

Facultad
de
Ciencias
Sociales y
Jurídicas

Grado en
Derecho



Universidad de Jaén

Facultad de Ciencias Sociales
y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EL TELETRABAJO Y SU NUEVA REGULACIÓN

Alumno: Ana Oliver Amores

Mayo, 2021

INDICE

ABREVIATURAS	2
1.INTRODUCCIÓN	4
2. NUEVO PARADIGMA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	5
2.1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	6
2.1.1 TRABAJO A DISTANCIA	6
2.1.2. TELETRABAJO.....	7
3. EL TELETRABAJO ANTES Y DURANTE LA COVID-19.....	9
4. NUEVO MARCO NORMATIVO A PARTIR DEL RDL.....	15
4.1 ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA	15
4.2 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA.....	18
4.3 EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA	20
4.3.1 EL TELETRABAJO EN ACUERDOS INTERCONFEDERALES	22
4.3.2 CONVENIOS COLECTIVOS.....	22
4.3.2.1 CC NACIONALES	22
4.3.2.2. ANALISIS DEL CONTENIDO DE LOS CC ANDALUCES	25
4.3.3 ACUERDO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	27
5. CONCLUSIONES	28
6. BIBLIOGRAFÍA.....	29

ABREVIATURAS

AAPP	Administraciones Públicas
AET	Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOJA	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
BOP	Boletín Oficial de la Provincia
CARL	Consejo andaluz de relaciones laborales de Andalucía
CC	Convenio Colectivo
CCNC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CCOO	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CES	Consejo Económico y Social
ET	Estatuto de Trabajadores
IAES	Instituto Universitario de Análisis Económico y Social
INE	Instituto Nacional de Estadística
LOPDGDD	Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RDL	Real Decreto- ley
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadores
USO	Unión Social Obrera

RESUMEN

El teletrabajo y el trabajo a distancia ya existían antes de que se desembocara la pandemia de la Covid-19. Aunque cabe mencionar que la práctica era muy débil y apenas se utilizaba, pero, tras esta crisis sanitaria, fueron numerosas las empresas y los trabajadores que tuvieron que optar por esta modalidad de trabajo para salvaguardar sus puestos y la economía en sí.

Por tanto, este Trabajo de Fin de Grado, trabaja estos conceptos en atención a la nueva regulación adoptada, además de realizar un estudio sobre los diferentes convenios colectivos tanto nacionales como andaluces, con el objetivo de analizarlos sobre si acogen o no esta implantación de actividad laboral.

Palabras clave: Teletrabajo, Trabajo a distancia, Covid-19, Negociación colectiva.

ABSTRACT

Teleworking and remote work already existed before the Covid-19 pandemic broke out. Although it is worth mentioning that the practice was very weak and was hardly used, but, after this health crisis, many companies and workers had to opt for this type of work to safeguard their jobs and the economy itself.

Therefore, this Final Degree Project works on these concepts in response to the new regulation adopted, in addition to carrying out a study on the different collective agreements, both national and Andalusian, with the aim of analyzing them on whether or not they host this implementation of activity labor.

Keywords: Telecommuting, Remote work, Covid-19, Collective negotiation.

1.INTRODUCCIÓN

Con la pandemia desencadena, gran parte de los países optaron por el confinamiento domiciliario, originado consigo el fenómeno conocido como el teletrabajo o el trabajo a distancia. El trabajo a distancia y el teletrabajo no son fenómenos nuevos, es decir, ya existían con anterioridad, aunque contenía una legislación poco desarrollada, muy nula, pero con la medición de ellos, tomaron mayor relevancia debido a la pandemia del coronavirus (la Covid-19). El pasado 23 de septiembre del 2020, se publicaba en nuestro Boletín Oficial del Estado, con un carácter urgente, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, la cual entraría en vigor el 13 del siguiente mes. Dicha norma, venía a desarrollar un equilibrio y a solucionar en cierta medida los problemas no resueltos sobre estos fenómenos de modalidad de trabajo, si bien cabe mencionar que se remite en muchas ocasiones a la negociación colectiva para desarrollar, completar aún más dicha regulación. Además, protege en todo momento, a la figura del trabajador, especialmente su salud, y manteniendo de alguna manera la actividad laboral que se estaba desarrollando con anterioridad.

Con el confinamiento y el distanciamiento físico algunas personas tuvieron que permanecer en sus respectivos hogares donde desarrollarían su jornada laboral correspondiente. Todo se desarrolló de una forma muy rápida para impedir que se propagase más el virus, a pesar de no contar con la preparación suficiente, ni tampoco una regulación específica a ello. Estos cambios provocaron consecuencias tanto positivas como negativas en las personas trabajadoras, tales como, mejor forma para organizar su jornada laboral, o, negativas como, no disponer de los medios correctos para desarrollar su jornada, también el pasar tantas horas solitarias sin ningún tipo de comunicación entre otras. Con esta norma que exponemos encontramos novedades en lo referente a que el trabajador no asumirá ningún gasto derivado de equipos, medios, herramientas que estén vinculados al desarrollo de su actividad laboral en cuando se encuentre en la modalidad del teletrabajo, así como implantándose determinados derechos con los que cuentan que desarrollaremos más adelante.

2. NUEVO PARADIGMA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De forma muy interesante, la crisis sanitaria que estamos atravesando, ha conseguido algo que hasta ahora nadie había conseguido en atención a digitalizar a un gran número de personas, y, en cierta medida, suponer una ampliación a esta tendencia al teletrabajo. Bien es cierto que, después de ese impacto de confinamientos domiciliarios que se vivió, caminamos hoy en día, hacia la normalidad que teníamos, pero hay que detenerse y pensar en el papel que juega el teletrabajo, ya que, hasta cierto punto, se planteaba como una medida esporádica, con un carácter provisional, por lo que nos tenemos que plantear ahora, si el teletrabajo ha venido con el fin de implantarse, o, por el contrario, se trata de una modalidad transitoria ¹.

En atención a esta idea, tenemos que retroceder para poder visualizar la “revolución técnica” de la organización del trabajo. Hasta ahora no existía ningún tipo de ley que tratase de forma exclusiva el trabajo a distancia, aunque, cabe señalar, que el art.13 del ET lo mencionaba de forma muy puntual, sin extenderse demasiado en esa idea. Este artículo se modificó en la fecha de 23/09/2020 ².

Mencionado el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en particular, en su artículo 13, trataba esta idea como contrato de trabajo a domicilio, en el que se establecía cuando estaríamos acorde a esta modalidad trabajo, así como establecer las pautas de cómo ser llevaría a cabo, igualmente haciendo mención al salario, así como a sus derechos ³. De igual manera, como ya hemos mencionado, dicho artículo es modificado, por lo que vemos que hay un avance, ya que actualmente la regulación que da dicho artículo es únicamente la de remitirse al Real Decreto-Ley 28/2020, de trabajo a distancia, en el cual se regula de una manera más “fuerte” y extendida, todo lo correspondiente a esta modalidad de actividad laboral.

Era una necesidad objetiva regular el teletrabajo, pues así lo manifestó el Secretario General de UGT. Es importante que una ley regule todo lo relativo al teletrabajo, en atención a los derechos, duración de la jornada, y aspectos que dejaría en mano de la negociación colectiva que después trataremos. Pues, durante los meses de pandemia fueron muchas las personas que, teletrabajando, tuvieron que utilizar sus medios propios para poder así realizar su jornada. En

¹ De la Casa, S. (2020), El teletrabajo en la era post-covid-19. [Entrada en Blog]. Transforma e.work. Recuperado de <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-en-la-era-post-covid-19/>

² Ley de Teletrabajo en España: todo sobre la regulación del trabajo a distancia, (2021), [Entrada en Blog]. FactorialBlog. Recuperado de <https://factorialhr.es/blog/regulacion-teletrabajo-espana/>

³ Vid. art.13 ET (BOE-A-1995-7730).

cierta medida esta crisis sanitaria vino a acelerar que se regulara el teletrabajo, aunque aún queda muchos aspectos que tratar en un futuro⁴.

Cada vez hay más evidencias de que, de alguna manera, hay un fuerte incremento de la práctica del teletrabajo, pero, hay que reconocer, que este aumento se llevó a cabo de forma sobrevenida, improvisada, sin los medios adecuados y sin ninguna planificación previa para enfrentarse a esta oportunidad, lo podemos calificar como un boom a esa realidad a la que todas las personas que poseyeron la ocasión de poder seguir trabajando, tuvieron que adaptarse como mejor supieron hacerlo a ello⁵.

2.1 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1.1 TRABAJO A DISTANCIA

En primer lugar, se debe tener en cuenta que es el trabajo, que, según la Real Academia Española, la podemos definir como la acción y efecto de trabajar, también como la cosa que es resultado de la actividad del individuo, o, así como el esfuerzo que realiza una persona a la producción de riqueza en contraposición a capital⁶.

Es conveniente definir el concepto de trabajo presencial, que, con objeto de lo establecido en el Real Decreto-Ley, de 22 de septiembre de 2020, en adelante RDL, es el trabajo que se realiza en el centro de trabajo, o en el lugar que sea determinado por la empresa⁷.

Si bien atendemos a lo que señala la Organización Internacional del Trabajo, define el trabajo a distancia como aquella situación en la cual el trabajo se realiza plenamente o parcialmente en un lugar distinto al lugar de trabajo que venga predeterminado⁸. Por otra parte, el Real Decreto- ley, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia, en su art. 2 (definiciones), describe al trabajo a distancia, cito textualmente “es una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regulador”.

⁴ Álvarez, A. (2020). *La regulación del teletrabajo en una necesidad objetiva*. UGT.

⁵ Peiró, JM y Soler, A. (2020, 5 de mayo). *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*. IbieLAB.

⁶ Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea].

⁷ Vid. art. 2 a) del Real Decreto- ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE-A-2020-11043).

⁸ Organización Internacional del Trabajo (2020). *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo*. “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo en el domicilio”. OIT.

El trabajo, tal y como hemos indicado, puede llevarse a cabo en diferentes ubicaciones de aquellos lugares en los que normalmente se desempeñaría dicha realización de la actividad laboral. Esto, tendrá diferentes consecuencias en tanto si hablamos de trabajadores dependientes, o, por el contrario, si son trabajadores independientes. En el caso de los primeros, de los trabajadores dependientes, implica que el trabajo en este caso se realizará en un lugar distinto a⁹:

- Locales, instalaciones de la unidad económica de las cuales depende el trabajador (como por ejemplo un taller).
- Instalaciones o, así como emplazamientos del cliente de la unidad económica de la cual depende el trabajador (sería por ejemplo el caso de una fábrica).
- O un espacio público (por ejemplo, un vendedor ambulante).

En el caso de los trabajadores independientes, el trabajo se realizará en un lugar distinto:

- Locales, instalaciones o el emplazamiento que se encuentra bajo la vigilancia de dicho trabajador.
- Instalaciones o emplazamientos, en este caso de un cliente.
- Espacio público: donde el trabajo se realiza en espacios abiertos al público.

Posteriormente, es conveniente definir el concepto de trabajo a distancia ocasional, que, en este caso lo que la diferencia con el trabajo a distancia, es que este trabajo, en este caso, se desarrolla en el domicilio del trabajador, o, lugar elegido libremente por este, durante toda la jornada de trabajo o parte de ella, pero, se desarrollaría de modo ocasional, de forma muy puntal¹⁰.

2.1.2. TELETRABAJO

Partimos de la base de cuando se originó el teletrabajo, fue en la época de la crisis del petróleo (mediados de los años 70). El teletrabajo se caracterizó como la solución a la inmensidad de problemas sociales, laborales, aliviando con ello el tráfico, reduciendo los gastos de recursos naturales, permitiendo además que, personas más vulnerables (discapacitadas, grupos desfavorecidos) entraran a formar parte en este contexto¹¹.

⁹ OIT. (2020). Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo, pp.5-6.

¹⁰ JDA. (2020, 1 septiembre). *Anteproyecto de nueva ley de trabajo a distancia*.

¹¹ Pérez, C Gálvez, A.M. (2009). “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultad para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, *Revista de pensamiento e investigación social*, número 15, p.58.

El teletrabajo constituye solo un fragmento del grupo en el que encontramos el trabajo a distancia. Podemos encontrarnos con momentos en los que el trabajo a distancia no incluya teletrabajo, y viceversa, es decir, que exista trabajo en el que cuenten con medios tecnológicos lo cual podría no ser trabajo a distancia¹².

Podemos definir también el teletrabajo como la realización de la actividad laboral, realizándose a distancia, en un lugar distinto a la empresa que sea, y con ocasión, en un horario totalmente diferente al habitual. El lugar habitual como veremos más adelante será en numerosos de los casos, el propio hogar del trabajador en numerosos casos¹³. También sería la manera de trabajar a distancia en la que la persona trabajadora utiliza medios informáticos y de telecomunicación para que pueda comunicarse con la empresa, bien desde su domicilio, o bien desde otro sitio distinto al que suele ser el habitual. Lo que hay que tener en cuenta en este concepto es que se utilizan sistemas telemáticos, de telecomunicación, así como medios informáticos¹⁴.

Cabe mencionar que el teletrabajo es una vía muy apropiada tal y como quedó de manifiesto durante el confinamiento vivido provocado por la pandemia que estamos atravesando, la COVID-19, la cual desarrollaremos en el siguiente punto¹⁵.

Posteriormente, es oportuno hacer mención a las posibles modalidades dentro de este concepto, nos encontramos con el término trabajo móvil o flexible, y el trabajo en centro concertado (telecentro). El trabajo móvil o flexible es una forma de trabajo que consiente a la persona trabajadora establecer donde se desarrollará su jornada laboral, bien sea desde el domicilio, instalaciones caracterizadas con medios tecnológicos, o bien, desde centros conectados con lo que sería la sede principal de la empresa, teniendo la obligación de comunicar la ubicación que fuera en cada caso concreto. El telecentro sería otra alternativa de trabajo en la cual el trabajador desarrollaría su jornada laboral en un centro que guarda relación con una red de terceros, la elegirá atendiendo a sus necesidades¹⁶.

¹² Álvarez, H. (2020). “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro trabajo a distancia. *Revista de relaciones laborales*”, volumen 43, p.176.

¹³ Peiró, JM y Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo, p.2.

¹⁴ Saco, R. (2007). “El teletrabajo”. *Revista de la Facultad de Derecho*, volumen 60, p. 327

¹⁵ Monera, D. (2020). TIC, teletrabajo, desconexión digital: equilibrio necesario para preservar la salud y evitar nuevas patologías de carácter profesional. *Anais do Congresso internacional da rede Iberoamericana de pesquisa em seguridade social*, volumen 2, número 1, p. 352.

¹⁶ Confederación Sindical de CCOO. (2020). *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*.

3. EL TELETRABAJO ANTES Y DURANTE LA COVID-19

Antes de adentrarnos en el tema a tratar, cabría hacer mención como se veía el teletrabajo anteriormente a que se desencadenara la pandemia que seguimos viviendo en la actualidad. Podríamos decir que el teletrabajo antes estaba muy poco desarrollado, es decir, se dedicaba muy poca legislación a este concepto, además de que se contara con muy pocos convenios, los cuales hicieran referencia a este tipo de modalidad de trabajo¹⁷. Aunque algún ejemplo que podríamos recalcar el cual si trataría dicha modalidad, es el referente al II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA)¹⁸.

La situación que se originó de forma tan abrupta tras la declaración del Estado de Alarma provocada por la pandemia, a nivel mundial, causada por la COVID-19, conllevó una importante catástrofe en el mundo laboral, como consecuencia de esto, se optó por llevar a cabo la modalidad del teletrabajo, que, aunque no fuera uno de los medios más utilizados con anterioridad, se utilizó con el motivo de seguir manteniendo de alguna manera la actividad económica, dejando atrás el trabajo presencial durante toda esta situación, que como veremos, era necesario dotar de más legislación a este tipo de trabajo¹⁹.

En el mercado español, a consecuencia del Estado de Alarma, se llevaron a cabo medidas urgentes de confinamiento en los hogares respectivos de cada una de las personas, limitando así la realización de las actividades económicas que se llevaba a cabo en numerosos servicios, ya fueran esenciales como no esenciales²⁰. Cuando mencionamos servicios, hacemos mención a los innumerables bares, tiendas, restaurantes, hoteles...los cuáles se vieron suspendidos durante esta pandemia, ya que era imposible garantizar que no se propagase más el virus, dando consigo el origen de numerosos términos que son muy conocidos en la actualidad, como los ERTEs, o, así como el Permiso Retribuido Recuperable²¹.

Seguidamente, es importante hacer mención al RDL 8/ 2020, de 17 de marzo. La pandemia de la COVID-19, hizo brotar una emergencia sanitaria a nivel internacional, tanto

¹⁷ Álvarez, A. (2021). ¿Ha respondido la práctica negocial a las numerosas llamadas realizadas por el RD-L 28/2020 sobre teletrabajo? [Entrada en Blog], Blog Información, Transforma e.work. Recuperado de <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-en-la-era-post-covid-19/>

¹⁸ Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA). Publicado en el BOE el 1 de julio de 2013 (BOE-A-2013-7150).

¹⁹ Álvarez, Del recurso al teletrabajo, p.175.

²⁰ Llorente, R. (2020). *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, p.5.

²¹ Vila, F. (2020), “Nacer en tiempos de Covid”, *Revista de Estudios Jurídico y de Seguridad Social*, p.12.

que afectó a la economía y al bienestar de toda la sociedad²². Recordemos que el 10 de marzo de 2020, el Gobierno decretó un real decreto-ley para que todas las personas permanecieran en sus respectivos hogares. Así como que el 12 de marzo, se adoptase otro real decreto-ley con medidas urgentes para fortalecer la protección pública. Por otro lado, se adoptó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo²³, que añadía limitaciones a este contexto, como cabe destacar las de circulación, es por ello que se optó por el teletrabajo para dar de alguna manera solución a este tipo de restricciones.

Sobre todo, el RDL 8/ 2020, de 17 de marzo, asignó al trabajo a distancia un estatuto preferente, en oposición a otras medidas que lo pretendían, o el fin que perseguían la mayoría, era la suspensión total o, de forma parcial, de las diversas actividades que se estaban desarrollando en todo el país, lo que llevaría consigo que la economía decayera²⁴.

El pasado 23 de septiembre del año 2020 se publicaba en nuestro Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, con motivo de la crisis sanitaria y el uso que se le dio, y se le sigue dando al trabajo a distancia, el cual hemos venido mencionado en diversos apartados de este trabajo, entrando en vigor este el 13 de octubre, que venía a modificar ciertas disposiciones de algunas normas, entre ellos, los artículos del Estatuto de los Trabajadores (ET), así como la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y la Ley sobre infracciones en el orden social²⁵. En cuanto al Estatuto de los Trabajadores se modificaba el artículo 13, remitiéndose al presente Real Decreto-ley 28/2020, así como el artículo 23.1 y el artículo 37.8 ET²⁶.

Dicha norma viene a desarrollar aquellos instrumentos, medios que han de ser proporcionados por las empresas a sus respectivos trabajadores, los cuales son necesarios para que esta forma de organización del trabajo se pueda desarrollar correctamente, además de ampliar la regulación del trabajo a distancia, que como ya hemos visto era necesario para poder hacer frente de mejor manera a dicha situación ²⁷.

²² Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (BOE-A-2020-3824).

²³ Real Decreto-Ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE-A-2020-3692).

²⁴ Puebla, A. (2020), “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol 1, número 3, p.4.

²⁵ Sierra, E.M. (2020). *Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020*. Noticias Cielo. Número 8, p.1.

²⁶ Unión Sindical Obrera (2020). *Guía sindical sobre teletrabajo*, p.21.

²⁷ Álvarez, ¿Ha respondido la práctica negocial? [Entrada en Blog].

Según diversos estudios sobre esta situación, se diferenciaban aquellos trabajadores que estaban satisfechos con el trabajo a distancia, los cuales argumentaban que se organizaban mejor para realizar su jornada laboral, en oposición, a aquellos en los que se encontraban consecuencias negativas, como, por ejemplo, la falta de comunicación con sus colaboradores, esa impresión de estar trabajando en solitario, al igual que, inconvenientes que traían como consecuencia interrumpir su jornada de trabajo²⁸.

Seguidamente, teniendo en cuenta este argumento con respecto a trabajar en solitario podemos afirmar, que, un trabajador cambie su modo de trabajo, es decir, que ahora se encuentre aislado durante toda su jornada de trabajo tanto diaria como semanalmente, puede acarrearle un impacto negativo a su salud mental y emocional. De igual modo, podría provocarle un “estrés laboral”, al igual que un menor rendimiento de su jornada²⁹.

La forma en la que se tuvo que cambiar de forma tan apresurada del trabajo presencial al teletrabajo para intentar disminuir la propagación del virus, sin suficiente preparación de los medios materiales, pudo ser consecuencia de producir un mayor estrés a la hora de organización y de cualificación laboral del trabajador. Si bien otro perjuicio puede ser que ese trabajador no cuente en su hogar con espacios habilitados para desarrollar su jornada, o, que, por ejemplo, que sus servicios de internet y tecnologías sean muy defectuosos, incluso nulos³⁰.

El teletrabajo ha salvado una gran multitud de puestos durante esta pandemia, al igual que ha permitido que numerosas empresas no vayan a la quiebra durante esta. Pero, cabe señalar que esto que parece contener una positividad en el teletrabajo, también ha llevado consigo que numerosos trabajadores no sean capaces de equilibrar lo que es su vida privada con lo que es la vida profesional de ellos. Quiere decir con esto, que, numerosas personas que pasan demasiado tiempo frente a una pantalla y no dediquen tiempo a su vida personal, o, así como familiar, pueden ocasionarle dolores de cabeza, trastornos musculoesqueléticos, cansancio ocular, además de estancarse personalmente y no dedicarse tiempo para sí mismo³¹.

La facultad para trabajar desde casa depende de ciertos factores, tales como, dependiendo del tipo de trabajo que sea, o, el hecho de que la empresa pueda permitirse, y pueda desarrollar correctamente que ese trabajo se pueda desempeñar de manera exitosa en el

²⁸ Anghel, B., Cozzolino, M., Lacuesta Gabarain, A. (2020). El teletrabajo en España. *Boletín económico/Banco de España*, número 2, 2020.

²⁹Mella, L. (2020). *Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia*. Noticias cielo, p.1.

³⁰ Peiró y Soler, “El impulso al teletrabajo”, p.5.

³¹ CEF. Laboral. (2021). *Resolución del Parlamento Europeo sobre la desconexión*.

domicilio, propiciándole los medios necesarios para poder desarrollarla. También en este aspecto, influirá las capacidades que tienen las personas trabajadoras para adaptarse a ello³². Cabe mencionar que el hecho de pasar al teletrabajo durante mucho tiempo interfirió un poco más en las mujeres, debido a las tareas de género que se desempeñan en la familia y en el hogar³³.

A consecuencia del confinamiento total, las personas trabajadoras con hijos experimentaron que resultaba difícil compaginar su trabajo con la realización de las tareas de sus hijos y con su tiempo de descanso. Informando que era difícil concentrarse en las horas que debía dedicarlas a su trabajo. Entre ellos cabe puntualizar que, las familias monoparentales, o, así como los padres de niños con capacidad, o, problemas de aprendizaje declararon que vivieron una situación muy difícil durante en esa época³⁴.

Por otra parte, es necesario hacer referencia a una comparación entre el antes y el después del teletrabajo. Quiero decir con esto, una comparación sobre qué trabajadores contaban con la opción de poder teletrabajar, y quienes no. Con anterioridad, sólo el 7% de los trabajadores contaban con la opción de poder teletrabajar. Con la pandemia que estamos atravesando, se obligó al 80% para que optara por la opción del teletrabajo. No obstante, resultados científicos afirman que el teletrabajo ha incrementado la productividad, pero, no dejando de lado, que, el trabajador tiene que saber gestionar el tiempo, ya que esto ha provocado que la jornada laboral de 8 horas se prolongue hasta las 10 horas perfectamente³⁵.

En el siguiente gráfico, según el INE, en 2019, se muestra que aproximadamente 951.000 personas ocupadas optaron por el teletrabajo, mientras que 688.700 personas lo hicieron de forma ocasional.

³² Anghel, Cozzolino, Lacuesta, “El teletrabajo en España”, p.6.

³³ Tesei, C. (2020). La implantación del teletrabajo en la Unión Europea: análisis antes y después de la pandemia de la covid-19. *Repositorio digital*.

³⁴ OIT, (2020), El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, *Guía práctica*, p.18.

³⁵ RRHH Digital, (2020), “Cómo hemos cambiado: así era el teletrabajo antes y así es después del coronavirus”, Periódico online.

Gráfico 1

Evolución de los ocupados que teletrabajan en España

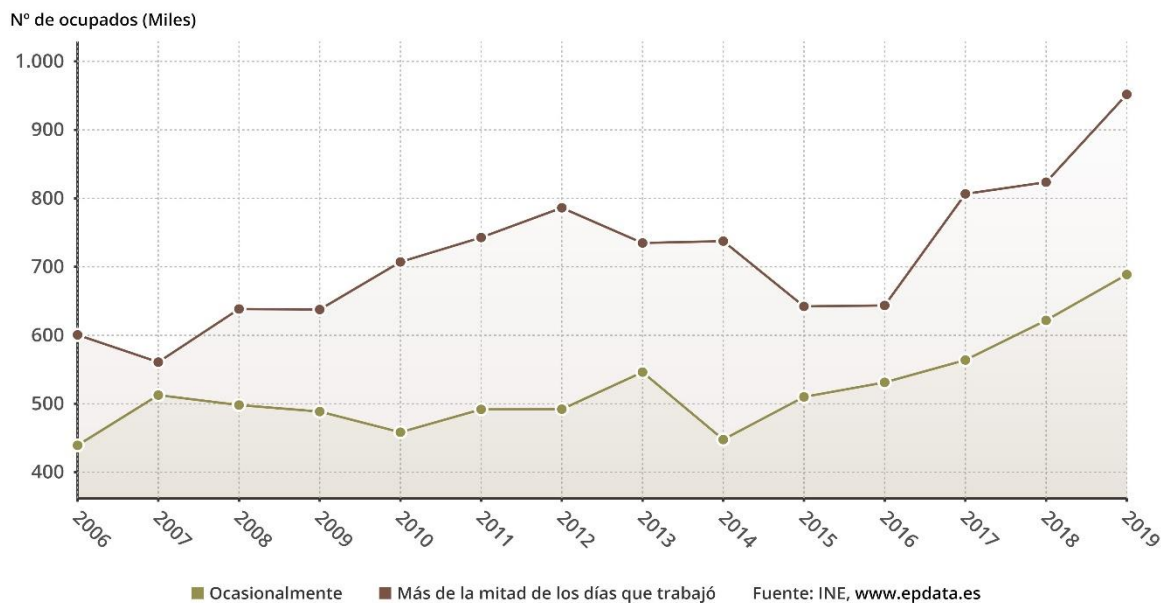


Figura 1: Fuente: INE, www.epdata.es ³⁶

De igual modo, hay que mencionar al paro que se registró durante el mes de marzo en adelante hasta la actualidad, el paro registrado por el SEPE durante el mes de marzo conlleva el número de 3.548.312 personas, cifra que se no se originaba desde el año 2017. Esta cifra establece un crecimiento en aspectos mensuales del 9,3%, y anuales del 9,0%. Es por ello que muchas personas permanecen actualmente sin empleo debido a la crisis sanitaria que seguimos atravesando³⁷.

³⁶ Información completa: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

³⁷ Llorente, Impacto de la COVID-19, pp.9-10

Gráfico 2

Evolución del paro registrado

	AÑO 2020			AÑO 2021		
	PARO REGISTRADO	% DE VARIACIÓN		PARO REGISTRADO	% DE VARIACIÓN	
		MENSUAL	ANUAL		MENSUAL	ANUAL
ENERO	3.253.853	2,85	-0,97	3.964.353	1,96	21,84
FEBRERO	3.246.047	-0,24	-1,31	4.008.789	1,12	23,5
MARZO	3.548.312	9,31	9,01			
ABRIL	3.831.203	7,97	21,10			
MAYO	3.857.776	0,69	25,27			
JUNIO	3.862.883	0,13	28,09			
JULIO	3.773.034	-2,33	25,29			
AGOSTO	3.802.814	0,79	24,04			
SEPTIEMBRE	3.776.485	-0,69	22,62			
OCTUBRE	3.826.043	1,31	20,40			
NOVIEMBRE	3.851.312	0,66	20,42			
DICIEMBRE	3.888.137	0,96	22,90			

Figura 2: Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal³⁸.

Gráfico 3

Evolución mensual del paro registrado. Datos comparativos Años 2019-2021- TOTAL NACIONAL



Figura 3: Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal³⁹.

³⁸ Información completa: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/paro.html>

³⁹ Información completa: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/grafico-paro-registrado.html>

Asimismo, el INE ofrece datos de acuerdo con la Encuesta de Población Activa con respecto a las personas que trabajan desde casa, diferenciando aquellas personas que desarrollan dicha modalidad normalmente, pasando del 4,3% al 4,8%, como aquellas que lo desarrollaron de forma más puntual, pasando del 3.2% al 3,5%. Considerando que estas cifras son muy bajas, con respecto a otros países de la UE, entre ellos, Países Bajos (14 %), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11%)⁴⁰.

4. NUEVO MARCO NORMATIVO A PARTIR DEL RDL

De forma muy breve, para adentrarnos en materia de cara al punto siguiente, vamos a tener en cuenta la Exposición de motivos IV del Real Decreto-ley 28/2020 que venimos abarcando. Que, como bien se indica, partimos de que era necesario llevar a cabo una regulación que fuera suficiente para abordar todas las materias relacionadas con la modalidad de prestación del trabajo a distancia. Para ello, a continuación, voy a tratar los puntos más significativos, en este caso tres, los cuales han tenido cierta relevancia en la nueva regulación adoptada. De forma muy concisa, haremos mención en este punto el acuerdo de trabajo a distancia, será el medio a través del cual se recoja toda la documentación pertinente entre la persona trabajadora y el empresario. Así como los derechos con los que cuentan los trabajadores. Estos aspectos se muestran perfectamente en diferentes artículos de dicha Ley que lo mencionaremos a continuación. Por último, atendiendo al teletrabajo en la negociación colectiva, analizaremos como ya comentábamos como acogen, o, no, los diferentes negociadores esta modalidad de trabajo en sus respectivos acuerdos colectivos⁴¹.

4.1 ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA

Conforme al acuerdo individual, no hay novedad alguna, ya que se sigue regulando el trabajo a distancia como voluntario, sea para el trabajador, como para la empresa. Acordándose tanto al inicio como durante toda la relación contractual, en otras palabras, en un momento posterior, pero con la condición necesaria de que se realice el contrato anteriormente a la puesta en marcha de dicha modalidad (art. 6 RDL 28/2020)⁴². Siendo necesario, además, la firma del trabajador y la empresa en su caso, formalizándose dicho por escrito. Como hemos dicho es

⁴⁰ INE. (2020). Boletín informativo del Instituto Español de estadística. El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19, número 2.

⁴¹ Vid. Exposición de motivos IV del RDL 28/2020 (op.cit).

⁴² Vid. artículo 6 del RDL 28/2020.

voluntario, requiriéndose un acuerdo por ambas partes para que se establezca como se desarrollará dicha modalidad de trabajo a distancia, así como la dinámica que se ha de seguir, para volver a la modalidad de trabajo presencial siempre que sea posible, y cuando así lo deseen ambas partes. Todo esto sin que pueda imponerse a la vía de la modificación de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores⁴³.

Tal y como señala el artículo 5 del Real Decreto Legislativo de 28/2020, en su apartado 2, indica que, frente a la negatividad del trabajador a desarrollar esta modalidad, es decir, trabajar a distancia, o, así como los inconvenientes que pudieran surgir para el desarrollo idóneo de dicha actividad laboral, se indica que, esto, no supondrá la extinción laboral del trabajador, ni tampoco la modificación del entorno de trabajo, es decir, de las condiciones adoptadas para desarrollarlo⁴⁴.

El RDL, el cual estamos tratando, muestra consideración al acuerdo de voluntades para impulsar que se pueda desarrollar el trabajo a distancia, y, por ello, se establece una serie de requisitos, además de un contenido mínimo obligatorio el cual se debe de dar. El incumplimiento se caracterizaría como una infracción grave condenable a multas⁴⁵.

Tal y como establece el artículo 8.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, indica otro requisito, que sería que la empresa, el empresario en su caso, es el que deberá formalizar y entregar al representante legal de las personas trabajadoras, una copia del acuerdo, del contrato celebrado por escrito. En dicha copia se comprenderá todos los datos de dicho contrato, haciendo alusión a todos los acuerdos de trabajo a distancia que se lleven a cabo, con la excepcionalidad de aquellos que muestren datos que afectasen a la intimidad personal (vid. Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo⁴⁶). La copia se entregará en el plazo de 10 días al representante legal, remitiéndose después a la oficina de empleo⁴⁷.

Otro aspecto que tenemos que tener en cuenta, es el referente al contenido del acuerdo de trabajo a distancia, ha de constar un contenido mínimo obligatorio, además de los que se

⁴³ Unión Sindical Obrera.2020. *Guía sindical sobre teletrabajo*. Análisis de los RD- Ley 28/2020 de trabajo a distancia y RD-Ley 29/2020 de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las AAPP, p.14.

⁴⁴ Vid. artículo 5 del Real Decreto- ley 28/2020, de 22 de septiembre.

⁴⁵ Dpto. de Estudios. 2020, 21 octubre. *Las claves sobre el trabajo a distancia (Teletrabajo)*.

⁴⁶ De protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (BOE- A 1982- 11196).

⁴⁷ Vid. artículo 8.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE-A 2015- 11430).

podrían sumar de aquellos que aparezcan en numerosos convenios o acuerdos colectivos en su caso. Referente al contenido mínimo obligatorio será el siguiente (cito textualmente)⁴⁸:

- Inventario de medios, equipos y herramientas, tanto consumibles como elementos muebles, y vida útil o período máximo para la renovación de estos.
- Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma.
- Horario de trabajo y dentro de él, en su caso, las reglas de disponibilidad.
- Porcentaje y distribución, en su caso, entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.
- Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.
- Medios de control empresarial de la actividad
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.
- Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

En último lugar, tenemos que hacer mención a los cambios que se pueden producir, o, al restablecimiento en el acuerdo de trabajo a distancia, en la cual se legaliza las alteraciones en el trabajo a distancia, teniendo el derecho de volver a la situación anterior, siempre en el término establecido, que en este caso sería el trabajo presencial⁴⁹. De igual forma, el artículo 8 del RDL 28/2020 alude a los convenios o acuerdos colectivos, en los cuales se establezcan entre

⁴⁸ Unión Sindical Obrera. 2020. *Guía sindical sobre teletrabajo*, p.15.

⁴⁹ Dictamen 02/2020 del Consejo Económico y Social de España sobre “Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia”. Sesión ordinaria del Pleno 22 de julio de 2020, p.5.

el trabajador y la empresa, la posibilidad de establecer condiciones para cambiar de modalidad, pasando de modalidad presencial a la modalidad de distancia y viceversa⁵⁰.

4.2 DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS A DISTANCIA

En primer lugar, de acuerdo con la exposición de motivos I del RD-ley 28/2020, señala la igualdad de derechos, entre los trabajadores a distancia, y aquellos trabajadores que efectúen los servicios en la misma empresa⁵¹.

Para hacer mención a los derechos que toda persona trabajadora debe tener nos remitimos nuevamente al Real Decreto- ley, de 22 de septiembre de 2020, de trabajo a distancia, que, desde su artículo 9 hasta el artículo 19 de esta, hace referencia a estos derechos⁵²:

- Derecho a la formación y derecho a la promoción profesional. En el que en tal apartado el empresario debe facilitar todos los recursos que fueran necesarios para que se lleve a cabo el acceso de dichas personas trabajadoras a la formación profesional para dicho puesto, facilitando así su promoción profesional. Si nos encontramos en el ámbito del teletrabajo, será necesario una formación adicional para poder utilizar los equipos de la manera correcta⁵³.
- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de equipos, medios y herramientas. La obligación de dotar de todos los medios, equipos y herramientas suficientes es una de las numerosas innovaciones que lleva a cabo la nueva norma que regula el trabajo a distancia, en la cual el empresario tendrá la obligación de facilitar, instalar todos los equipos necesarios para el desarrollo efectivo del teletrabajo⁵⁴.
- Derecho al abono y compensación de los gastos. Todo el desarrollo de la jornada tiene que ser compensado por la empresa en su caso, y no por la persona trabajadora para gastos que fueran destinados a otros usos, como podría ser los medios, equipos que estén vinculados de alguna manera al desarrollo de la jornada⁵⁵.
- Derecho al horario flexible en lo que se establezcan.

⁵⁰ Vid. art 8 del Real Decreto-ley 28/2020.

⁵¹ Vid. exposición de motivos I del Real Decreto-ley 28/2020.

⁵² Vid. artículos 9 a 19 del Real Decreto- ley 28/2020 (op.cit).

⁵³ Sierra, E.M. (2019): “El trabajo a distancia y el teletrabajo”, *Revista especializada en Derecho Fiscal y Laboral*, 278, p.50

⁵⁴ Gómez, F.J. (2020). *La nueva regulación del Trabajo a distancia*. Tirant lo Blanch. 1º edición.

⁵⁵ Unión Sindical Obrera. 2020. *Guía sindical sobre teletrabajo*, p.18.

- Derecho al registro horario adecuado. Si bien atendemos al art. 34.9 ET en el cual la empresa deberá asegurar el registro diario de la jornada, incluyendo por tanto en él, el inicio, así como la finalización de dicha jornada de trabajo que corresponda con el objetivo de evitar situaciones en las cuales la jornada se prolongase durante más horas de las permitidas.⁵⁶ También sería correcto mencionar que el art. 6 del RD-ley 28/2020 se introduce el derecho de adaptación y reducción de la jornada de trabajo, plan Mecuida⁵⁷.
- Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia. Tal y como lo establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales⁵⁸.
- Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Teniendo en cuenta los riesgos psicosociales y ergonómicos que se pudieran originar. El término ergonomía, es el estudio que se lleva a cabo para la adaptación de máquinas, muebles...a las personas que lo emplean frecuentemente en su lugar de trabajo para una mayor comodidad, y es uno de los aspectos más importantes en la Prevención de Riesgos Laborales⁵⁹.
- Derecho a la intimidad y a la protección de datos, tal y como lo establece los términos previstos en la LO 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)⁶⁰.
- Derecho a la desconexión digital, pues así lo establece el artículo 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre⁶¹. Vemos que con la conectividad constante que sufre el trabajador durante toda su jornada laboral, se aumenta riesgos que guardan relación con el cansancio informático, ocasionando en muchas ocasiones consecuencias negativas tanto en el plano físico, como por ejemplo dolores de cabeza, o, también puede afectar al plano mental de dicha persona, como también en el estado anímico. Por ello, se establecen medidas en calidad de prevención de riesgos laborales, tales como que dichos

⁵⁶ Vid. artículo 34.9 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

⁵⁷ Reche, N. (2020): “El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España”, *Revista Internacional de la Protección Social Revista Internacional de la Protección Social*, número 1, p.91.

⁵⁸ BOE-A-1995-24292.

⁵⁹ Mella, L. (2020). Sobre la organización del trabajo, p.1.

⁶⁰ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE-A-2018-16673).

⁶¹ Vid. artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

trabajadores realicen pausas durante su jornada, a fin de lograr reducir por ejemplo el riesgo de la fatiga visual⁶².

- Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.

4.3 EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Si acudimos a la exposición de motivos IV del RDL, se expone que es necesario igualar el tratamiento jurídico en las diversas formas de organización del trabajo, por ello se acude a la negociación colectiva. El fin que se persigue es que se pueda contar con una regulación que sea suficiente y que, de alguna forma, pueda responder a todos los problemas que se pueden plantear, ya sean en el plano de la empresa, o, así como determinadas circunstancias que afecten a las personas trabajadoras, siempre teniendo en cuenta los derechos que ostentan los trabajadores, teniendo bastante consideración a las jornadas de trabajo, para que no se exceda de esta y no cause problemas físicos o mentales⁶³. Se tiene como objetivo “llenar el vacío normativo” en dicha materia, llevándose consigo una regulación que sea suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única⁶⁴.

De igual forma, en dicha exposición de motivos, menciona el Acuerdo Marco Europeo, en el que se expone tres aspectos mínimos que han de cumplimentarse en esta negociación, tales como contar con las condiciones mínimas de seguridad, salud, atendiendo igualmente al tiempo de trabajo y a sus condiciones⁶⁵. Si nos remitimos a este acuerdo, el objetivo de este es que se pueda contar con un marco general a nivel europeo en el que se reflejen las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, teniendo en cuenta siempre, que, aunque estemos hablando en este caso de la modalidad de trabajo, los derechos serán iguales, estemos en una modalidad o en otra diferente⁶⁶.

Es así como el Real Decreto-ley, hace referencia a la negociación colectiva, para que esta pueda aportar los aspectos que son imprescindibles para que se pueda flexibilizar el desarrollo de lo que es el trabajo a distancia⁶⁷. El fin que persigue la negociación colectiva es

⁶² Trujillo, F. (2020), *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 1º edición.

⁶³ Op. cit. Real Decreto- ley 28/2020

⁶⁴ Álvarez, A. (2021), *¿Ha respondido la práctica negocial?* [Entrada en Blog].

⁶⁵ Op.cit. Real Decreto- ley 28/2020.

⁶⁶ EUR-Lex. (2005). Acuerdo marco europeo sobre Teletrabajo.

⁶⁷ Sierra, Breve referencia a la negociación colectiva, p.3.

que se establezca un convenio colectivo, en el cual se lleven a cabo acuerdos, condiciones de trabajo entre los diferentes trabajadores y sus organizadores, entre otras⁶⁸.

Como propuestas del CCOO en relación con esta materia podríamos aludir a... (cito textualmente)⁶⁹:

- Formalización de la modalidad del teletrabajo.
- Garantizar el derecho de la información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Combinación del trabajo a distancia con el trabajo presencial.
- Condiciones de trabajo.
- Medios.
- Voluntariedad y reversibilidad.
- Salario.
- Compensación de gastos.
- Jornada y horario de trabajo.
- Formación.
- Conciliación de la vida personal. Familiar y laboral
- Derechos de representación.
- Desconexión digital.
- Seguridad y salud.
- Prevención de riesgos laborales.

En la XXXIII Jornada de la CCNCC sobre el “teletrabajo y la negociación colectiva”, se señalaba que la negociación colectiva debía mejorar la actual regulación del teletrabajo. También se habló de que en dicha negociación tenía que primar la igualdad de trato, así como de oportunidades, tanto en las personas que trabajaban a distancia, como las que lo desarrollan de forma presencial⁷⁰.

⁶⁸ OIT, Negociación colectiva y relaciones laborales.

⁶⁹ Op.cit. Orientaciones para la regulación del teletrabajo.

⁷⁰ UGT, (2020), La negociación colectiva debe potenciar y mejorar la ley del Teletrabajo.

4.3.1 EL TELETRABAJO EN ACUERDOS INTERCONFEDERALES

En este apartado, nos centramos, sobre todo en el acuerdo Interprofesional de Cataluña. Para ello, atendiendo a la Resolución TSF/2053/2018, de 4 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Acuerdo Interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020, en su capítulo XV recoge la materia del teletrabajo. En dicho acuerdo, se recomienda que los diferentes convenios colectivos incorporen dicha modalidad de trabajo a su actividad empresarial, teniendo muy en cuenta lo referente a los apartados de equipamientos, seguridad, salud... que aparecen reflejados en las condiciones del AET⁷¹. Más allá de esto, también será necesario que se regulen en dichos convenios la conciliación de la vida laboral y personal del trabajador, atender a la evaluación de riesgos laborales, la prevención de riesgos para evitar posibles problemas, así como en especial a esta modalidad de trabajo lo referente a garantizar que no se produzcan problemas relaciones con riesgos psicosociales y ergonomía⁷².

4.3.2 CONVENIOS COLECTIVOS

4.3.2.1 CC NACIONALES

Con respecto a la relación de CC Nacionales en empresas y sector de ámbito nacional, he estado examinando aquellos convenios que se han implantado en el BOE, desde el 1 de noviembre de 2020 (es decir teniendo en cuenta solo aquellos convenios publicados con posterioridad a la entrada en vigor del RD-ley 28/2020), hasta el 10 de febrero de 2021, en relación si lo tratan, o, no lo tratan nada, o, por el contrario, lo tratan de forma muy puntual, nos encontramos con:

- CC de Sector

En relación con aquellos que no lo mencionan, nos encontramos con la Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE de 28 de diciembre)⁷³.

Posteriormente, respecto de aquellos que lo tratan de una forma más extensa, hacemos referencia a la Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de

⁷¹ Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

⁷² Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 7 de septiembre, núm. 7702, (código de convenio núm.79100065092016).

⁷³ Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo. Publicado en el BOE el 28 de diciembre de 2020 (BOE-A-2020-17097).

ahorro, (BOE 3 de diciembre). Durante todo su artículo 14 dedica el trabajo a distancia y el teletrabajo, teniendo tanto uno como otro, esa característica de ser voluntario. Así como los acuerdos para llevarse a cabo este tipo de modalidad, haciendo alusión también a los medios los cuales facilitarán, como podría ser, ordenadores, o cualquier otro tipo de dispositivo, teléfono móvil con línea, con datos necesarios para la conexión de la Red Wifi, además de una silla ergonómica homologada (esto ya a petición más del trabajador). Lleva a cabo mecanismos para evitar situaciones de aislamiento. Asimismo, se facilitarán, los derechos de información y participación, y también los derechos colectivos y sindicales, que las personas trabajadoras ostentarán⁷⁴.

De igual modo, el artículo 15 de esta misma Resolución, menciona el derecho a la desconexión digital de lo cual ya veníamos hablando, el fin que se busca en este derecho es que las personas trabajadoras sepan saber hasta qué punto se encuentra su jornada laboral con respecto a su ámbito familiar, además de que esto, no conlleve problemas de salud por estar tantas horas frente a una pantalla, y no realizar los descansos oportunos, para así poder trabajar de forma satisfecha en un ambiente bueno de trabajo⁷⁵.

- CC de Empresa

En primer lugar, teniendo en cuenta los convenios que no mencionan ni tratan el teletrabajo, nos encontramos la Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL. (BOE 23 de noviembre)⁷⁶. La Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. (BOE 30 de noviembre), tampoco lo trata⁷⁷.

Así como, la Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima. (BOE 21 de enero), tampoco

⁷⁴ Vid. artículo 14 de la Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Publicada en el BOE el 3 de diciembre de 2020 (BOE-A-2020-15571).

⁷⁵ Vid. artículo 15 de la Resolución de 23 de noviembre de 2020.

⁷⁶ Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo. Publicado en el BOE el 23 de noviembre de 2020 (BOE-A-2020-14755).

⁷⁷ La Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo. Publicado en el BOE el 30 de noviembre de 2020 (BOE-A-2020-15264).

menciona la técnica de la modalidad del teletrabajo ⁷⁸. Igualmente, tampoco lo recoge la Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU. (BOE 5 de febrero) ⁷⁹.

Finalmente, dentro de este apartado de los convenios colectivos que no mencionan esa modalidad, localizamos la Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España (BOE 5 de febrero) ⁸⁰.

Respecto de los convenios que se remiten a la ley, destacamos la Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. (BOE 21 de enero)⁸¹ .

Dentro de esta resolución, si nos remitimos a la disposición transitoria segunda, en la cual se modifica el modo de trabajo, de forma que la distribución de la prestación del trabajo presencial que se venían dando, sea cambiada por el trabajo a distancia, según lo dispone Real Decreto 28/2020, el cual venimos haciendo referencia. Durante dicha disposición se trata que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora, tal y como mencionábamos anteriormente, además de la forma en la que se formalizará el acuerdo, entre el trabajador y la empresa que corresponda en su caso , sin dejar de lado los requisitos necesarios para que dicho acuerdo se lleve a cabo, como, por ejemplo, llevarse por escrito, constando el inicio y el fin de jornada, de modo que como ya veíamos para que no se excediera en lo que es su jornada diaria, ya que el hecho de realizar el trabajo a distancia en lugares como por ejemplo el hogar del trabajador, puede acarrear que este al no tener que desplazarse a ningún sitio exceda su horario. Enumera todo el material que la empresa atribuirá al trabajador para que este pueda desarrollar su jornada sin ningún tipo de problema...Igualmente, dicho convenio, tiene en cuenta el derecho a la desconexión digital⁸².

⁷⁸ Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo. Publicado en el BOE el 21 de enero de 2021 (BOE-A-2021-88).

⁷⁹ Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU. Publicado en el BOE el 5 de febrero de 2021 (BOE-A-2021-1706).

⁸⁰ Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España. Publicado en el BOE el 5 de febrero de 2021 (BOE-A-2021-1707).

⁸¹ Publicado en el BOE el 21 de enero de 2021 (BOE-A-2021-878).

⁸² Vid. disposición transitoria segunda de la Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo.

Si atendemos a aquellos que lo mencionan parcialmente, encontramos la Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU, para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña (BOE 23 de noviembre)⁸³. Observando el artículo 45 de dicha resolución sobre el vale de comida, expone que “el vale de comida no se abonará los días que el personal efectúe teletrabajo”⁸⁴. Dentro de esta misma resolución, la disposición transitoria tercera trata el programa de teletrabajo, en el que se acuerda la opción de esta forma de organización del trabajo, salvo que, resultare defectuosa o acarree problemas de mantenimiento al respecto⁸⁵.

Por otro lado, la Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del IV Convenio colectivo de Iberdrola Inmobiliaria, SAU, (BOE 21 de enero), lleva a cabo una extensión del contenido en otros convenios. En la exposición de motivos de dicha resolución (VIII), se incorpora las materias que abarca todo lo que sería el trabajo a distancia, así como la desconexión digital⁸⁶. De manera análoga, en el apartado de los acuerdos, en el cuarto, las partes podrán incluir en este IV Convenio Colectivo, la “Regulación del teletrabajo Iberdrola”, la desconexión digital, además de desarrollar planes de igualdad con el fin de perseguir la armonización familiar y laboral⁸⁷.

4.3.2.2. ANALISIS DEL CONTENIDO DE LOS CC ANDALUCES

Para llevar a cabo el análisis del contenido de estos convenios que han sido publicados en Boletines Oficiales de la Junta, así como provinciales (BOJA y BOP), me he dirigido a la página web de la base de datos del CARL⁸⁸, comprobando los convenios que se encuentran vigentes después de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020 hasta enero del año 2021.

Diferenciamos los Convenios Colectivos teniendo en cuenta que traten de manera escueta el teletrabajo. En primer lugar, teniendo en cuenta aquellos que lo tratan, nos encontramos, de forma muy puntual, de acuerdo con la Consejería de empleo, formación y trabajo autónomo, el convenio o acuerdo: GESTLABOR HOSTELERÍA, S.L. Tal y como se detalla en el punto 5 de esta (igualdad en la empresa), se facilita el teletrabajo en “casos de

⁸³ Publicado en el BOE el 23 de noviembre de 2020 (BOE-A-2020-14754).

⁸⁴ Vid. artículo 45 de la Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo.

⁸⁵ Vid. disposición transitoria tercera de la Resolución de 11 de noviembre de 2020.

⁸⁶ Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo. Publicado en el BOE el 21 de enero de 2021, núm 18.

⁸⁷ Resolución de 8 de enero de 2021 (ibidem exposición de motivos VIII).

⁸⁸ Consejo Andaluz de relaciones laborales de Andalucía.

necesidad” para aquellos trabajadores ya sea por motivos personales o familiares, pueden optar por dicha modalidad. Así mismo, se vuelve a hacer referencia a la conciliación en el punto 6 (objetivos)⁸⁹.

Por otro lado, de acuerdo a la Delegación territorial de empleo, formación, trabajo autónomo, transformación económica, industria, conocimiento y universidades, hallamos el convenio colectivo IDENTO MARKETING Y DESARROLLO WEB S.L.U. En su artículo 20, consistente en el registro de jornada, se establece que, en el caso de que se teletrabajase, el registro que se realice deberá ser objetivo, fiable y accesible. Igualmente, cabe mencionar que la empresa, en todo momento, deberá de proporcionar el material que fuera necesario para que el trabajador puede registrar de forma favorable dicho registro, tanto el inicio, como el fin de la jornada⁹⁰.

Idénticamente, si nos fijamos en el artículo 26 de este mismo convenio colectivo, se persigue la conciliación, ya sea por necesidades que haya de atender el trabajador respecto de sus hijos, o familiares dependientes. Prevé para el caso en el que se desencadenara un nuevo confinamiento, se prestará la actividad laboral por medio de la modalidad del teletrabajo, tal y como lo estableciera la normativa que esté vigente en dicho momento, o, según lo que acordara el trabajador con su respectiva empresa cuando fuera necesaria una conciliación en su caso⁹¹. El siguiente punto de este mismo artículo, es decir, el punto 3, se destina a la desconexión digital, garantizando que los trabajadores dispondrán de derechos de desconexión digital durante su jornada laboral⁹².

En el Boletín número 225 del año 2020, en el apartado de la Administración Local, analizamos el convenio o acuerdo: CAMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIAS Y SERVICIAS DE JEREZ DE LA FRONTERA. En la Parte II, punto 1 (la cámara de Jerez y la igualdad), se establecen nuevamente medidas para favorecer la conciliación de los trabajadores. Los cuales, pueden optar por el teletrabajo si fuera necesario, garantizándoles con ello permisos, para que puedan resolver las gestiones que le sean de “inevitable necesidad”⁹³. Como estamos viendo, lo que se pretende en todo momento es mantener la armonización de la vida laboral y familiar, con más motivo si nos encontramos con situaciones que sean de urgencia.

⁸⁹ Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 219, 17 de noviembre de 2020, núm 67.382.

⁹⁰ Vid. art 20 del Boletín Oficial de la Provincia de Granada 196, 19 de noviembre de 2020, núm 5005.

⁹¹ Vid. art 26.2 del Boletín Oficial de la Provincia de Granada 196.

⁹² Vid. art 26.3 op.cit Boletín Oficial de la Provincia de Granada 196.

⁹³ Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 225, de 25 de noviembre de 2020, núm 69.160.

Por otro lado, atendiendo al texto del Plan de Igualdad de CAMPUS EUROPEO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE GRANADA S.L, en el artículo 8, se aplica medidas de conciliación de la vida familiar y laboral, facilitando por ello el teletrabajo, pero solo al personal que trabaja en la oficina, ya que en este caso no sería válido para los docentes ya que desarrollan la modalidad presencial⁹⁴. Seguidamente, de igual manera, en el Boletín número 238 del año 2020, respecto a la Junta de Andalucía, nos encontramos con el plan de igual de oportunidades tanto para mujeres y hombres de Rube Servicios Pedagógicos, S.L, en el cual si bien se indica que dicha empresa cuenta con el mecanismo de optar teletrabajo para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por último, respecto al convenio o acuerdo: Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera. En el capítulo II que trata la jornada laboral, en el artículo 6 se expone que siempre que se cuente con los medios se podrá implantar la modalidad de teletrabajo. De manera análoga, en el capítulo 12 (Jubilaciones), se lleva a cabo la misma idea, en el cual permitirá a los trabajadores cumplidos los 60 años de edad, optar por dicha modalidad durante una hora diaria⁹⁵.

4.3.3 ACUERDO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Atendiendo al artículo 27 del Boletín Oficial del Estado, en la Resolución de 17 de marzo de 2021, se encuentra regulado el trabajo a distancia y el teletrabajo. Reconociéndose la organización y la ejecución de la prestación laboral a través de las tecnologías de la información y la comunicación. Será voluntario, reversible en virtud de la voluntad ya sea de la empresa o de la persona trabajadora, indicando además en caso de que se lleve a cabo dicha modalidad en los plazos y la forma que se dará. Siendo imprescindible que la empresa dote de los medios y equipos que sean necesarios para el correcto desarrollo de la actividad laboral. Adjuntándose también lo referente a los derechos de información y participación, y, así como mantener y velar en todo momento por la seguridad y salud laboral de los trabajadores. Al igual que las personas que mantengan la realización de la actividad presencial, y las que lo realicen de forma telemática contarán con los mismos derechos ya sean de participación, de voto... Se contempla

⁹⁴ Boletín Oficial de la Provincia de Granada 205, de 2 de diciembre de 2020, núm 5363.

⁹⁵ Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 5, de 11 de enero de 2021.

esta modalidad de trabajo para épocas de pandemias, o, circunstancias que sean imprevisibles o extraordinarias sobrevenidas⁹⁶.

5. CONCLUSIONES

Tras haber llevado a cabo esta exposición del teletrabajo y el trabajo a distancia, llegamos a numerosas conclusiones. En primer lugar, el cambio de modalidad de trabajo tan abrupto que se tuvo que dar cuando se desencadenó la pandemia de la Covid-19, acarrió ciertos riesgos. Nos damos cuenta que, lo que pudo resultar de alguna manera como una oportunidad tanto para paralizar la propagación del virus, como la de que se mantuviera la actividad económica, también llevó consigo unos posibles efectos perjudiciales. Si nos detenemos en esta cuestión, es necesario que en el teletrabajo se implanten una serie de condiciones, tales como planificar y evaluar el trabajo remunerado de cara a organización del tiempo para que por ningún concepto se ejercitasen más horas de las establecidas. En ese tiempo de confinamiento domiciliario se demostró las posibles consecuencias tanto negativas, como positivas, que acarrearón los trabajadores que se encontraban teletrabajando en sus correspondientes domicilios. El problema en gran parte es que el teletrabajo anteriormente no ocupaba un puesto “importante” en nuestras normas, en otras palabras, la legislación con la que contaba anteriormente el teletrabajo era muy desestructurada, apenas se encontraba desarrollada, transformándose en la primera legislación estatal para hacer frente a este tipo de situaciones que seguimos viviendo en la actualidad.

Teniendo en cuenta el estudio realizado de los convenios publicados posteriormente a la entrada en vigor de la Ley, en atención a si dan respuesta a esta modalidad, vemos que, los diferentes negociadores en este caso, en gran parte hacen un caso omiso a la Ley. Si bien hay que mencionar que en ocasiones si se remiten a ella de forma muy escueta, o, tratan solo algún aspecto, dejando todos los demás de lado. También vemos claramente como exponen que lo abarcaran en un futuro dichos aspectos, de cara a otro posible confinamiento, por ejemplo. Quizás el tema que más se trate en estos convenios sea el de mediar la conciliación tanto laboral como familiar, de cara a atender a las posibles necesidades de sus hijos, o familiares “en caso de necesidad”.

⁹⁶ Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca, publicado en el BOE el 30 de marzo de 2021 (BOE-A-2021-5003).

Bajo mi punto de vista, veo que nos encontramos en un proceso en el que tenemos que seguir avanzando, queda mucho por completar y por desarrollar en esta regulación del Teletrabajo. El teletrabajo cada vez se irá usando más, serán muchos los trabajadores que opten por ello, y tenemos que darle la oportunidad para que así sea, proporcionándole todo lo necesario para que sea una herramienta más, con el objetivo de mejorar tanto la productividad y la competitividad de las empresas, para que cada vez se vayan desarrollando más convenios o acuerdos colectivos que vayan dando respuesta a esta modalidad de trabajo. Quedan muchas cuestiones por tratar, ya sea en el punto de vista de la prevención de riesgos, así como de la conciliación. Sin olvidar que se deberá de velar siempre por los trabajadores, para que se cumplan siempre los derechos que le correspondan, y se les doten de todos los materiales y equipos que sean suficientes para un correcto desarrollo de la actividad laboral, teniendo en cuenta que dichos trabajadores no se podrán aislar y que no trabajen de una manera solitaria (que sería otra de las cuestiones que también deberá de mejorar esta modalidad).

6. BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, A. (2020). *La regulación del teletrabajo en una necesidad objetiva*. UGT Recuperado de <https://www.ugt.es/la-regulacion-del-teletrabajo-en-una-necesidad-objetiva>

Álvarez, A. (2021), ¿Ha respondido la práctica negocial a las numerosas llamadas realizadas por el RD-L 28/2020 sobre teletrabajo? [Entrada en Blog]. Transforma e.work. Recuperado de <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-en-la-era-post-covid-19/>

Álvarez, H. (2020): “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro trabajo a distancia, *Revista de relaciones laborales*, volumen 43, p.176. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7572660>

Anghel, B., Cozzolino, M., Lacuesta, A. (2020). “El teletrabajo en España”, *Boletín económico/Banco de España*, número 2, p.2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7622938>

CEF. Laboral. (2021), Resolución del Parlamento Europeo sobre la desconexión. Recuperado de <https://www.laboral-social.com/parlamento-quiere-garantizar-derecho-a-desconectar-trabajo.html>

Confederación Sindical de CCOO. (2020). *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/98924f6342dd4089217c2b8898065def000001.pdf>

De la Casa, S. (2020), El teletrabajo en la era post-covid-19. [Entrada en Blog]. Transforma e.work. Recuperado de <https://www.transformaw.com/blog/el-teletrabajo-en-la-era-post-covid-19/>

Dpto. de Estudios. 2020, 21 octubre. *Las claves sobre el trabajo a distancia (Teletrabajo)*. Disponible online: <https://www.planificacion-juridica.com/es/2020/10/claves-trabajo-a-distancia-teletrabajo/>

EUR-Lex. (2005). Acuerdo marco europeo sobre Teletrabajo. Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Gómez, F.J. (2020), *La nueva regulación del Trabajo a distancia*, Tirant lo Blanch, 1º edición, p. 73. <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413559131>

INE www.epdata.es : Información completa en: <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

INE. (2020), Boletín informativo del Instituto Español de estadística. El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID, número 2. Recuperado de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

JDA. 2020. *Anteproyecto de nueva ley de trabajo a distancia*. Recuperado de <https://www.jda.es/anteproyecto-de-nueva-ley-de-trabajo-a->

Ley de Teletrabajo en España: todo sobre la regulación del trabajo a distancia, (2021). [Entrada en Blog]. FactorialBlog. Recuperado de <https://factorialhr.es/blog/regulacion-teletrabajo-espana/>

Llorente, R. (2020), *Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables*. IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, p. 5. Recuperado de https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/42247/impacto_llorente_IAESDT_2020_N02.pdf?sequence=1&isAllowed=y (12/02/2021)

Mella, L. (2020), *Sobre la organización del trabajo como factor de riesgo laboral en el trabajo a distancia*. Noticias cielo, p.1. Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/12/mella_noticias_cielo_n11_2020.pdf

Monera, D (2020): “TIC, teletrabajo, desconexión digital: equilibrio necesario para preservar la salud y evitar nuevas patologías de carácter profesional”, *Anais do Congresso*

internacional da rede Iberoamericana de pesquisa em seguridade social, volumen 2, número 1, p. 352. Recuperado de <https://revistas.unaerp.br/rede/article/view/2229/1579>

OIT (2020). Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo, pp5-6. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

OIT. (2020), El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella, *Guía práctica*, p.18. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). *COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo*. “Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo en el domicilio”. OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf

Peiró, JM y Soler, A. (2020). *El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea*. IbieLAB. Recuperado de <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Pérez, Gálvez. (2009): “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultad para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, *Revista de pensamiento e investigación social*, número 15, p.58. Recuperado de <https://atheneadigital.net/article/view/597>

Puebla, A. (2020): “Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género”, *Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol 1, número 3, p.4. Recuperado de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/5547/4115>

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es/trabajo>

Reche, N. (2020): “El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España”, *Revista Internacional de la Protección Social Revista Internacional de la Protección Social*, número 1, p.91. Recuperado de: https://institucional.us.es/revistas/Prot_Social/1_2020/E-RIPS_vol_5_n_1_06_nuria_reche_tello.pdf

RRHH Digital. (2020), “Cómo hemos cambiado: así era el teletrabajo antes y así es después del coronavirus”, Periódico online. Disponible online: http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/141991/Como-hemos-cambiado-asi-era-el-teletrabajo-antes-y-asi-es-despues-del-coronavirus?target=_self

Saco, R. (2007): “El teletrabajo”, *Revista de la Facultad de Derecho*, número 60, p. 327. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085077>

Servicio Público de Empleo Estatal. Información completa en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/paro.html>

Servicio Público de Empleo Estatal. Información completa en: <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/estadisticas/datos-avance/grafico-paro-registrado.html>

Sierra, E.M. (2019): “El trabajo a distancia y el teletrabajo”, *Revista especializada en Derecho Fiscal y Laboral*, 278, p.50. Disponible online en: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/89353/10_A_fondo_laboral.pdf?sequence=1

Sierra, E.M. (2020), *Breve referencia a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia en el RD-ley 28/2020*. Noticias Cielo, número 8, p.1. Recuperado de https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/101756/1/sierra_noticias_cielo_n8_2020.pdf?sequence=1 (17/02/2021)

Tesei, C. (2020), La implantación del teletrabajo en la Unión Europea: análisis antes y después de la pandemia de la covid-19, *Repositorio digital*, p.13. Recuperado de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/8989/tfm-tes-imp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Trujillo, F. (2020), *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 1º edición, p.63-64. Disponible online en: <https://biblioteca--tirant--com.ujaen.debiblio.com/cloudLibrary/ebook/show/9788413559131>

UGT. (2020), La negociación colectiva debe potenciar y mejorar la ley del Teletrabajo. Recuperado de <https://www.ugt.es/la-negociacion-colectiva-debe-potenciar-y-mejorar-la-ley-del-teletrabajo>

Unión Sindical Obrera (2020). *Guía sindical sobre teletrabajo*, p.21. Recuperado de <https://www.uso.es/wp-content/uploads/2020/10/sindicato-uso-teletrabajo-guia.pdf>

Unión Sindical Obrera.2020. *Guía sindical sobre teletrabajo*. Análisis de los RD- Ley 28/2020 de trabajo a distancia y RD-Ley 29/2020 de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las AAPP, p.14. Recuperado de <https://www.uso.es/wp-content/uploads/2020/10/sindicato-uso-teletrabajo-guia.pdf>

Vila, F. (2020): “Nacer en tiempos de Covid”, *Revista de Estudios Jurídico y de Seguridad Social*, p.12. Recuperado de <https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/issue/view/695/N%C3%BAmero%20completo>

- **LEGISLACIÓN**

Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 219, 17 de noviembre de 2020, núm 67.382.

Disponible en:

https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2020/11_noviembre/BOP219_17-11-20.pdf#page=1

Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 225, de 25 de noviembre de 2020, núm 69.160.

Disponible en:

https://www.bopcadiz.es/export/sites/default/.boletines_pdf/2020/11_noviembre/BOP225_25-11-20.pdf#page=4

Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz 5, de 11 de enero de 2021. Disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuiid=f66c2d31-53e6-11eb-ac29-edc1e680de03>

Boletín Oficial de la Provincia de Granada 196, 19 de noviembre de 2020, núm 5005.

Disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuiid=121ad0ea-2a41-11eb-bfc5-bf7d9a3f377f>

Boletín Oficial de la Provincia de Granada 205, de 2 de diciembre de 2020, núm 5363.

Disponible en:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/descargarDocumento?uuiid=e8b13a7c-3540-11eb-be5d-ffeaf5709571>

CES. Dictamen 02/2020 del Consejo Económico y Social de España sobre “Anteproyecto de Ley de Trabajo a distancia”. Sesión ordinaria del Pleno 22 de julio de 2020, p.5. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5231798/Dic022020.pdf/6c4cdb39-3683-7563-f6a4-850ce34bb790>

Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, 7 de septiembre, núm. 7702, (código de convenio núm.79100065092016). Disponible online:

<https://ww3.eic.cat/sites/default/files/novetats-nol/20246745e.pdf>

España. Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Boletín Oficial del Estado, 14 de mayo de 1982, núm. 115. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/1982/05/05/1/con>

España. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Boletín Oficial del Estado, 6 de diciembre de 2018, núm. 294. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

España. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 29 de marzo de 1995, núm. 75. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1995/03/24/1>

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

España. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado 23 de octubre de 2020, núm. 253. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/22/28/con>

España. Real Decreto-Ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 2020, núm. 67. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463/con>

España. Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, 18 de marzo de 2020, núm. 73. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8>

España. Resolución de 11 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo ONO (Cableuropa, SAU y Tenaria, SA). Publicado en el BOE el 1 de julio de 2013 (BOE-A-2013-7150). <https://www.boe.es/boe/dias/2013/07/01/pdfs/BOE-A-2013-7150.pdf>

España. Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Enerco Windenergy Spain, SL. Boletín Oficial del estado, 23 de noviembre de 2020, núm. 307. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/11/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/11/(4))

España. Resolución de 11 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lyntia Networks, SAU, para los centros de trabajo de Madrid y A Coruña. Boletín Oficial del Estado, 23 de noviembre de 2020, núm. 307. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/11/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/11/(3))

España. Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos.

Boletín Oficial del Estado, 28 de diciembre de 2020, núm. 338. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/15/\(7\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/15/(7))

España. Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. Boletín Oficial del Estado, 30 de marzo de 2021, núm. 76. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/03/17/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/03/17/(1))

España. Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Mantenimiento y Montajes Industriales, SA. Boletín Oficial del Estado, 30 de noviembre de 2020, núm 313. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/18/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/18/(3))

España. Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Publicada en el BOE el 3 de diciembre de 2020 (BOE-A-2020-15571). [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/23/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/11/23/(4))

España. Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU. Boletín Oficial del Estado, 5 de febrero de 2021, núm 31 Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/26/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/26/(1))

España. Resolución de 26 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo para las empresas integradas en la unidad de negocio de Abertis Autopistas de España. Boletín Oficial del Estado, 5 de febrero de 2021, núm 31. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/26/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/26/(2))

España. Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarias Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima. Boletín Oficial del Estado, 21 de enero de 2021, núm. 18. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/08/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/08/(6))

España. Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Boletín Oficial del Estado, 21 de enero de 2021, núm. 18. Disponible en: [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/08/\(3\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/08/(3))

España. Resolución de 8 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del IV Convenio colectivo de Iberdrola

Inmobiliaria, SAU. Boletín Oficial del Estado, 21 de enero de 2021, núm. 18. Disponible online:
[https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/08/\(4\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/01/08/(4))