

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO REMOTO MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: VALORACIÓN COMPARADA DE LAS EXPERIENCIAS ESPAÑOLA E ITALIANA¹

[*THE REGULATION OF REMOTE WORK THROUGH COLLECTIVE BARGAINING: A COMPARATIVE ASSESSMENT OF THE SPANISH AND ITALIAN EXPERIENCES*]

José Enrique Ruiz Saura

Fecha de recepción: 15 de junio de 2023

Fecha de aceptación: 26 de junio de 2023

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. EL CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE NORMATIVA DEL TRABAJO REMOTO.- 2.1. Contenido general de los convenios colectivos de teletrabajo.- 2.1.1. Voluntariedad.- 2.1.2. Reversibilidad provisional y reversibilidad definitiva.- 2.1.3. Suscripción de contrato individual.- 2.1.4. Horarios de trabajo.- 2.1.5. Reuniones presenciales.- 2.1.6. Desconexión digital.- 2.2. Especial referencia a la compensación de gastos derivados del teletrabajo.- III. CONCLUSIONES.- BIBLIOGRAFÍA.

Contents: I. INTRODUCTION.- II. THE COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT AS A REGULATORY SOURCE OF REMOTE WORK.- 2.1. General content of the collective bargaining agreements on teleworking.- 2.1.1. Voluntariness.- 2.1.2. Provisional reversibility and final reversibility.- 2.1.3. Subscription of individual contracts.- 2.1.4. Hours.- 2.1.5. Face-to-face meetings.- 2.1.6. Digital disconnection.- 2.2. Special reference to the compensation of expenses derived from teleworking.- III. CONCLUSIONS.- BIBLIOGRAPHY.

¹ Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación "ACTIVIDAD SINDICAL Y DERECHOS COLECTIVOS EN LAS RELACIONES LABORALES DEL SIGLO XXI", llevado a cabo en el Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Murcia con financiación del Ministerio de Universidades (FPU 19/02487).

Resumen: La regulación del teletrabajo y su presencia en la negociación colectiva ha seguido una trayectoria desigual en España y en Italia. Sin embargo, en 2020, se produjo un cambio de paradigma con la extensión del Covid-19 y la urgencia de medidas de aislamiento social. Para hacer frente a sus efectos, surgió la necesidad imperiosa de consolidar y dotar de contenido regulatorio al trabajo remoto. En ambos países, este nuevo escenario ha traído consigo distintas formas de llenar el vacío regulatorio desde las mesas de negociación, lo cual ha llegado incluso a generar controversias que han debido ser resueltas en sede judicial. En el presente trabajo se analiza la evolución reciente del papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo de forma comparada en los marcos de relaciones laborales español e italiano, así como qué rol puede desempeñar el colectivo de personas teletrabajadoras en los futuros acuerdos colectivos.

***Abstract:** The regulation of teleworking and its presence in collective bargaining has followed an uneven trajectory in Spain and Italy. However, in 2020, a paradigm shift occurred with the spread of Covid-19 and the urgency of social isolation measures. To deal with its effects, the urgent need arose to consolidate and provide regulatory content to remote work. In both countries, this new scenario has brought with it different ways of filling the regulatory vacuum from the negotiating tables, which has even generated controversies that have had to be resolved in court. This paper analyzes the recent evolution of the role of collective bargaining in the regulation of teleworking in a comparative way in the Spanish and Italian labor relations frameworks, as well as the role that the group of teleworkers can play in future collective agreements.*

Palabras clave: Digitalización, Negociación colectiva, Nuevas tecnologías, Teletrabajo, Trabajo remoto

***Keywords:** Collective bargaining, Digitization, New technologies, Remote work, Teleworking*

* * *

I. INTRODUCCIÓN¹

En España, tradicionalmente, la introducción por parte de los convenios colectivos de prescripciones normativas específicamente destinadas al teletrabajo ha sido, en general, lenta y escasa. Sobre todo, su tratamiento ha tenido una presencia muy limitada en las negociaciones sectoriales, siendo los convenios de empresa los que con mayor frecuencia han tratado la temática del teletrabajo. Además, en muchas ocasiones, esta actividad normativa simplemente había consistido en albergar una regulación basada esencialmente en la reproducción de lo dispuesto en el antiguo art. 13 ET² y en determinados acuerdos marco que se detallarán más adelante.

No obstante, la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de teletrabajo (en adelante, RDL 28/2020)³ y, posteriormente, de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de teletrabajo a distancia (en adelante, LTD)⁴ supuso un punto de inflexión y un cambio en la dinámica anterior. No en vano, esta nueva regulación del teletrabajo determina que los convenios colectivos tienen un margen muy amplio para especificar las condiciones en las que se deben desarrollar las relaciones de trabajo a distancia en los distintos sectores de actividad.

El caso de Italia es diametralmente opuesto. En este país, a mediados de la década de 1990, el trabajo a distancia adquirió protagonismo como herramienta establecida para el logro dos cometidos esenciales. Por un lado, en contextos de reestructuraciones productivas o crisis empresariales,

¹ En este estudio *se equiparó el concepto de trabajo en línea* al de teletrabajo. Todo ello, en base a la definición que de este último da el RDL 28/2020: “trabajo a distancia que se realiza mediante el uso exclusivo o predominante de medios o sistemas informáticos, telemáticos o de comunicación”.

Si bien se hará referencia a convenios colectivos que utilizan la terminología “trabajo a distancia”, dada la inexactitud de utilizar este término como sinónimo de los dos anteriores (ya que trabajo a distancia significa realizar una actividad laboral a distancia, pero no necesariamente utilizando el uso de nuevas tecnologías), el autor toma la licencia de equiparar ese término a “teletrabajo” o “trabajo *online*”.

² Antes de ser modificado por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia.

³ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre trabajo a distancia (BOE de 23/09/2020).

⁴ Ley 10/2021, de 9 de julio, del trabajo a distancia (BOE de 10/07/2021).

se planteaba como alternativa a la amortización de puestos de trabajo excedentarios o para evitar a las personas trabajadoras desplazamientos a lugares de trabajo sensiblemente lejanos de su puesto anterior. En este sentido, puede destacarse el primer acuerdo suscrito sobre teletrabajo, que tuvo lugar el 15 de diciembre de 1994 en el ámbito de la mercantil Sariel, dedicada al sector de la información y el entretenimiento⁵, el cual perseguía el objetivo específico de evitar el traslado de algunos empleados desde las oficinas de la empresa ubicadas en el norte de Italia hasta su sede en la ciudad romana de Pomezia. Muy seguidamente, aparecieron otros acuerdos de empresa con la misma finalidad, *v.gr.*, en el seno de Italtel en enero de 1995, en Seat el 31 de marzo de 1995, en Dun & Badstreet Kosmos el 8 de junio de 1995, en Telecom Italia el 1 de agosto de 1995 o en Digital Equipment el 13 de febrero de 1996.

Por otra parte, el teletrabajo también ha sido empleado en Italia como herramienta de conciliación laboral y familiar. Así, el primer y más destacado acuerdo de empresa fue el de la mercantil Elettrolux Zanussi, el 6 de diciembre de 1997. Este convenio de empresa, en su art. 36, señala expresamente que el teletrabajo debe servir para “permitir el mantenimiento del equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales”, de manera que se articula como una medida que evite la suspensión de la relación laboral ante supuestos de ausencias prolongadas del trabajo presencial por enfermedades del hijo de la persona trabajadora o por causas derivadas del posparto⁶. Más tarde, surgieron nuevos acuerdos de empresa que, con este objetivo explícito, han establecido el teletrabajo voluntario para las personas trabajadoras de mercantiles como IBM Italia (10 de julio de 2003)⁷, Nestlé Italia (16 de julio de 2010)⁸, como Sara Assicurazioni (10 de abril de 2013)⁹ o, más recientemente, como Basilichi (1 de abril

⁵ TUFO, M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editorial Scietifica, Nápoles (Italia), 2021, pág. 167.

⁶ TUFO, M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editorial Scietifica, Nápoles (Italia), 2021, pág. 168.

⁷ Disponible en: <http://rsuibmsegrate.altervista.org/2003710.pdf> (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

⁸ Disponible en: <https://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/nestle-italiana-s-p-e-il-coordinamento-nazionale-rsu-assistito-dalle-segreterie-nazionali-di-fai-cisl-flai-cgil-uila-uil-16-luglio-2010-accordo-su-adozione-del-progetto-sperimentale-di/> (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

⁹ Disponible en: <https://www.fisac-cgil.it/10549/sara-accordo-su-telelavoro?pdf=10549> (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

2016)¹⁰. En este último caso, el texto del acuerdo señala como destinatarios prioritarios del trabajo *online* a quienes recurran al mismo por estar al cuidado de niños menores de 12 años u otros miembros de la familia que requieran atención.

Pese a haber seguido dinámicas tan diferentes, tras la llegada de la pandemia y las medidas de aislamiento derivadas del Covid-19, el trabajo remoto ha adquirido un lugar más importante en las mesas de negociación de España e Italia. En lo tocante a este primer país, la autonomía colectiva está empezando a asumir por fin el papel de desarrollar regulatoriamente el conjunto de derechos y deberes de cada una de las partes para que, partiendo de las directrices legales previas, pueda consolidarse un marco normativo claro para el trabajo *online*.

Por su parte, en las relaciones laborales italianas, parece iniciarse un cambio de tendencia que implica el tránsito de una negociación colectiva sobre el teletrabajo que, dando por superado el carácter experimental, coyuntural y/o no necesariamente definitivo que le ha venido caracterizando en muchas ocasiones¹¹, hacia otro modelo de acuerdos que por fin adquiera una vocación de permanencia y consolidación de esta manera de articular la prestación de servicios por cuenta ajena.

2. EL CONVENIO COLECTIVO COMO FUENTE NORMATIVA DEL TRABAJO REMOTO

La base normativa sobre la que se asientan los principios y preceptos mínimos sobre el teletrabajo en España e Italia, tiene su origen a principios de la década de los 2000. Concretamente, en el ámbito comunitario, cuando el Consejo Europeo primero y la Comisión Europea

¹⁰ Disponible en: <https://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/2021/04/Basilichi-PISA-accordi-firmati.pdf> (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

¹¹ Así lo señalan GAETA y TUFO (pág. 1006), al referirse en este sentido a “algunas iniciativas que, al menos en cuanto a sus intenciones, parecen decididas a cerrar un experimento que ha durado más de veinte años y a abrir una nueva etapa del trabajo remoto”. Vid. GAETA, L. y TUFO, M., *El teletrabajo en Italia*, en ORTEGA LOZANO, en P.G. y RUIZ SANTAMARÍA, J.L. (Coords.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XX*, Editorial Comares, Granada, 2021, pág. 1006.

después impulsaron un proceso de negociación entre los agentes sociales¹² del viejo continente que fructificó en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002¹³ (en adelante, AMET). Con esta iniciativa, se trató de “establecer un marco general a nivel europeo, que sea de aplicación para las organizaciones miembros de las partes firmantes según los procedimientos y las prácticas nacionales específicas para los interlocutores sociales”¹⁴.

Este acuerdo consta de nueve partes, entre las que se encuentran: “carácter voluntario”, “condiciones de empleo”, “protección de datos”, “vida privada”, “equipos” (de trabajo), “salud y seguridad”, “formación”, “derechos colectivos”, etc. Su contenido fue incorporado al sistema de relaciones laborales español a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 30 de enero de 2003¹⁵, suscrito entre los sindicatos CCOO y UGT y las patronales CEOE y CEPYME. Por su parte, en Italia, se hizo lo propio con la suscripción del Acuerdo Interconfederal de 9 de junio de 2004¹⁶, teniendo como firmantes a las tres asociaciones sindicales de trabajadores más representativas del país transalpino (CGIL, CISL y UIL), así como a las organizaciones de empresas de los distintos sectores productivos (Confindustria, Confartigianato, Confesercenti, Cna, Confapi, Confservizi, Abi, Agci, Ania, Apla, Casartigiani, Cia, Claii, Coldiretti, Confagricoltura, Confcooperative, Confcommercio, Confinterim, Legacoop y Unici).

Desde entonces, tanto la normativa heterónoma como la autónoma en materia de teletrabajo surgida en España e Italia, se ha visto orientada y, en cierto modo, condicionada por ese “programa de mínimos” que supone el AMET. En lo tocante estrictamente al estudio de la negociación colectiva sobre trabajo remoto, este acuerdo inicial gestado en el seno de la UE también facilita la posibilidad de contar con un guion o herramienta de

¹² Quienes participaron en la mesa de negociación fueron La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y, por parte de la patronal, 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).

¹³ Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html> (última revisión en fecha de 7 de junio de 2023).

¹⁴ *Vid.* Apartado “Consideraciones generales” del AMET.

¹⁵ BOE de 24/02/2003.

¹⁶ Disponible en: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=1620:accinterc-onf-recepimento-accordo-quadro-europeo-sul-telelavoro-9-giugno-2004&catid=54&Itemid=139 (última revisión en fecha de 7 de junio de 2023).

análisis en torno a la cual agrupar e identificar tendencias regulatorias. A continuación, se llevará a cabo dicho análisis.

2.1. Contenido general de los convenios colectivos de teletrabajo

2.1.1. Voluntariedad

Al apartado 3 del AMET señala que el teletrabajo tiene un carácter voluntario para la persona trabajadora y para el empleador, siendo esta una posibilidad que se puede materializar tanto al inicio de la relación laboral como en un momento posterior. Por tanto, la norma general sería que una propuesta o solicitud de alguna de las partes para cambiar la modalidad de prestación de servicios presencial por la de trabajo remoto, ya sea a instancias del empleado o de la empresa, podría ser libremente descartada por la otra.

No obstante, tratando esta cuestión de forma rigurosa, ha de apuntarse que es frecuente que la negociación colectiva sea empleada para evitar arbitrariedades empresariales y dotar de mayor seguridad jurídica al acceso al teletrabajo. En base a ello, este es un derecho de las personas trabajadoras reconocido en situaciones objetivas y subjetivas previamente definidas, y con los límites temporales y cuantitativos claramente establecidos.

Siguiendo con otros supuestos objetivos y/o subjetivos contemplados en la negociación colectiva italiana como requisitos previos para el acceso al trabajo remoto, cabe resaltar que existen acuerdos que prevén una antigüedad mínima en la mercantil para acceder a esta modalidad de prestación de servicios. En otros casos, se reserva la posibilidad de teletrabajar a determinadas categorías profesionales e, incluso, a personas trabajadoras con un determinado tipo de contrato. *V.gr.*, el art. 2 del acuerdo de Almagro (17 de febrero de 2015)¹⁷, que excluye del acceso al teletrabajo a quienes detentan la categoría de “aprendiz”, así como a quienes no tienen contrato indefinido y, además, señala el requisito mínimo de tres años de antigüedad.

¹⁷ Disponible en: <https://www.fim-cisl.it/wp-content/uploads/2021/04/2015.02.17-Accordo-Almagro-Telelavoro.pdf> (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

En determinados acuerdos de empresa, la extensión del teletrabajo queda limitado a un volumen máximo de la plantilla, generalmente, delimitado en términos relativos. *V.gr.*, el art. 18.3.4 del antes referido acuerdo de la empresa IBM Italia señala un máximo del 4% de la plantilla en cómputo anual; el art. 3 del mencionado acuerdo de Nestlé Italia extiende esta modalidad hasta el 8% de los empleados fijos y directivos de cada unidad de producción; el art. 7.6 del acuerdo de Groupama Assicurazioni (12 de junio de 2014)¹⁸ establece que la proporción de plantilla adscrita al teletrabajo no puede superar el 4% como norma general y, excepcionalmente, el 5%; y el art. 10 del mencionado acuerdo de la empresa Almaviva sitúa este límite en un 3% sobre el total de la plantilla o el 5% sobre una unidad productiva. Y en otros acuerdos, la aplicabilidad del teletrabajo queda circunscrita a una serie de actividades previamente delimitadas. En este sentido, es destacable el art. 104.2 del antedicho Convenio colectivo de empresas de *call center*, donde no se contempla el teletrabajo para aquellas tareas en las que no sea necesario el contacto telefónico con el público.

En la autonomía colectiva española, la menor tradición del teletrabajo en las mesas de negociación tiene su reflejo en una menor gama de supuestos objetivos y subjetivos reconocidos como habilitantes para iniciar esta modalidad de prestación de servicios. Fundamentalmente, lo más común es que se exija una antigüedad mínima en la empresa, *v.gr.*, el art. 49 del Convenio Colectivo Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, S.L.U.¹⁹ establece una antigüedad mínima de 6 meses. Por su parte, el art. 43 del Convenio Colectivo Grupo Selecta²⁰, hace lo mismo, fijándolo en un mínimo de 12 meses. Asimismo, el citado XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, S.A.²¹, en el art. 85.3, es más exigente ya que requiere un mínimo de 2 años de experiencia en la empresa.

En menor medida, también hay acuerdos que, como en el caso del [III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., S.A.](#)²² en el apartado e) de su Anexo V, limitan el trabajo remoto a

¹⁸ Disponible en: <https://www.fisac-cgil.it/wp-content/uploads/2014/07/CIAGroupama201416.pdf> (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

¹⁹ BOE de 12/08/2020.

²⁰ BOE de 30/01/2020.

²¹ BOE de 16/05/2018.

²² BOE de 22/12/2020.

un área o unidad funcional de la empresa que contemple este tipo de prestación de servicios.

2.1.2. Reversibilidad provisional y reversibilidad definitiva

Como consecuencia directa del carácter voluntario del trabajo remoto, el propio apartado 3 del AMET contempla igualmente que, con la salvedad de aquellos casos en que el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, cualquier acuerdo para la puesta en marcha de una actividad laboral de forma no presencial puede ser reversible por decisión unilateral de cualquiera de las partes.

En este caso, la negociación colectiva cumple con el importante papel de clarificar los términos y condiciones temporales que las partes deben utilizar para restablecer las condiciones anteriores por las que se rige la propia relación de trabajo. En este sentido la casuística italiana, en acuerdos como *v.gr.* el antedicho de Sara Assicurzioni (2013) contempla la “posibilidad de reversibilidad de la relación, previa solicitud motivada de una de las dos partes con un preaviso mínimo de cuatro semanas”²³. En el caso del acuerdo vigente en Zurich Italia²⁴ de 9 de noviembre de 2022, el trabajo remoto es reversible previo aviso con una antelación de treinta días por parte de la persona trabajadora. También hay acuerdos que contemplan un preaviso sensiblemente más corto para retomar el trabajo íntegramente presencial, *v.gr.* el acuerdo de Banca del Piemonte de 20 de enero de 2017²⁵, cuyo art. 4 señala el requisito de solo diez días laborales de antelación.

Algo similar ocurre en el caso español, *v. gr.*, el art. 40.2.3 el apartado 3 del Convenio Colectivo de la empresa Orange España Comunicaciones Fijas, SLU ²⁶especifica esta posibilidad solicitando con un mes de antelación:

²³ *Vid.* Art. 15.

²⁴ *Vid.* https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=29124:zurich9112022&catid=251&Itemid=139 última revisión en fecha de 12 de junio de 2023).

²⁵ *Vid.* <http://www.fisacpiemonte.net/wordpress/2017/01/26/accordo-smart-working-in-banca-del-piemonte/> (última revisión en fecha de 12 de junio de 2023).

²⁶ BOE de 18/10/2019.

“Cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo, durante cualquier momento de su vigencia, comunicándolo a la otra parte por escrito con al menos un mes de preaviso salvo necesidad urgente e imprevista justificada. Transcurrido ese plazo de preaviso, el acuerdo de teletrabajo se tendrá por concluido y el trabajador o trabajadora volverá a prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo de la empresa”.

Así mismo, también es frecuente que se concreten cuestiones tales como el preaviso necesario para la reincorporación definitiva al centro de trabajo ubicado en las instalaciones de la empresa. *V.gr.*, el art. 37.5 Convenio Colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos²⁷ señala que, en defecto de acuerdo individual, el preaviso mínimo es de 30 días naturales. La misma antelación se dispone en el art. 30.5 del Convenio colectivo de Finanzauto, S.A.²⁸. En el caso del Acuerdo Trabajo a distancia AXA²⁹, se establece que “El ejercicio del derecho de reversión podrá ser efectuado por la persona trabajadora con motivo de la renovación anual del acuerdo individual de trabajo a distancia”.

En este sentido, es destacable que cabe exigir que la regulación de la reversibilidad al trabajo presencial debe preservar el carácter sinalagmático inherente a cualquier contrato de trabajo. De manera que esta posibilidad no puede supeditarse a un criterio arbitrario o poco claro de la empresa. En este sentido, la SAN 12 de septiembre 2022³⁰ ha determinado que es nulo un acuerdo que condiciona la reversibilidad del teletrabajo a “las posibilidades de la empresa”. Por el contrario, admite la posibilidad de que se establezcan plazos diferenciados para la reversibilidad, en función de que sea ejercitada por la empresa (15 días) o por la persona trabajadora (un mes).

Además, otros convenios establecen supuestos fijos de cese temporal del teletrabajo en caso de problemas técnicos que impidan ocasionalmente la prestación del trabajo *online*. *V.gr.*, el art. 44.1.i del Convenio Colectivo de Bureau Veritas Inspection and Testing, SLU,

²⁷ BOE de 27/09/2021.

²⁸ BOE de 5/05/2022.

²⁹ *Vid.* <https://www.ccoo-servicios.es/archivos/axa/ACUERDO%20TRABAJO%20A%20DISTANCIA%20AXA.pdf> (última revisión en fecha de 12 de junio de 2023).

³⁰ Rec. 204/2022.

Bureaus Veritas Solutions, SA e Instituto de la Calidad, S.A.U.³¹ prevé esta posibilidad en situaciones de “interrupciones técnicas que conlleven la posibilidad de desempleo en la actividad laboral durante un período igual o superior a 24 horas solares puede determinar, a elección de la empresa, la reincorporación forzosa al trabajo”.

En línea con lo anterior, cabe señalar también que el art. 11.3 del citado Convenio Colectivo de la empresa Carlson Wagonlit España, SLU contempla *la fuerza mayor indebida* como causa de reversibilidad del contrato de teletrabajo interpartes³². A estos efectos, el mencionado concepto incluye: “situaciones urgentes o excepcionales que requieran una coordinación específica (huelgas de proveedores o huelgas que afecten a los servicios ofrecidos a los clientes), acontecimientos extraordinarios, introducción de nuevos clientes cuyo servicio necesite ajuste o permanencia en el tiempo, realización de nuevas políticas, capacitación, necesidades específicas del cliente o del servicio”.

En este sentido, cabe señalar que ya han aparecido resoluciones que han calificado legalmente ciertos supuestos estrictamente relacionados con el trabajo en red y, en consecuencia, determinar si pueden calificarse como un caso de fuerza mayor que impide temporalmente la realización del trabajo en modalidad de teletrabajo. En concreto, en la sentencia 37/2022, de 14 de marzo³³, la Audiencia Nacional resolvió el caso de una empresa del sector del *call center* que, tras sufrir un ataque informático mediante un *virus ransomware*, vio inutilizados alrededor de 1.200 elementos ofimáticos y digitales esenciales de su negocio, como servidores, sistemas electrónicos, computadoras y equipos de impresión. Este *ciberincidente* afectó a la ejecución de 28 campañas que la empresa estaba realizando, así como la contratación efectiva de 1.192 empleados de un total de 2.158. En este punto, se concluyó al final de su FJ 3 que:

“El ataque informático a través de un virus *ransomeware* en una actividad empresarial que gravita sobre una ‘arquitectura’ esencialmente digital como la que lleva a cabo la demandante puede subsumirse en el concepto de fuerza mayor”.

³¹ BOE de 10/03/2021.

³² BOE de 27/02/2020.

³³ Informe 13/2022.

Posteriormente, la SAN 10 de noviembre 2022³⁴ ha determinado ajustado a derecho que, al margen de la proporcionalidad de teletrabajo y trabajo presencial recogido en el acuerdo, la empresa pueda requerir de forma sobrevenida y por causas imprevistas la asistencia de la persona trabajadora. Y todo ello, sobre la fundamentación siguiente:

“(…) la presencialidad debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa, que se enmarcan en las facultades del poder de dirección previsto en el art. 20 ET así como con el control de la actividad. Es precisamente la organización empresarial la que permite requerir al trabajador para acudir de forma presencial caso de producirse circunstancias que, evidentemente, requieran su presencia física y no estaban previstas inicialmente. Es por ello que la cláusula establece que el trabajador debe ser avisado con la máxima antelación posible, no fijando un plazo de preaviso concreto, pues caso de producirse una situación imprevisible, aquél vendría inoperante”.

Sin embargo, en su sentencia 104/2014, de 10 de mayo³⁵, el mismo tribunal nacional había indicado con anterioridad la diferente consideración de que, para justificar la suspensión del teletrabajo, la interrupción de la actividad por cortes puntuales en el suministro eléctrico o conexión a internet por causas no imputables al trabajador. En este caso, refiriéndose también a las relaciones laborales desarrolladas a través de Internet *en* otra empresa dedicada al *call center*, la sentencia contenía el siguiente comunicado:

“(…) en caso de accidentes por desconexiones que impidan el suministro, esencialmente a éste, tales como interrupciones en el suministro de energía eléctrica o en la conexión a Internet, ajenas a los trabajadores, la empresa computará el tiempo que dure como tiempo efectivo de trabajo, sin tener que recuperarlo ni sufrir bonificación en su retribución, siempre que la existencia y duración de la incidencia esté justificada por la empresa prestadora del servicio de que se trate”.

Además, la sentencia también subrayó que, dado que la falta de conexión a Internet y el apagón no habían supuesto que las personas que

³⁴ Rec. 269/2022.

³⁵ Rec. 105/2021.

trabajaban presencialmente tuvieran que reponer la parte de su jornada que coincidía con dicho percance, plantear una exigencia diferente a de quienes teletrabajan supondría una vulneración del principio de equiparación entre los dos colectivos señalado en el RDL 28/2020 (art. 4.1).

Por todo ello, resulta patente que la reversibilidad temporal del trabajo presencial ante determinadas circunstancias que dificultan el trabajo a distancia es una cuestión cuya regulación a través de un convenio colectivo puede ser útil para reducir la inseguridad jurídica y la conflictividad en el seno de la empresa.

2.1.3. Suscripción de contrato individual

De nuevo, el apartado 3 del AMET establece la obligación empresarial de entregar por escrito a la persona teletrabajadora toda la información concerniente a su modalidad prestación de servicios. Además, para mayor claridad, se remite a la Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral³⁶. La transposición de este mandato a los distintos marcos nacionales de relaciones laborales se ha efectuado mediante la imposición de que el teletrabajo vaya precedido de un acuerdo escrito individual entre la empresa y la persona trabajadora.

Por ello, es muy habitual que la negociación colectiva requiera a quien aspira a teletrabajar una previa solicitud por escrito a la mercantil, la cual debe hacerse además con una mínima antelación concretada en el propio convenio o acuerdo. Además, se recogen los términos del referido acuerdo individual de teletrabajo. *V gr.*, el art. 30 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para la actividad de oficinas y despachos en la provincia de Segovia³⁷, establece la obligación de que dicho contrato incluya de forma clara y específica las condiciones y términos de la realización del trabajo a través del teletrabajo.

En Italia, incluso, hay ocasiones en que la negociación colectiva aborda esta cuestión de forma muy exhaustiva, de tal forma que pueden

³⁶ DOUE núm. 288, de 18 de octubre de 1991.

³⁷ BOPSG del 5/5/2021.

encontrarse acuerdos que recogen un protocolo específico para que la persona trabajadora formule su solicitud y esta sea resuelta por la empresa en un plazo determinado, *v.gr.*, art. 4 del antedicho acuerdo de Nestlé Italia. Incluso, hay casos en los que la suscripción del acuerdo individual de teletrabajo es señalada como condición ineludible o requisito *ad solemnitatem* para el inicio de esta modalidad de prestación de servicios, *v.gr.*, art. 16 del acuerdo de Sara Assicurazioni³⁸.

Volviendo a la casuística española, cabe reseñar que también hay textos que destacan por la exhaustividad de su contenido. *V.gr.*, el Acuerdo de Trabajo a distancia AXA señala con mucho detalle cuáles deben ser los términos contenidos en el acuerdo individual de trabajo a distancia³⁹.

2.1.4. Horario de trabajo

En materia de organización y tiempo de trabajo, el apartado 9 del AMET establece que el “el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo”. Consecuentemente, la negociación colectiva italiana suele facultar a las personas que teletrabajan para llevar a cabo una gestión flexible del mismo. No obstante, a veces este margen asignado se ve

³⁸ “Los métodos prácticos para llevar a cabo el desempeño laboral a través del teletrabajo en el hogar acordado entre las partes debe resultar de un acto escrito (...). Este acuerdo es una condición necesaria para la transformación de una relación en teletrabajo a domicilio voluntario”

³⁹ “Con anterioridad al inicio de la prestación de servicios a distancia, deberá formalizarse con la persona trabajadora un acuerdo individual de trabajo a distancia que recogerá:

- Inventario de los medios, equipos y herramientas facilitados por la Empresa.
- Cuantía diaria a percibir por día de trabajo a distancia de acuerdo con lo establecido en el presente Acuerdo.
- Horario de trabajo y días de prestación de trabajo a distancia de la persona trabajadora.
- Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.
- Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia que se presumirá el informado en el portal del empleado ESS por el trabajador o trabajadora.
- Sistema de fichaje a utilizar por la persona trabajadora.
- Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.
- Políticas de seguridad de la información y de protección de datos aplicables.
- La duración del acuerdo de trabajo a distancia por un año prorrogable”.

condicionado por la exigencia de disponibilidad en una franja horaria concreta, *v.gr.*, Acuerdo sobre teletrabajo de GDF Suez Energía Italia, de 10 de abril de 2013⁴⁰, que fija esta posibilidad “en función de las necesidades organizativas, funcionales y técnicas de la empresa, dentro del horario de 8.00 a 20.00 horas de lunes a sábado”. En idénticos términos se regula en el anteriormente referido acuerdo sobre el teletrabajo en Bassilichi.

De manera menos estricta, el art. 7.8 del señalado acuerdo de la mercantil Groupama Assicurazioni, exige al empleado que “por cada día de trabajo en el domicilio, al menos 3 horas de coincidencia entre la actividad realizada en el domicilio y el horario de trabajo de la sede a la que pertenece”, y lo mismo se establece en otros acuerdos, *v.gr.*, art. 7 del suscrito en 2013 en el seno de Sara Assicurazioni. De igual forma, es frecuente que la jornada de trabajo total esté compuesta de una parte que se realice *online* y una bolsa de horas que, ineludiblemente, sean de trabajo presencial “interno”.

En el caso español, los convenios colectivos son proclives a concretar la jornada laboral específicamente aplicable al teletrabajo, que podrá coincidir o no con la jornada completa del trabajador⁴¹, así como la distribución de la jornada laboral⁴². De hecho, la SAN 12 de septiembre 2022⁴³ señala que es contrario al art. 7 LTD obviar la concreción de la proporción de jornada que se asigna al teletrabajo y la que corresponde al trabajo presencial.

En este sentido, puede haber una distribución de la jornada de trabajo totalmente flexible, es decir, sin limitación del número de días ni de la franja horaria, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Este es el caso, *v.gr.*, en el XXIV Convenio Colectivo de Nokia Spain, S.A.⁴⁴, cuyo art. 43 recuerda que la división de la jornada semanal en régimen de teletrabajo, si bien puede hacerse a tiempo completo o a tiempo parcial sin

40

Disponible

en:

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=9054:chimici-settore-energia-gdf-suez-energia-italia-accordo-telelavoro-10-aprile-2013&catid=140&Itemid=139 (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

⁴¹ Puede haber trabajadores que realicen toda la jornada online (son teletrabajadores a tiempo completo) o, por el contrario, parte de su actividad deba realizarla presencialmente durante determinados días o determinados periodos (teletrabajadores de guardia).

⁴² BOE de 15/01/2022.

⁴³ Rec. 204/2002.

⁴⁴ BOE de 15/11/2021.

restricciones, debe ser previamente acordada entre el trabajador y su superior.

Asimismo, se puede establecer una distribución horaria con algunas rigideces, cuya intensidad se puede modular en función del resultado de la negociación colectiva. *V gr.*, esta rigidez sería relativamente leve en supuestos como el contemplado en el art. 40.2.3 del Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., por el que se establece una franja horaria en la que es obligatoria la actividad laboral, incluida la que se lleva a cabo de manera *online*:

“Existirá una franja horaria que irá desde las 10:00 horas hasta las 14:00 horas en la que será necesario estar, bien en la oficina, o bien teletrabajando. Existirá cierta flexibilidad para aquellos/as trabajadores/as en situación de reducción de jornada por guarda legal que se acojan al modelo de teletrabajo distribuido por las tardes, permitiéndose exclusivamente para este colectivo que la franja horaria en la que deberán estar o bien en la oficina o bien teletrabajando sea desde las 10:00 horas hasta las 13:00 horas”.

En otros acuerdos, el margen de distribución horaria concedido al sujeto que teletrabaja es sensiblemente inferior, como ocurre en supuestos como el contemplado en el art. 30 del Convenio Colectivo del Grupo Vodafone España⁴⁵, que limita la posibilidad de teletrabajar “hasta un máximo del 40% de la jornada laboral semanal, que se desarrolla dos días a la semana”, o en el art. 21 del Convenio Colectivo del Grupo Iberdrola⁴⁶, que también establece este límite máximo de dos días a la semana.

Sin embargo, no sería admisible una cláusula que facultase a la empresa para determinar unilateralmente el tiempo de teletrabajo según su propio y único criterio. En base a la siguiente fundamentación, la SAN 12 de septiembre 2022⁴⁷ señala que se trataría de un precepto nulo:

“Es evidente que con esta decisión se está dejando en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad, lo que resulta contrario a las previsiones del art. 8.1 LTD que nos indica: ‘La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a

⁴⁵ BOE de 09/02/2021.

⁴⁶ BOE de 2/03/2021.

⁴⁷ Rec. 204/2022.

distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación””.

Por el contrario, la SAN 10 de noviembre 2022⁴⁸ sí considera ajustado a derecho que, tras quedar pactado el número de días asignados a la modalidad de teletrabajo, la determinación de las fechas específicas de los días de trabajo presencial la lleve a cabo la empresa.

2.1.5. Reuniones presenciales

En su último párrafo, el apartado 9 del AMET también se ocupa de encomendar al empleador la adopción de medidas que posibiliten un contacto presencial de forma ocasional con la persona que teletrabaja. Todo ello, en aras a evitar su aislamiento. A raíz de ello, la negociación colectiva ha abordado frecuentemente la regulación de las causas que han de concurrir para el llamamiento a la persona teletrabajadora, así como las circunstancias en que debe llevarse a cabo dicho encuentro con ella.

En este sentido, en Italia son numerosos los acuerdos que prevén un régimen de visitas y/o protocolo para la asistencia a reuniones presenciales, ya sean periódicas o coyunturales, entre el teletrabajador y la empresa, *v. gr.*, el art. 9 del acuerdo de Nestlé Italia de 2010, que establece la obligatoriedad de acudir a cualquiera de estas reuniones siempre que sean debidamente convocadas por la empresa con una antelación de al menos dos días laborables. En términos muy similares se expresa en el acuerdo de Almagro de 2015, aunque la antelación de la convocatoria se reduce a 48 horas. En cualquier caso, el tiempo dedicado por la persona teletrabajadora a estas reuniones, se considera laboral a todos los efectos.

En España, a diferencia del país transalpino, esta cuestión no aparece con tanta frecuencia en los convenios colectivos. No obstante, puede destacarse el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA⁴⁹, que establece reuniones de contacto con carácter obligatorio y con una periodicidad mínima semanal, ya sea con el equipo de trabajo, con las personas colaboradoras o con la persona

⁴⁸ Rec. 269/2022.

⁴⁹ BOE núm. 332, de 22 de diciembre de 2020.

responsable directa⁵⁰. Así mismo, en el párrafo 3º del art. 40.2.1 del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, S.L.U., también se dispone la obligatoria asistencia a las instalaciones de la empresa para participar en reuniones formativas o de otra índole con cierta periodicidad, incluso aunque se trate de reuniones imprevistas⁵¹. Y en similares términos viene planteado en el párrafo 2º del art. 43.2.3 del Convenio Colectivo del Grupo Selecta⁵².

2.1.6. Desconexión digital

En este sentido, el apartado 6 del AMET establece la obligación empresarial de respetar “la vida privada del teletrabajador”. Este término podría albergar dos interpretaciones: por un lado, haría referencia al derecho de la persona trabajadora a mantener una parcela de intimidad personal que no trascienda a la dirección de la empresa si no es estrictamente necesario ni está justificado⁵³, y además, la otra interpretación estaría ligada al derecho de quien teletrabaja a disponer de una delimitación clara de la parte del tiempo que corresponde a su actividad laboral, quedando la parte restante libre de interferencias de la empresa en el tiempo de dedicado a su vida personal y familiar.

El derecho a la desconexión estaría estrechamente relacionado con ese segundo aspecto. De hecho, ya en la SAN de 17 de julio de 1997⁵⁴, se consideró contrario a derecho exigir a quienes trabajen fuera de las instalaciones de la empresa el mantenimiento de una conexión permanente e ininterrumpida con la empresa y clientes a través de dispositivos móviles, incluso en horas no comprendidas dentro de la jornada de trabajo⁵⁵.

⁵⁰ Vid. Apartado e) de su Anexo V.

⁵¹ “El trabajador o trabajadora se compromete a acudir a cuantas reuniones sea convocado por parte del responsable de la unidad en el centro de trabajo, con un preaviso mínimo de 24 horas, salvo razones de urgente necesidad que justifiquen una convocatoria con inferior plazo de preaviso”.

⁵² BOE de 30/01/2020.

⁵³ Sobre este ámbito inciden los arts. 89 y 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre de 2018), que reconocen el derecho a la intimidad de la persona trabajadora en distintas facetas concretas de su ámbito laboral.

⁵⁴ Proc. 120/1997.

⁵⁵ PÉREZ CAMPOS, A.I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, Revista ADAPT, Vol. 9, Núm. 1, 2021, pág. 508.

En relación a este tema, existen acuerdos que parten de la definición y delimitación de este derecho para dar seguridad jurídica a su ejercicio por parte del teletrabajador. *V gr.*, el art. 45.a del Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA ⁵⁶o el art. 43 del Convenio de las Industrias del Vino, Licores y Alcohol de Córdoba ⁵⁷, que establece específicamente que “los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, a no contestar correos electrónicos ni recibir llamadas fuera del horario laboral”. Además, este precepto afecta también a la prohibición de que el mero ejercicio de este derecho pueda dar lugar a algún tipo de sanción para el teletrabajador. Algo similar está previsto en el art. 45 del citado convenio de Financiera El Corte Inglés.

Otros acuerdos incluso especifican la franja horaria diaria en la que el teletrabajador no debe responder a ninguna comunicación. *V. gr.*, en el caso del art. 51 del citado convenio colectivo de Nokia, esta franja horaria es de 7:00 am a 6:30 pm, mientras que en el art. 15.2 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros y Entidades Financieras ⁵⁸, es de 19:00 a 08:00 horas.

En el caso de Italia, la negociación colectiva ha actuado de forma muy similar. En este sentido, cabe destacar la existencia de acuerdos recientes que, como en el caso del art. 106 bis del convenio sectorial del *call center*⁵⁹ de 20 de septiembre de 2021, describen con precisión el alcance del derecho a la desconexión⁶⁰ y determina la necesaria delimitación del tiempo de trabajo de las personas teletrabajadoras. De igual forma, otro ejemplo ilustrativo es el reciente art. 4.VI del Acuerdo de Zurich Italia de 2022, en el que se señala que tras la finalización del horario previsto para el trabajo remoto:

⁵⁶ BOE de 05/06/2021.

⁵⁷ BOPC del 17/06/2021.

⁵⁸ BOE de 12/03/2020.

⁵⁹

Disponible

en:

https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26687:call-center20-settembre-2021&catid=247&Itemid=139 (última revisión en fecha de 13 de junio de 2023).

⁶⁰ “La desconexión consiste en el derecho a abstenerse de realizar tareas, actividades y comunicaciones electrónicas laborales fuera del horario de trabajo, incluidos los períodos de descanso, festivos y todo tipo de permisos, entendiéndose que en el desempeño del servicio el trabajador debe estar localizable y disponible. durante su horario de trabajo”.

“(…) no podrá ser conectado posteriormente a los dispositivos de la empresa y no estará obligado a participar en ninguna conferencia/reunión y/o a contestar correos electrónicos/llamadas telefónicas antes de la reanudación prevista del trabajo al día siguiente”.

Este artículo va en la línea de lo anteriormente dispuesto por el acuerdo de renovación del *Contratto Colettivo Nazionale del Lavoro* de 31 de marzo de 2015 para el personal directivo y de las áreas profesionales de las empresas de crédito, financieras e instrumentales⁶¹ en su art. 30, que ya entonces señalaba de forma tajante el derecho de la persona trabajadora a no interactuar telemáticamente con la empresa fuera de su horario laboral en caso de haberse recibido comunicación, estando incluso facultado a deshabilitar la conexión de todos sus dispositivos para evitar la recepción de estas comunicaciones.

2.2. Especial referencia a la compensación de gastos derivados del teletrabajo

El apartado 7 del AMET aborda lo referido a la dotación de elementos técnicos necesarios para el teletrabajo, así como lo concerniente a los costes derivados de esta modalidad de prestación de servicios. Concretamente, se establece que “Como regla general, el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo”. Se constata con claridad que se trata de un precepto destinado a proteger la ajenidad como rasgo esencial de la relación laboral también en el trabajo remoto. Por ello, es significativo que, ante casos de una falta de cumplimiento estricto de este principio por parte de la empresa, se ha considerado que concurre el supuesto de hecho previsto en el art. 30 (imposibilidad de la prestación por impedimentos imputables al empresario⁶²) y, por ende, el derecho de la persona teletrabajadora a percibir

⁶¹ Disponible en: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=21569:2019abi&catid=236&Itemid=139#Art. 30 Disconnessione (última revisión en fecha de 12 de junio de 2023).

⁶² Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al
ACDCT, VOL. XIV (2022), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 303-330 322

el salario de cada una de las jornadas en las que no ha podido trabajar en parte o en su totalidad por carecer de los medios que le debería haber facilitado la empresa. En consonancia con ello, la SAN de 10 de mayo de 2021⁶³ establece que:

“(…) en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia, por cuanto que dicho pronunciamiento es acorde con el deber del empresario de proporcionar los medios para que la actividad laboral pueda llevarse a cabo”.

De igual forma, en el antedicho apartado 7 del AMET, se indica que “Si el teletrabajo se realiza regularmente, el empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones”. Además, este deber empresarial también se extiende a las necesidades de mantenimiento y apoyo técnico para el uso de los equipos por parte de la persona teletrabajadora.

Partiendo de todo lo anterior, la negociación colectiva ha asumido el papel determinante de dilucidar en cada caso cuáles son exactamente los elementos que componen el concepto jurídico indeterminado de “equipamientos necesarios para el teletrabajo” y cuáles son los distintos “costos directamente originados por este”.

No obstante, cabe destacar que la SAN de 22 de marzo de 2022⁶⁴ ha precisado que esta obligación empresarial es directamente exigible aun en el caso de que la negociación colectiva guarde silencio al respecto. De esta forma, se reitera el criterio de la STS de 4 de junio de 2021⁶⁵, que también reconocía el derecho del teletrabajador a reclamar los gastos

trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

⁶³ Rec. 105/2021.

⁶⁴ Rec. 44/2022.

⁶⁵ Rec. 103/2021.

ocasionados, aunque con la dificultad de verse obligado a justificar cada uno de ellos. De hecho, en caso de darse una omisión grave de este por parte de la mercantil, la AN abre la posibilidad de que se produzca una extinción causal de la relación laboral⁶⁶.

De igual forma, la AN señaló en su sentencia de 10 de noviembre 2022⁶⁷ que ha de considerarse nula cualquier cláusula que refiera que “la prestación de servicios a distancia no generará gasto alguno, y que caso de producirse, quedará compensado con el ahorro que dicha forma de trabajo produce, choca frontalmente con el precepto ya aludido (art. 7 b) de la LTD)”.

Con respecto a la regulación de los equipamientos necesarios, existen acuerdos que son capaces de reportar mucha utilidad en este sentido. *V.gr.*, el Acuerdo de Trabajo a distancia AXA, que concreta la dotación tecnológica de la empresa en un listado exhaustivo compuesto por: ordenador portátil, monitor, ratón, teclado, cascos, herramientas de comunicación necesarias, cable de red y multiplicador de puertos cuando sea necesario. Además, señala que estos equipos deben renovarse en un periodo estimado de cinco años. Así mismo, incluye la necesaria provisión al teletrabajador de mobiliario de trabajo, esencialmente, una silla ergonómica y una mesa de trabajo. De igual forma, se establece un baremo económico para compensar a la persona trabajadora en aquellos casos en que ésta hubiera adquirido por su cuenta algunos de esos elementos.

En lo estrictamente tocante a la compensación económica de gastos variables ligados al teletrabajo, tales como wifi o suministros, se establece una cantidad diaria de tres euros por cada día efectivo de teletrabajo, los cuales se abonan en concepto de “compensación gastos teletrabajo”. Esta

⁶⁶ “El convenio sectorial no establece criterio alguno para la compensación por gastos, lo que no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto. Por tanto, sí es nula la remisión que en esta cláusula se realiza al convenio sectorial dado que en éste nada se ha convenido al respecto. Esta laguna no impide la aplicación del art. 7 b) LTD y el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia.

.../...

(...) dado que los gastos no se han enumerado e identificado, el trabajador podrá reaccionar (...) bien instando la resolución de su contrato conforme el art. 50.1.c) ET, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y perjuicios que se le hubieran podido ocasionar”.

⁶⁷ Rec. 269/2022.

fórmula se repite en otros acuerdos, como es el caso del art. 36.II del Convenio colectivo de Nippon Gases, S.L.U.⁶⁸, que establece un plus de teletrabajo 3,82 € brutos para el año 2022, por cada día efectivo de teletrabajo, en compensación por los gastos que el teletrabajo ocasione (gastos de mantenimiento, conservación, suministro eléctrico, agua, conexión a internet, medios y mobiliario, utilización de espacios, etc.). Consecuentemente, a efectos prácticos, un suplido de este tipo, es decir, cuyo abono está expresamente vinculado a la previa determinación del número de días en que se ha teletrabajado, no sería devengado en periodos de incapacidad temporal o vacaciones. Sin embargo, la STSJ Madrid 23 de febrero 2022⁶⁹ ha entendido que este criterio restrictivo no sería extensible a los días en que la persona teletrabajadora se ausente de su trabajo remoto para realizar funciones sindicales. Concretamente, se consideró atentatorio contra el derecho a la libertad sindical que la mercantil dejase abonar el complemento en concepto de gastos de teletrabajo a una persona en uso de su liberación sindical (art. 28 CE). El TSJ de Madrid entendió que se mantenía invariable la obligación empresarial de compensar dicho gasto, puesto que la privación de tal compensación del gasto de conexión a Internet a la persona teletrabajadora, supone un obstáculo indirecto a la plena efectividad de sus funciones representativas y de su acción sindical.

En otros acuerdos, como el Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras⁷⁰, en el art. 14.6, prevé el derecho de los teletrabajadores a que la empresa ponga a su disposición las siguientes herramientas de trabajo: computadora, *tablet*, *smart pc*, teléfono móvil con línea y datos suficientes para su conexión a internet y, a solicitud del trabajador, una silla ergonómica. Además, a elección de la empresa, se deberá aportar ratón, teclado y pantalla, o en su defecto abonar una cantidad global máxima de 130 euros a destinar el teletrabajador a la adquisición de estas herramientas. Finalmente, para cubrir los gastos residuales derivados de cualquier concepto relacionado con el teletrabajo, se establece un importe máximo de 55 euros mensuales.

Por su parte, el Convenio Colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA en su art. 44.5, se establece una dotación de medios de trabajo⁷¹ muy similar a la anterior y, en cuanto a la compensación de gastos, se fija una cantidad mínima a tanto alzado de 23 euros al mes.

⁶⁸ BOE núm. 207, de 2 de agosto de 2022.

⁶⁹ Rec. 1005/2021.

⁷⁰ BOE de 12/03/2020.

⁷¹ BOE de 05/06/2021.

Además, cabe señalar que existen algunos convenios que, más allá de garantizar el mero pago societario de los gastos correspondientes al teletrabajo, explotan la autonomía colectiva para introducir incentivos económicos que favorecen el interés de la plantilla por utilizar la modalidad de trabajo *online*. En este caso, además de las anteriores prestaciones, el convenio colectivo contendría complementos de carácter meramente retributivo. *V. gr.*, el convenio colectivo de British Petroleum Oil España⁷² incluye en su escala salarial un plus denominado “complemento de teletrabajo” que asciende a 6.407,52 euros anuales repartidos en doce mensualidades. Además, según la finalidad que se le atribuye en la redacción de su art. 47⁷³, podría considerarse integración laboral, en la línea de otras integraciones habituales en algunos sectores de actividad, como toxicidad, nocturnidad, turnicidad, etc. Asimismo, el citado XXIV Convenio Colectivo de Nokia Spain, S.A., en el art. 44⁷⁴, prevé una retribución específica de 61,07 euros mensuales en 2021 para “los trabajadores por cuenta ajena que realicen su trabajo de forma permanente en el domicilio o en el lugar que libremente elijan”.

En el caso italiano, desde un primer momento la negociación colectiva introdujo que, la instalación de equipos de trabajo en el domicilio del empleado o en el lugar designado por este, es asumida por la empresa. En este sentido, el Acuerdo Interconfederal sobre Teletrabajo Confapi, de 17 de julio de 2001, concreta que “El hardware y el software, otorgados al trabajador en préstamo para su uso, así como los costos relativos de instalación, mantenimiento y actualización, son de cargo de la empresa”⁷⁵. De hecho, no se contempla otra posibilidad tras la suscripción del Acuerdo Interconfederal para la transposición del Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, el 9 de junio de 2004.

Años después, la negociación colectiva fue haciéndose eco de los avances en materia de telecomunicaciones, de tal manera que se viene

⁷² BOE de 06/02/2018.

⁷³ “Esta cantidad compensará, además de las molestias que pueda ocasionar el home office, los gastos ordinarios de calefacción, electricidad, limpieza, así como cualquier otro de análoga naturaleza”.

⁷⁴ BOE de 15/11/2021.

⁷⁵ Disponible en: https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=2154:accordo-interconfedrale-sul-telelavoro-confapi-17-luglio-2001&catid=51&Itemid=139 (última revisión en fecha de 29 de mayo de 2023).

incluyendo con frecuencia la dotación al trabajador de una conexión ADSL adecuada. Y más recientemente, están apareciendo acuerdos que son capaces de señalar con mucha claridad y concreción las necesidades de software y de apoyo técnico que deben ser cubiertas por el empleador, *v.gr.*, el referido convenio sectorial de empresas de *call center* que, en su art. 107.3, determina que “En todo caso, el empresario está obligado a hacerse cargo de los costes de protección (antivirus), salvaguarda (*backup*), pérdida (*crash*) de los datos gestionados por el teletrabajador o trabajador ágil, así como los costes derivados de daños a herramientas de trabajo, independientemente de su propiedad”.

En otros casos, se dispuso que la cobertura de gastos debía efectuarse mediante la estimación de una cantidad a tanto alzado, *v.gr.*, el Acuerdo sobre teletrabajo de GDF Suez Energía Italia de 2013, fija esta compensación en un pago único anual de 900 euros, el cual debe hacerse en enero de cada año. Así mismo, el art. 17 del reseñado acuerdo de Almaviva, prevé el abono de 40 euros mensuales en concepto de suplido por “consumo energético y uso de la vivienda” por parte de la persona que trabaja a domicilio. En todos los casos, estas cantidades tienen la consideración de suplidos, esto es, su naturaleza es extrasalarial a todos los efectos.

Por último, resulta llamativo que algunos acuerdos prevean el mantenimiento de determinados suplidos específicamente destinados a compensar de gastos inherentes al trabajo realizado fuera del domicilio del trabajador, como es el caso del “ticket de restaurante”, el cual está reconocido como derecho también de las personas teletrabajadoras en el antedicho acuerdo sobre teletrabajo de GDF Suez Energía Italia⁷⁶. Esto es algo que difiere por completo del criterio manifestado en la STS 1 de junio 2022⁷⁷, que establece que los teletrabajadores no tienen derecho al devengo del plus de transporte que sí perciben las personas trabajadoras en compensación por los gastos derivados de su ida y vuelta del centro de trabajo ubicado en las instalaciones de la empresa.

III. CONCLUSIONES

⁷⁶ “El empleado en teletrabajo continuará recibiendo el ticket del restaurante de acuerdo con los procedimientos vigentes en la sede de la empresa de referencia”.

⁷⁷ Rec. 247/2021.

En las relaciones laborales pospandémicas, el teletrabajo ha visto reforzada su importancia y su presencia en la negociación colectiva. Esta es una tendencia que se vislumbra en el conjunto de países del ámbito de la UE, entre ellos, Italia y España. No en vano, la firma del AMET por parte de los agentes sociales del viejo continente respondía al objetivo de establecer unos principios mínimos que presidiesen los acuerdos sobre esta modalidad de prestación de servicios.

Pese a ello, no todos los países parten desde la misma posición para el cumplimiento de esta tarea. Sin ir más lejos, la normativa autónoma y heterónoma española sobre teletrabajo ha sido generalmente poco ambiciosa hasta hace unos años, mientras que, en Italia, podría afirmarse que ha ocurrido la inversa. Concretamente, los acuerdos sobre trabajo remoto en el país transalpino han venido jugando un papel importante desde mediados de la década de 1990 en determinados ámbitos, particularmente, para afrontar procesos de reestructuración de plantillas o para posibilitar la conciliación laboral y familiar.

Sin embargo, la doctrina italiana también ha sido crítica con los resultados de la autonomía colectiva en el ámbito del trabajo remoto. Y ello es debido a que, con frecuencia, los acuerdos sobre teletrabajo han estado ligados a una fase experimental de implantación que, a nivel sectorial y empresarial, no se terminaba de dar por superada a pesar de estar en funcionamiento durante bastantes años. De hecho, algunos de estos acuerdos colectivos experimentales sobre el trabajo se han suscrito hace pocos años, obviándose toda la experiencia acumulada en diversos sectores de actividad.

En cualquier caso, la presencia de las nuevas tecnologías en el mundo laboral y su progresiva digitalización se ha convertido ya en una realidad tan abrumadora, que cabe esperar de la negociación colectiva un contenido regulatorio completo, claro y extenso que se reduzca la inseguridad jurídica en unas relaciones laborales que ya no están circunscritas a las referencias clásicas sobre tiempo y lugar de trabajo, sobre control de la actividad, sobre la ajenidad inherente al contrato de trabajo, etc.

Asimismo, la negociación colectiva debe estar atenta a la evolución del trabajo *online* y nuevas formas de implementarlo. Así ocurre actualmente en el caso del *smart working* o *lavoro agile*, que ya cuenta con una legislación específica en Italia, así como una presencia creciente en numerosos acuerdos entre sindicatos y empleadores. Sin embargo, en este

sentido, el panorama español solo presenta un conjunto reducido de convenios de empresa que hablan sobre esta nueva realidad laboral, lo cual no ha sido óbice para que determinados tribunales superiores de justicia hayan optado por recurrir a la filosofía del *smart working* para resolver controversias en relación a la gestión del tiempo de trabajo prestado de forma *online*⁷⁸. Aunque esta es una cuestión que, por su notable interés, merece ser analizada aparte y de forma sosegada.

Como conclusión final, la lección en clave española que subyace de todo lo descrito, es que los agentes sociales españoles tienen la oportunidad de actuar en consonancia para, a diferencia de lo ocurrido con el teletrabajo en la época anterior a la aparición del Covid-19, no quedarse rezagados en la tarea de regular sectorialmente las nuevas realidades sobre el trabajo remoto.

Por su parte, en lo referido a la negociación colectiva italiana, partiendo de su trayectoria de ya casi 30 años, habremos de seguir atentos al alcance de sus nuevos acuerdos en esta era del cambiante trabajo pospandémico a distancia y, así mismo, comprobar si los mismos se consolidan como referente para la autonomía colectiva de otros países de su entorno.

BIBLIOGRAFÍA

- ALZAGA RUIZ, I., “El derecho al abono y compensación de gastos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 2, 2022, págs. 33-53.
- DE LAS HERAS GARCÍA, A., “Relaciones colectivas y teletrabajo” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, núm. 5, 2017, págs. 18-22.
- DOMÍNGUEZ MORALES, A., “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 3, 2021, págs. 144-174.

⁷⁸ V.gr., SSTSJ de Madrid de 20 de abril de 2022 (Rec. 122/2022) y de 1 de marzo de 2023 (Rec. 1242/2022), que relativizan la sujeción de la persona trabajadora a un horario de trabajo estricto, reconociéndosele una cierta autonomía para organizar espacial y temporalmente en cumplimiento de sus objetivos profesionales.

- GALLEGO MOYA, F. “La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo”, *Revista de Derecho*, núm. 22, 2021, págs. 163-217.
- GAETA, L. y TUFO, M., *El teletrabajo en Italia*, en ORTEGA LOZANO, en P.G. y RUIZ SANTAMARÍA, J.L. (Coords.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales: Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XX*, Editorial Comares, Granada, 2021, págs. 991-1008.
- PÉREZ CAMPOS, A.I., “Teletrabajo y derecho a la desconexión digital”, *Revista ADAPT*, Vol. 9, Núm. 1, 2021, págs. 499-528.
- RODRÍGUEZ ESCACIANO, S., “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11, 2020, págs. 39-104.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M., “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo”, *XXX Jornada de estudio sobre la negociación colectiva CCNCC*, Madrid, España, 26 de octubre de 2017.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. y LUJÁN ALCARAZ, J., “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 68, 2007, págs. 51-76.
- TIRABOSCHI, M., *Lavoro agile e contrattazione collettiva: lo stato dell'arte*, en DAGNINO, E., TOMASSETTI, P. y TOURRES, C. (Coords.), *Il lavoro agile nella contrattazione collettiva oggi*, Working Paper, Modena (Italia), Núm. 2/2016, págs. 4-22.
- TUFO, M., *Il lavoro digitale a distanza*, Editorial Scietifica, Nápoles (Italia), 2021, págs. 167-178.
- VALLE MUÑOZ, F.A., *Los derechos colectivos en las nuevas formas de trabajo tecnológico*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2021, págs. 28-38.