciones en nuestro sistema productivo y de relaciones laborales, motivada por la implantación de la economía 4.0 y por los avances de la transformación tecnológica. Partiendo de esta premisa, la abrupta irrupción de la pandemia mundial originada por la COVID-19 ha acelerado aún más todos los cambios económicos y sociales. A ello hay que unir la corriente impulsada por los Objetivos del Desarrollo Social aprobados por la ONU, que aboga por una estrategia basada, entre otros factores, en el trabajo decente y en el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y que también se ve reflejada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por España en abril de 2021, con ocasión de la gestión y desarrollo de los fondos europeos de recuperación Next Generation UE.

La expansión del teletrabajo, fuertemente vinculada al proceso de digitalización e internacionalización de la economía, ha sido impulsada por las restricciones de movilidad y aislamiento exigidas por una situación sanitaria muy compleja, y con toda probabilidad ha llegado para quedarse, pues los modelos productivos emergentes demandan modalidades de organización del trabajo flexibles.

Hasta el inicio de la pandemia originada por el coronavirus la regulación existente sobre el teletrabajo en nuestro ordenamiento jurídico era deficitaria. Su régimen jurídico era precisado insuficientemente en el artículo 13 ET, que se apoyaba en lo establecido en el Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo, suscrito en 2002. Ahora bien, en cuanto el avance del teletrabajo se acelera por las circunstancias sobrevenidas, se evidencia que es necesario abordar un desarrollo más pormenorizado del régimen jurídico del trabajo a distancia y el teletrabajo. En nuestro país, esta demanda social, puesta en manos de la concertación social, cristaliza con la conclusión de un pacto entre el gobierno y las organizaciones patronales y sindicales más representativas, que se traslada al Real Decreto Legislativo 28/2020, de 22 de septiembre, convalidado por la Ley 10/2021, de 9 de julio. En esta norma se otorga un papel sustancial a la

45 Convenio colectivo del Grupo Accepta Servicios Integrales, SLU, BOE de 30 de julio de 2020, art.21.

negociación colectiva, convirtiéndola en una herramienta indispensable en el desarrollo y perfeccionamiento de los principios y medidas que rigen esta forma de prestar la actividad laboral. Ello se revela de forma clara por las constantes remisiones realizadas por la disposición legal a la negociación colectiva y a los convenios colectivos.

Las especialidades en materia de prevención de riesgos laborales de los teletrabajadores son ostensibles, a causa, principalmente, de que cuando se desarrolla esta modalidad contractual no existe un centro de trabajo al uso, concepto sobre el que gira la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. Ello exige analizar, entre otras cuestiones, la forma de evaluación de los riesgos laborales y de planificación de la actividad preventiva; el impacto de riesgos con una potencial mayor incidencia, como los ergonómicos, los organizativos y los psicosociales; las circunstancias *sui generis* que rodean a los accidentes de trabajo en un centro de trabajo tan peculiar; los rasgos definitorios del teletrabajo en cada empresa y las descripciones de los puestos de trabajo teletrabajables; las características del derecho a la desconexión digital...

El avance en esta materia es todo un reto, más aún cuando lo que está en juego es la salvaguarda del derecho a la seguridad y a la salud en el trabajo de las personas trabajadoras. Y en la misma se deben implicar las empresas, los teletrabajadores, los servicios de prevención, los representantes de los trabajadores, y de forma especializada los delegados de prevención, la inspección de trabajo... Es necesario que en los próximos años, en los que se augura la expansión y consolidación del teletrabajo en nuestro mercado laboral, este desafío sea afrontado con todo un elenco de recursos humanos y económicos, para lograr los mejores resultados posibles y aportar seguridad a los nuevos entornos laborales.