



# REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA

## IMPACTO DE LA TECNOLOGÍA SOBRE EL EMPLEO. DIÁLOGOS CON HISPANOAMÉRICA

NÚMERO 23, JULIO DE 2025

JULIO A DICIEMBRE DE 2025, FECHA DE CIERRE JUNIO DE 2025

### REFLEJO DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Eva María Mas García**

ENTIDADES EDITORAS



ISSN 2341-135X

# REFLEJO DEL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*REFLECTION OF TELEWORK IN COLLECTIVE BARGAINING*

**EVA MARÍA MAS GARCÍA**

*Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

*Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)*

Fecha de envío: 28/04/2025

Fecha de aceptación: 13/06/2025

**SUMARIO:** 1. PLANTEAMIENTO GENERAL. 2. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y CONCEPTO. 2.1. Normas Internacionales. 2.2. Normas Europeas. 2.3. Normas Nacionales. 3. ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. CONVENIOS COLECTIVOS Y TELETRABAJO. 4.1. Negociación colectiva en la LTD. 4.2. Contenido general en materia de teletrabajo. 4.3. Sectores de actividad sin regulación del teletrabajo en sus convenios. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

**RESUMEN:** La pandemia del COVID- 19 fue el escenario que hizo que la forma de prestar servicios por parte de los trabajadores se viera modificado de la noche a la mañana haciendo que el teletrabajo aumentara exponencialmente, no sólo en España sino a nivel mundial. En ese momento no existía en España una regulación al respecto y muy pocos convenios colectivos contenían referencias al teletrabajo y los que lo regulaban eran a través de criterios sencillos y muy generales. Ha sido con posterioridad a la pandemia cuando se han empezado a firmar convenios colectivos que recogen expresamente una regulación más completa del trabajo a distancia y del teletrabajo, aunque todavía adolecen en su regulación de cuestiones transcendentales referidas a prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales, brecha digital, etc.

**ABSTRACT:** The COVID-19 pandemic transformed the way workers provided services overnight, causing teleworking to increase exponentially, not only in Spain but worldwide. At that time, there was no regulation on the matter in Spain, and very few collective bargaining agreements contained references to teleworking, and those that did regulate it did so through simple and very general criteria. It was only after the pandemic that collective bargaining agreements began to be signed that expressly include more comprehensive regulations on remote work and teleworking, although their regulation still lacks important issues related to occupational risk prevention, psychosocial risks, the digital divide, etc.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo, convenio colectivo.

**KEYWORDS:** Teleworking, collective agreement.

## 1. PLANTEAMIENTO GENERAL

La cuarta revolución industrial o industria 4.0 ha transformado y está transformando tanto la forma de vivir como la manera de trabajar, ofreciendo una amplia gama de ventajas a nivel individual, colectivo y empresarial.

Esta cuarta revolución industrial y con ella, la aparición de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TICs), la digitalización, la robotización, las inteligencias artificiales, etc., han influido de manera significativa, como ya se ha señalado, en nuestra organización empresarial produciendo asimismo un cambio en el modelo de negocio que conlleva un cambio en el ámbito de las relaciones laborales, regulando determinadas formas de trabajo, como es el caso del teletrabajo, que eran residuales hasta la pandemia de COVID-19.

A pesar de la utilización de las TICs, la digitalización, la robotización, etc., en una parte importante del sector empresarial español, un sector de la doctrina señala que regular el teletrabajo no era una prioridad legislativa ni siquiera era urgente para los interlocutores sociales<sup>1</sup>.

Si bien el teletrabajo se consolidó como una modalidad de trabajo a distancia durante la pandemia del COVID-19 debido a las medidas adoptadas por el gobierno para tratar de minorar las consecuencias del virus, imposibilitando a la inmensa mayoría de la población española, durante más de tres meses, salir de sus domicilios sin poder acudir a su puesto de trabajo. Fue en ese momento cuando por medio del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia<sup>2</sup> (en adelante RD Ley 28/2020) y después en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia<sup>3</sup> (en adelante LTD) se recogió expresamente en España no sólo una definición para el teletrabajo sino una regulación para esta nueva forma de organización del trabajo.



1 Véase como ejemplo, GALLEGO MOYA, F., “El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto Ley 28/2020”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 457, 2021, págs. 71-106 y “El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto Ley 28/2020 y expectativas en el contexto de la nueva LTD”, en AAVV. (ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y HIERRO HIERRO, F.J., dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 759-793.

2 Publicado en el BOE núm. 253, de 23 de septiembre de 2020.

3 Publicada en el BOE núm. 164, de 10 de julio de 2021.

Durante el año 2019, el teletrabajo en España era residual, con una media del 8,4% de los trabajadores ocupados que declararon teletrabajar ocasionalmente, frente al 4,8% que dijo hacerlo durante más de la mitad de los días laborales, aumentando hasta el 16,2% en el segundo trimestre de 2020, es decir, en plena pandemia<sup>4</sup>. En los años posteriores a la pandemia, el teletrabajo ha ido fluctuando. Entre 2021 y 2022, el teletrabajo bajó del 13,6% (2.741.900 personas) al 12,5% (2.562.700 personas)<sup>5</sup>, aumentando en los años siguientes, pasando del 13,2% en el primer trimestre de 2023 (2.725.100 personas) al 14,4% en ese mismo trimestre de 2024 (3.057.400)<sup>6</sup>.

Ha sido necesaria una pandemia mundial que trajo como consecuencia un crecimiento masivo en el número de teletrabajadores para que el gobierno y los interlocutores sociales apreciaran realmente la importancia y necesidad de legislar de manera específica el trabajo a distancia y más concretamente del teletrabajo.

Por otro lado, la aprobación de la LTD modifica entre otros, el artículo 13 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)<sup>7</sup> relativo al trabajo a distancia; incluye una referencia al trabajo a distancia en el título de la sección 4ª del capítulo V del Título II del Libro II, así como se incluye el artículo 138 bis Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS)<sup>8</sup> por el que se regula la tramitación en reclamaciones de acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia; y modifica igualmente el apartado 1 del artículo 7 y el artículo 40 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>9</sup> (en adelante LISOS)<sup>10</sup>.

Todas estas situaciones han provocado una inclusión de la figura del teletrabajo en los convenios colectivos, de manera gradual, siendo esta normalización del teletrabajo en la negociación colectiva el motivo del presente estudio.



4 Véase <https://www.adeccoinstitute.es/> y <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/solo-el-7-de-los-ocupados-teletrabaja-habitualmente-la-tasa-mas-baja-desde-el-comienzo-de-la-pandemia/>, 15 de septiembre de 2022.

5 Véase [https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/flashdatosteletrabajo\\_2022.pdf](https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2023-03/flashdatosteletrabajo_2022.pdf).

6 Véase <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2024-08/Flash%20Teletrabajo%202024.pdf>.

7 Publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

8 Publicada en el BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

9 Publicado en el BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

10 MAS GARCÍA, E.M., “El control y registro horario en el Teletrabajo”, en AAVV. (QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. dir.), *Cuestiones cruciales del ordenamiento sociolaboral*, Dykinson, S.L., Madrid, 2021, pág. 170.

## 2. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y CONCEPTO

El teletrabajo surgió en EEUU en la década de los 70 del siglo XX, en la tercera revolución industrial (sociedad de la información), como una alternativa al transporte consecuencia de la crisis del petróleo que sufría el país<sup>11</sup>. Nilles, conocido como “padre del teletrabajo” acuñó el término “telecommuting” por el que es posible llevar el trabajo a los trabajadores y no el trabajador al trabajo<sup>12</sup>.

Desde un ámbito nacional, la primera vez que en España se recoge en una norma la palabra teletrabajo es en el apartado III del preámbulo del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>13</sup> (en adelante RD Ley 3/2012), que modifica el artículo 13 ET en el sentido de denominar el contrato de trabajo a domicilio como trabajo a distancia, así como ampliar la regulación de materias



11 Han sido mucho los artículos que se han escrito analizando los antecedentes históricos del teletrabajo, entre los que se encuentran: BAYÓN PÉREZ, J. y ZERBI, A., “El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, núm. 3, vol. 8, 2020, págs. 183-207; MAS GARCÍA, E.M., “Teletrabajo: Control y registro horario”, *Aranzadi digital*, núm. 1/2020, (BIB 2020\36892); SIERRA BENÍTEZ, E.M., “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, núm. 1, vol. 1, 2013, págs. 1-35 y, SIERRA BENÍTEZ, E.M., *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 1ª ed., Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.

12 NILLES, J., *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, John Wilwy & Sons, 1976. Véase RON LATAS, R.P., “Los Derechos Colectivos de las personas que trabajan a distancia”, en *Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021, pág. 5, que señala al respecto de Jack Nilles que: “El grupo de Nilles realizaba estudios sobre la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas, mediante la reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo y su sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo. En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, la propuesta de Nilles permitía ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y, asimismo, reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente” (USHAKOVA, T., “El teletrabajo en el derecho de la OIT”, en *Revista de Información Laboral*, núm. 9, 2015, pág. 3)”.

13 El párrafo tercero del apartado III del preámbulo del RD Ley 3/2012 señala literalmente que: “El deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo: una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”. Meses más tarde, en julio de 2012, se aprobó la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que incluyó este apartado del RD Ley 3/2012 de manera literal.

relacionadas con la formación profesional, y el derecho a la prevención de riesgos de los trabajadores a distancia.

## 2.1. Normas Internacionales

En el terreno internacional, la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) en su Convenio núm. 177<sup>14</sup> sobre el trabajo a domicilio de 1996 y en la Recomendación núm. 184 sobre trabajo a domicilio (1996) definió el trabajo a domicilio como una modalidad de trabajo que se produce cuando se realiza la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en otro local que esta escoja, distinto de los locales de trabajo de la empresa, a cambio de una remuneración y con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de la misma.

En este ámbito, el hecho de que exista una ausencia de cualquier mención respecto al teletrabajo no implica, para parte de la doctrina legal, que esta norma no se pueda aplicar al trabajo a distancia en general, ni al teletrabajo en particular, siempre y cuando se ajuste a la definición que se contiene en el Convenio<sup>15</sup>.

El Convenio 177 OIT obligaba a los estados que ratificaran el Convenio a adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio para mejorar la situación de estos trabajadores, mayoritariamente mujeres, y al reconocimiento del derecho a la igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y los trabajadores a domicilio<sup>16</sup>.

## 2.2. Normas Europeas

En la Unión Europea la única norma que se refería al teletrabajo es el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo<sup>17</sup> (en adelante AMET) cuyo objeto era dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea, firmado el 16 de julio de 2002 y modificado en 2009<sup>18</sup>.



14 Ratificado por España el 25 de mayo de 2022 y entró en vigor el 25 de mayo de 2023.

15 ROMERO BURILLO, A.M., *El marco regulador del teletrabajo*, Memento Francis Lefebvre, 2021.

16 BALLESTER PASTOR, I., “Teletrabajo y Derechos Individuales: El trazado de nuevos equilibrios”, *Doc. Labor.*, núm. 121, Vol. III, 2020, págs. 11-27.

17 *Vid.* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131>.

18 Son muchos los análisis relativos al AMET si bien para simplificar se señalan los siguientes: BELZUNEGUI ERASO, A.: “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, *Revista Internacional de Organizaciones*, núm.1, 2008, págs. 129-148; QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El Teletra-

El AMET define teletrabajo como “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular”<sup>19</sup>.

Como continuación de las previsiones de la AMET, se firmó el 22 de junio de 2020, casi 20 años después, el Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización (en adelante AMED)<sup>20</sup> en el que se recoge como finalidad del Acuerdo el hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral, señalando como medidas a adoptar en lo que se refiere a la desconexión digital el respeto a las reglas del teletrabajo, proporcional información a los empleadores y a los trabajadores acerca del cómo respetar las normas sobre teletrabajo y trabajo móvil, incluida la manera de utilizar las herramientas digitales, etc.

Un sector de la doctrina llegó a la conclusión, seis años después de aprobarse el AMET, que en España este AMET no hizo que los interlocutores adoptaran un consenso para regular el teletrabajo, si bien los sindicatos presionaron para que se fueran incorporando en los convenios colectivos cláusulas que regulasen algunas particularidades del teletrabajo como los descansos, tiempos de trabajo efectivo, equipamiento y gastos de conexiones domiciliarias<sup>21</sup>.

### 2.3. Normas nacionales

Como se ha señalado en apartado anterior, las primeras normas nacionales que recogen en sus textos la palabra teletrabajo, dando a entender que se refiere al trabajo a distancia

.....  
bajo: De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, en *El Futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, Palacio de Zurbano Madrid, 28 de marzo de 2017, Vol. 2, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017, págs. 107-122; SANTOS FERNÁNDEZ, M.D.: “El Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: Negociación Colectiva y Teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria”, en *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 14, 2004, págs. 45-74 y THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, en *Temas Laborales*, núm.72/2003, págs. 35-68.

19 <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>.

20 Véase al respecto de este AMED, a modo de ejemplo de entre muchos otros, los siguientes estudios: GOERLICH PESET, J.M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización”, en *Doc. Labor.*, núm. 122, 2021, págs. 49-57 y SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, en *Temas Laborales*, núm.158, 2021, págs. 213-244.

21 Véase BELZUNEGUI ERASO, Á., “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, cit. pág. 143.

basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías son el RD Ley 3/2012<sup>22</sup> y la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>23</sup> (en adelante Ley 3/2012). A través de estas normas se modifica el artículo 13 del 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<sup>24</sup> que pasó con la misma redacción al artículo 13 ET si bien no definen teletrabajo como tal, sino que únicamente se refieren al trabajo a distancia, siendo insuficiente para que fuera aplicado a las singularidades del teletrabajo que exige además de prestar los servicios fuera del local de la empresa el utilizar las TICs<sup>25</sup>.

Fue el RD Ley 28/2020 el encargado de definir y regular de manera expresa por primera vez en España qué se consideraba teletrabajo, sin embargo, actualmente se encuentra en vigor la LTD diferenciando y a la vez definiendo trabajo a distancia y teletrabajo en los siguientes términos y en contraste con el trabajo presencial: “A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por:

- a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación<sup>26</sup>.

Por otro lado, el trabajo presencial, de acuerdo con el artículo 2c LTD es el que se presta en el centro de trabajo o en un lugar determinado por la empresa, siendo el empleador en este caso el que decide el lugar donde se presta los servicios a diferencia del trabajo a distancia y el teletrabajo en el que es el trabajador el que decide el lugar donde se prestan los servicios para el empresario<sup>27</sup>.

La doctrina judicial define contrato a distancia como un contrato de trabajo genuino y específico, que va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena del artículo 1 ET, vinculándose su base dogmática a la voluntariedad de las partes para suscribirlo (SAN 44/2022).

.....

22 Publicado en el BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012.

23 Publicado en el BOE núm. 162, de 7 de julio de 2012.

24 Publicado en el BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

25 GALLEGO MOYA, F., “El trabajo a distancia en los...”, cit., pág. 76.

26 Art. 2 a y b LTD.

27 CRUZ VILLALÓN, J., “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, *Estudios latinoamericana.*, núm. 11, Vol. 1, 2021, págs. 33-48.

### 3. ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En este apartado no se trata de analizar de manera pormenorizada la regulación por medio de la negociación colectiva de los diferentes aspectos del teletrabajo, como modalidad de trabajo a distancia, sino de señalar algunos puntos referidos a la evolución del teletrabajo contenidos en los acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.

En primer lugar, es importante hacer referencia al hecho de que España incorporó el AMET en el Anexo del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003, de fecha 31 de enero de 2003<sup>28</sup>. Si bien no existía una regulación expresa al respecto, ya se empezaba a introducir determinadas referencias del hoy conocido como teletrabajo.

En la actualidad se encuentra en vigor el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (en adelante V AENC) para los años 2023, 2024 y 2025<sup>29</sup>, donde se recoge expresamente que son consecuencia del diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales no sólo “los seis acuerdos sobre ERTE y la ordenación de la recuperación plena de la actividad, sino también otros importantes acuerdos laborales, entre los que cabe destacar el desarrollo de la normativa sobre el teletrabajo, la garantía de los derechos laborales de las personas trabajadoras dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales, o la Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo”<sup>30</sup>. A través del V AENC se promueve la inclusión del teletrabajo en los convenios colectivos.

Por el contrario, el anterior acuerdo, IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>31</sup> (en adelante IV AENC) para los años 2018, 2019 y 2020 no recogía en su texto referencia alguna al teletrabajo, si bien el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017<sup>32</sup> (en adelante III AENC) dedicaba el apartado 4 del CAPÍ-

.....

28 Publicado en el BOE núm. 47, de 24 de febrero de 2003. BALLESTER PASTOR, I., “Teletrabajo y Derechos Individuales: El trazado de nuevos equilibrios”, cit., pág. 18.

29 Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2023, 2024 y 2025. Publicado en el BOE núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

30 Preámbulo párrafo tercero V AENC.

31 Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Publicada en el BOE núm. 173, de 18 de julio de 2018.

32 Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017. Publicada en el BOE núm. 147, de 20 de junio de 2015.

TULO IV al teletrabajo, reconociendo a éste como un medio no sólo para modernizar la organización del trabajo, así como para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores<sup>33</sup>. Por otro lado, recogía respecto del teletrabajo unos criterios muy generales a los efectos de que las empresas y la representación de los trabajadores pusieran las condiciones del trabajo a distancia.

Actualmente se dedica el capítulo X del V AENC, en vigor hasta 2025, al teletrabajo, señalando dicho acuerdo la cantidad de ocasiones que se recoge en la LTD que la negociación colectiva es el procedimiento adecuado para implantar el teletrabajo debiéndose adaptar a las particularidades de los distintos sectores de actividad, así como reflejando el hecho de que los convenios colectivos deben asumir y desarrollar determinadas materias relativas al teletrabajo, como por ejemplo, identificar los puestos de trabajo y las funciones que sean susceptibles de trabajo a distancia; duración máxima del trabajo a distancia; porcentaje de jornada de trabajo a distancia, etc.

También se refiere a la necesidad de que los convenios colectivos recojan que se produzca una transición tecnológica justa y beneficiosa sin que exista discriminación por razón de la edad de los trabajadores, así como destina el capítulo VIII a la evaluación de riesgos en el teletrabajo, en concreto, a la prevención de los riesgos psicosociales y el capítulo XI a la desconexión digital<sup>34</sup>.

Este V AENC recoge un mayor contenido respecto a las materias relativas al teletrabajo que se deben desarrollar por convenio colectivo que los anteriores AENC, concluyendo la profesora GALA (2024) acerca de lo riguroso y completo del V AENC a pesar de la carencia normativa del mismo siendo las mesas negociadoras de los convenios las encargadas de velar por el contenido de los mismos, respecto, no sólo de la regulación del teletrabajo, sino también de materias como, por ejemplo, la inteligencia artificial<sup>35</sup>.

• • • • •

33 Véase MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en AAVV. (ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y HIERRO HIERRO, F.J., dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021, págs. 624 y ss.

34 Véase al respecto de este V AENC, LÓPEZ VICO, S., “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia de teletrabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, núm. 1, Vol. 12, 2024, págs. 103-133.

35 GALA DURÁN, C., “El impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral: Las recomendaciones del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, *Derecho y digitalización empresarial*, Universidad de Barcelona, 1 de abril de 2024. <https://webs.uab.cat/derecho-y-digitalizacion-empresarial/2024/04/01/el-impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-ambito-laboral-las-recomendaciones-del-v-acuerdo-para-el-empleo-y-la-negociacion-colectiva/>.

## 4. CONVENIOS COLECTIVOS Y TELETRABAJO

Con anterioridad a la pandemia, muy pocos convenios colectivos regulaban el teletrabajo y los que lo hacían eran convenios colectivos de empresa, normalmente relacionadas con las telecomunicaciones o seguros<sup>36</sup>.

Como es bien sabido el convenio colectivo es el acuerdo escrito, libremente adoptado y celebrado entre un empleador, por una parte y los representantes de los trabajadores interesados por la otra, relativo a las condiciones de trabajo y empleo<sup>37</sup> que se regula en el artículo 82 ET obligando a los sujetos incluidos dentro de su ámbito de aplicación durante toda su vigencia.

El aumento tan significativo respecto al número de teletrabajadores que se produjo durante la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto crucial en la negociación colectiva, reflejando en ese momento la necesidad acuciante que existía de adaptar las condiciones laborales a las nuevas realidades del teletrabajo.

De acuerdo con un estudio realizado en el año 2024 por el sindicato Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (en adelante UGT), los retrocesos que se habían registrado desde los momentos más críticos de la pandemia, en el número de teletrabajadores como en su porcentaje relativo sobre el total del empleo, se han ido revertiendo debido a los acuerdos que se han alcanzado en la negociación colectiva<sup>38</sup>.

Antes de la pandemia, muy pocos convenios colectivos recogían en sus textos condiciones de teletrabajo y los que lo hacían se referían a aspectos de la conciliación laboral y familiar. En 2017 se firmaron 1.892 convenios y sólo 54 (2,85%), pactaron condiciones del teletrabajo; un año después en 2018 se firmaron 1.759 convenios y sólo 64 convenios (3,62%) pactaron condiciones de teletrabajo, firmándose en 2019, un total de 1.130 convenios y sólo 47 (4,16%) recogían cláusulas referidas al teletrabajo<sup>39</sup>.

36 BALLESTER PASTOR señala en su artículo doctrinal “Teletrabajo y Derechos Individuales: El trazado de nuevos equilibrios”, cit., pág. 21, entre otros, los convenios colectivos de Nokia, Orange, Telefónica.

37 La Recomendación sobre los contratos colectivos núm. 91 (1951) define realmente a los contratos colectivos como “*todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional*”.

38 Véase <https://www.ugt.es/la-negociacion-colectiva-logra-que-espana-supere-los-3-millones-de-personas-teletrabajando>. 9 de febrero de 2024.

39 Así lo recoge MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia”, cit., pág. 625 en el que cita el artículo recogido en: <https://www.ugt.es/>

Fue unos años más tarde, en 2023 cuando, a pesar de las reservas que tenían las empresas se firmaron 181 nuevos convenios colectivos en los que se regulaba expresamente el trabajo a distancia, un 20% más que 2022 y un 364% más que antes de la pandemia.

Según otros datos de este sindicato UGT, hasta septiembre de 2024, un 20% de los convenios colectivos se suscriben incluyendo cláusulas referidas al trabajo en remoto, cuatro puntos más que en 2023 y cinco veces más que en 2019<sup>40</sup>.

Cabe destacar que, aunque el teletrabajo ha ido fluctuando desde su pico máximo en 2020, sigue siendo una modalidad laboral significativa en España, aunque ha sido el modelo híbrido, una combinación de trabajo presencial y teletrabajo el que se ha consolidado como la opción preferente por muchas empresas y sobre todo para los trabajadores<sup>41</sup>.

De lo anteriormente analizado se puede concluir que los interlocutores sociales observaron la necesidad imperiosa de regular esta nueva realidad en el modo de trabajar resultando como consecuencia de ello la inclusión, cada vez mayor, de cláusulas reguladoras del teletrabajo en los convenios colectivos actuales.

#### 4.1. Negociación colectiva en la LTD

La LTD concede mucha importancia a la negociación colectiva en lo que se refiere a concretar y desarrollar su configuración legal siendo por ello por lo que se recoge en muchos de sus artículos referencias a la regulación a través de los convenios colectivos, convirtiéndose la negociación colectiva en una herramienta indispensable y con un margen amplio para desarrollar los principios, derechos y reglas del trabajo a distancia y del teletrabajo, en cada sector de actividad<sup>42</sup>.

ugt-insta-regular-e-impulsar-el-teletrabajo-en-la-negociacion-colectiva-y-en-el-marco-del-dialogo. 13 de mayo de 2020 y <https://www.ugtcomunicaciones.es/wordpress/solo-un-4-de-los-convenios-colectivos-refleja-el-teletrabajo-solo-376-000-personas-tienen-convenios-que-regulen-el-teletrabajo/>. 13 de abril de 2020.

40 Véase <https://www.ugt.es/el-teletrabajo-en-espana-destaca-por-tener-derechos-y-estar-sometido-garantias-legales>. 10 de octubre de 2024.

41 Existen muchas estadísticas acerca de la preferencia actual de los trabajadores por el modelo híbrido, entre los que se señalan: YRAZUSTAARANGO, J., y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. “¿Desde casa o de vuelta a la oficina? Un análisis de los discursos y percepciones sociales sobre el teletrabajo tras el fin de la pandemia”, *Revista Española De Sociología*, núm. 33, 2024, págs. 1-19; “Teletrabajo 2024”. Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, 2024, págs. 1-25.

42 Véase in extenso sobre esta cuestión, GALLEGO MOYA, F., “La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo”, en *Revista de Derecho*, Vol. 22, 2021, págs. 163-217, RUIZ SAURA, J.E., “La regulación del trabajo remoto mediante la negociación colectiva: valoración comparada de las experiencias española e italiana”, *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo* (en línea), Vol. XIV,

La exposición de motivos LTD señala tanto la necesidad de acudir a la negociación colectiva al objeto de completar la regulación aplicable al trabajo a distancia así como destaca una marcada atención a esa negociación colectiva en el trabajo a distancia respecto a determinadas materias como pueden ser “las tareas y actividades susceptibles de trabajo a distancia, los criterios de preferencia en el acceso a esta modalidad, el ejercicio de la reversibilidad, los distintos derechos de contenido económico asociados a esta forma de prestación y organización, el contenido del acuerdo e incluso los porcentajes de trabajo a distancia a los efectos de definir en sectores profesionales específicos lo que se considera trabajo a distancia regular”<sup>43</sup>.

Como se ha señalado anteriormente, del contenido de esta LTD se colige la importancia que se concede a la negociación colectiva para concretar y desarrollar las materias relativas al teletrabajo como puede ser su carácter voluntario, el contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia, la reversibilidad, la flexibilización del horario, inventario de equipos, herramientas necesarias para teletrabajar, desconexión digital, etc.<sup>44</sup>.

Definitivamente, la importancia que se concede a la negociación colectiva se observa en la Disposición adicional primera que recoge una enumeración sobre las materias que pueden ser objeto de regulación por parte de los convenios colectivos atendiendo a las particularidades del sector de actividad en cuestión. Es un listado abierto al disponer literalmente en su punto 1 que: “Los convenios colectivos podrán establecer ..., así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular”<sup>45</sup>.

2022, págs. 303-330 y CARMONA POZAS, F., “Régimen Jurídico del teletrabajo. Comentario de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023 (rec. 260/2021)”, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. 1, Vol. IX, 2024, págs. 153-165.

43 Así lo recoge LÓPEZ VICO, S., “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva...”, cit., págs. 108-109.

44 Así se deduce de los artículos. 5, 7, 8, 11, 18 LTD.

45 Véase el tenor literal de la Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva LTD que señala:

*“1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.*  
*2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.*

Para un sector de la doctrina, la mayoría de los convenios colectivos reconocen no sólo el derecho de conciliación, sino también los derechos digitales de los trabajadores, así como la protección ante el acoso en el entorno laboral digital, aunque no establecen medidas específicas con el fin de garantizar el teletrabajo con una perspectiva de género<sup>46</sup>. Por el contrario, otro sector doctrinal señala que la mayoría de los convenios colectivos no identifican los riesgos específicos y se limitan a una regulación de carácter general, aunque reconoce que sí que existen convenios que recogen los riesgos particulares del teletrabajo<sup>47</sup>.

#### 4.2. Contenido general en materia de teletrabajo

Como es lógico, no todos los convenios colectivos sectoriales en España recogen en sus clausulados los mismos aspectos, por cuanto cada uno de ellos responde a las necesidades que exige su sector de actividad, incorporando algunos de ellos cláusulas específicas sobre el teletrabajo que establecen derechos, obligaciones y condiciones para su implementación, adaptándose a las necesidades requeridas por los trabajadores y por los empresarios en un entorno laboral que se encuentra en constante evolución como consecuencia de las nuevas tecnologías<sup>48</sup>.

No es materialmente posible, debido a la limitación en cuanto a la extensión de este estudio, así como a la ingente cantidad de convenios colectivos nacionales que existen en España, realizar un análisis exhaustivo y completo del reflejo de la negociación colectiva en el teletrabajo, como modalidad de trabajo a distancia, por ello se han seleccionado únicamente 30 convenios colectivos nacionales publicados entre 2021 y 2025 y relativos a diferentes sectores de actividad, para tratar el tema.

Dentro de los aspectos que se regulan en estos convenios colectivos referidos al teletrabajo se pueden citar entre otros, el carácter voluntario y la reversibilidad del teletrabajo, el acuerdo de trabajo a distancia, compensación de gastos, desconexión digital, etc. Asimismo, es necesario hacer mención a la materia de prevención de riesgos en el teletrabajo



46 PERAL LÓPEZ, M.C., “Teletrabajo, conciliación familiar y personal y negociación colectiva”, *Diario La LEY*, núm. 10436, Sección Tribuna, enero de 2024.

47 SIERRA HERNÁIZ, E., “El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación”, en *Acciones e investigaciones Sociales*, núm. 44, 2023, págs. 67-75.

48 Téngase en cuenta respecto al contenido de los convenios colectivos en referencia al teletrabajo los estudios realizados por GALLEGU MOYA, F., “La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo”, en *Revista de Derecho*, cit., págs. 173 y ss., así como el de LÓPEZ VICO, S., “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva...”, cit., págs. 115 y ss., y RUIZ SAURA, J.E., “La regulación del trabajo remoto mediante la negociación colectiva: valoración comparada de las experiencias española e italiana”, cit., págs. 309 y ss.

que recogen algunos convenios colectivos, si bien adolecen de una regulación respecto de medidas para evitar riesgos psicosociales, brecha digital, ciberacoso, etc.

Algún ejemplo de una regulación parca respecto del teletrabajo se encuentra en el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado en el que únicamente se hace referencia a la voluntariedad del teletrabajo siempre que exista acuerdo y a la materia de dotación de medios, equipos, herramientas y compensación de gastos que lo remite a la LTD; también en el XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias que se refiere a la voluntariedad, las compensaciones y la desconexión digital y como último ejemplo en el II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios en el que se contiene una regulación extensa respecto de la desconexión digital pero no se alude al teletrabajo en ningún momento.

### *Voluntariedad y reversibilidad*

Desde un punto de vista normativo, el artículo 5 LTD es el encargado de determinar tanto el carácter voluntario del teletrabajo, como la reversibilidad del mismo, señalando para ello que “El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia ...”, siendo “La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial reversible para la empresa y la persona trabajadora”.

Estos aspectos no son objeto de negociación debido a la regulación legal existente al respecto que limita la autonomía colectiva, aunque las condiciones de reversibilidad si entrarían dentro de esta negociación colectiva.

Los convenios colectivos recogen el carácter voluntario del teletrabajo tanto para el empleador como para el trabajador, requiriendo la firma del acuerdo de trabajo a distancia de acuerdo con lo dispuesto en la LTD<sup>49</sup>.

Del mismo modo desarrollan las condiciones de la reversibilidad del teletrabajo al trabajo presencial, la exigencia de comunicación escrita, así como un determinado plazo de preaviso. En algunos convenios colectivos se exige la comunicación escrita de la reversibi-



49 Véase entre otros muchos, XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública; VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026; XXV Convenio colectivo del sector de la banca; III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado; IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar; Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; XXI Convenio colectivo general de la industria química; Convenio colectivo del sector de grandes almacenes y Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

lidad con una antelación mínima de 30 días<sup>50</sup> y en otros convenios, sin embargo, el plazo para comunicar la reversibilidad se reduce a 15 días<sup>51</sup>. También hay convenios colectivos que no hacen referencia a esta reversibilidad<sup>52</sup>, aunque son los menos.

Por otro lado, los convenios colectivos recogen la reversibilidad del teletrabajo por voluntad de ambas partes, es decir, por voluntad del trabajador, así como de la empresa<sup>53</sup> y en el ámbito judicial así lo han reconocido entre otros, la SAN núm. 44/2022 en la que se declara que: “La reversibilidad es nula como se establece al fijarse criterios distintos para su empleo por parte del empresario y del trabajador”, señalando asimismo que “El trabajo distancia no es una decisión que de él dependa exclusivamente (del empresario) y pueda, como dice “autorizar”, sino que se trata de un acuerdo de voluntades que para ambas partes es reversible. Por tanto, ambas pueden, si así cada una lo decide, revertir el trabajo a distancia”.

La STS núm. 959/2024 (rec. 9/2023), en el mismo sentido que la SAN núm. 117/2020, declara la nulidad de la cláusula que regula la situación de reversibilidad según la cual “La empresa contestará por escrito informando de la aceptación de la solicitud en atención a sus posibilidades” al condicionar la decisión voluntaria del trabajador a las posibilidades empresariales en contra de lo que establece el artículo 1256 CC al dejar al arbitrio del empleador la decisión sobre el regreso del trabajador al trabajo presencial.

### *Acuerdo de trabajo a distancia*

En lo que se refiere al acuerdo de trabajo a distancia, en virtud del contenido del artículo 6.1 LTD1, debe suscribirse por escrito y adjuntarse al contrato de trabajo una vez se firme que en todo caso debe ser antes de que se inicie el trabajo a distancia.

A pesar de que la negociación colectiva es un instrumento fundamental que le abre el artículo 7 LTD a la regulación del contenido mínimo obligatorio del acuerdo a distancia<sup>54</sup>,

.....

50 Entre otros muchos se analizan los siguientes: Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026; XXV Convenio colectivo del sector de la banca; Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; XXI Convenio colectivo general de la industria química; Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial y Convenio colectivo del sector de grandes almacenes.

51 Véase VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar.

52 Entre otros, XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias y III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

53 Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.

54 El contenido mínimo del acuerdo de trabajo a distancia se refiere al siguiente:

*a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.*

no se ha visto traducido en acuerdos adoptados en los convenios colectivos, ya que todos los convenios colectivos analizados en este artículo únicamente recogen la obligatoriedad en el contrato de teletrabajo de documentarse por escrito por medio de un acuerdo individual de trabajo a distancia que recoja los aspectos estipulados en la ley<sup>55</sup>.

### *Compensación de gastos*

Otro aspecto importante en la regulación del teletrabajo en los convenios colectivos ha sido lo atiente a la compensación de gastos, que, a efectos prácticos, se ha de señalar que queda excluida de la base de cotización.

Son numerosos los convenios colectivos que han venido regulando algún tipo de compensación económica para aquellos empleados que presten servicios en régimen de teletrabajo, que pueden ser diarias o de carácter mensual. El abanico de las cuantías de las

.....  
*b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.*

*c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.*

*d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.*

*e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.*

*f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.*

*g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.*

*h) Medios de control empresarial de la actividad.*

*i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.*

*j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

*k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

*l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.*

55 VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial; XXI Convenio colectivo general de la industria química; Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria; III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center; IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar, y Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026, entre otros muchos.

compensaciones económicas es muy dispar y varían desde 1 euro día<sup>56</sup>, 1,50 euro día<sup>57</sup> a 3,50 euros día<sup>58</sup>, hasta cuantías de carácter mensual, como 41,57 euros mensuales<sup>59</sup>, 58,76 euros mensuales<sup>60</sup>, o 60,51 euros mensuales<sup>61</sup>.

En el caso de que el convenio colectivo no regule nada al respecto será a través de acuerdo con los representantes de los trabajadores el que determine cómo se compensan dichos gastos<sup>62</sup>.

Desde un punto de vista judicial, la STS 164/2025, confirmando el criterio de la SAN 144/2022 considera nula la cláusula de un acuerdo individual de teletrabajo que impide la compensación o sustitución en caso de asistencia presencial cuando corresponda teletrabajar, así como aquella que especifica que la prestación de servicios a distancia no genera ningún gasto y cuando se produzca este se compensará con el ahorro que produce este tipo de trabajo. Asimismo, la SAN 144/2022 señala que no se puede sustituir la compensación de gastos por días libres.

A pesar de la anterior STS 164/2025, la STS 86/2025 no reconoce la obligación de la empresa de abonar la compensación de gastos por teletrabajo, pero únicamente en el momento de la pandemia de COVID-19 por cuanto los teletrabajadores de la pandemia ya disponían en ese momento de los medios necesarios para realizar su trabajo, incluidos el teléfono y la conexión a internet, lo que hace que no sea obligatorio el compensar dichos gastos. Fuera de ese momento concreto de pandemia, la compensación de gastos generados por el trabajo a distancia es imperativo legal para el empresario de acuerdo con lo estipulado en el artículo 7b) LTD.

### *Desconexión digital*

La desconexión digital es un derecho reconocido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), por el que se garantiza no sólo el descanso de los trabajadores fuera del tiempo de trabajo, sino también los permisos o vacaciones, redundando en el



56 Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados.

57 IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar; VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria.

58 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

59 XXI Convenio colectivo general de la industria química; Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexas.

60 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026.

61 XXV Convenio colectivo del sector de la banca.

62 Por ejemplo, no se contempla la compensación de gastos en el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado y Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.

respeto a la intimidad personal y familiar, de acuerdo a lo que se establezca en la negociación colectiva<sup>63</sup>.

El artículo 18 RD Ley 28/2020, posteriormente convertido en la LTD, fue la primera norma laboral en la que se incluyeron las previsiones regidas en la LOPDGDD facultando a la negociación colectiva el establecer medios y medidas que garanticen la desconexión digital y la adecuada organización de la jornada que permitiera la compatibilidad con los tiempos de descanso.

A través de este derecho a la desconexión digital lo que se pretende es contribuir a una mejor salud laboral de los trabajadores evitando o, por lo menos, disminuyendo los riesgos derivados de esta nueva forma de organización laboral como son el estrés tecnológico o la fatiga mental, entre otros<sup>64</sup>.

La gran mayoría de los convenios colectivos que regulan el teletrabajo contienen una cláusula por la que se desarrolla y garantiza el derecho a la desconexión digital de todos los trabajadores a través de la elaboración de una política interna que reúna determinados requisitos<sup>65</sup>, en algunos sectores más completa<sup>66</sup> que en otros, ya que no hay que olvidar que, con las nuevas tecnologías, todos los trabajadores son víctimas potenciales de un mal uso de esta conectividad digital, si bien en otros convenios colectivos, de manera más escueta se limita a señalar el derecho de los trabajadores a la desconexión digital<sup>67</sup>.

•••••

63 El artículo 88 señala que:

- “1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.*
- 2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores...”.*

64 Así se señala por citar alguno en el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria y Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026.

65 A modo de ejemplo, XXI Convenio colectivo general de la industria química, Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; II Convenio colectivo de centros y servicios veterinarios y Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026.

66 Véase el XXV Convenio colectivo del sector de la banca que regula en su artículo 88, de manera exhaustiva todo lo relacionado con los derechos digitales de la plantilla, regulando a parte de la desconexión digital aspectos tales como dispositivos digitales, la educación digital, inteligencia artificial.

67 IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar; XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias y Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial.

En sentido contrario, a pesar de recoger, eso sí de manera sucinta el trabajo a distancia y el teletrabajo, hay convenios colectivos que no contienen referencia alguna a la desconexión digital, por ejemplo, el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado. Es sorprendente por otro lado que el convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria no regule de manera concisa la desconexión digital, ni siquiera el teletrabajo, por cuanto es un sector productivo propenso a una mayor vulneración de este derecho, consecuencia de que las noticias no descansan, aunque si se remite a la LOPDGDD.

Se concreta la desconexión digital al derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo, es decir, a no contestar correos electrónicos, ni llamadas telefónicas con el objeto de que se garantice al trabajador el derecho al descanso, permiso y vacaciones, y a su intimidad personal y familiar.

Los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital, sin embargo, de acuerdo con el contenido de determinados convenios colectivos, se dan excepciones en caso de urgencia justificada, supuestos que supongan un grave riesgo hacia las personas, o potencial perjuicio empresarial hacia el negocio<sup>68</sup>.

Desde un ámbito judicial la SAN 44/2022 declara la nulidad de la cláusula que exceptiona el derecho a la desconexión digital en casos de urgente necesidad justificada, ya que los límites a este derecho no pueden determinarse de manera unilateral por parte de la empresa, sino que, de acuerdo al artículo 88 LOPDGDD se sujetan a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores<sup>69</sup>.

### *Prevención de riesgos laborales*

Como ya se ha señalado a lo largo de este estudio, las nuevas tecnologías desde un punto de vista positivo llevan aparejados multitud de cambios en el mundo laboral que hacen más sencillo el prestar determinados servicios, como por ejemplo encontrar determinada información más rápidamente a través de internet, pero desde un punto de vista negativos estas mismas tecnologías conllevan la aparición de riesgos laborales como puede ser el ciberacoso, el estrés laboral, etc.



68 Como ejemplo se cita: VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; Convenio colectivo de empresas de mediación de seguros privados; Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 y XXV Convenio colectivo del sector de la banca.

69 Según el tenor literal del artículo 88.2 LOPDGDD: “2. *Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores*”.

La particularidad en materia de prevención de riesgos en lo que se refiere al teletrabajo es que el lugar donde se prestan servicios no se corresponde a los locales de la empresa ni siquiera a un lugar controlado por esta ya que es el trabajador quién elige el lugar de trabajo, que se precisa por escrito en el acuerdo de trabajo a distancia<sup>70</sup>. La LTD recoge la evaluación de riesgos laborales únicamente en la zona habilitada para el trabajo, sin poder extenderse a otras zonas de la vivienda<sup>71</sup>, sin embargo y a pesar de que sólo se evalúe esta zona habilitada para el trabajo, esta no es una potestad absoluta del empresario.

De acuerdo con la SAN 44/2022, para que la empresa pueda entrar al domicilio y hacer la correspondiente revisión de prevención de riesgos laborales, en el acuerdo de trabajo a distancia, no se puede prever una autorización previa, que sea genérica e incondicional, realizada por el trabajador, ya que se vulnera el derecho fundamental a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio, pudiendo negarse la persona residente a permitir la entrada.

De acuerdo con un sector de la doctrina, la prevención de riesgos laborales es una materia que se está incluyendo últimamente en muchos convenios colectivos, para abordar la protección de los trabajadores frente a los nuevos riesgos consecuencia del teletrabajo, como son los riesgos ergonómicos o visuales, pero también los riesgos psicosociales, ciberracoso, brecha digital y brechas de seguridad, etc.<sup>72</sup>.

Hay convenios colectivos que recogen específicamente la evaluación y control de riesgos laborales frente a los riesgos tecnológicos y digitales<sup>73</sup>, si bien la mayoría de ellos en cuanto a materia de seguridad y salud laboral se remiten únicamente a lo contenido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales<sup>74</sup> y otros, en cambio, no señalan nada al respecto de la materia de prevención de riesgos<sup>75</sup>.



70 En el mismo sentido CRUZ VILLALÓN, J., “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, cit., pág. 43.

71 El párrafo 2 del Artículo 16.1 LTD señala que: “La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”.

72 Véase al respecto de la prevención de riesgos en la transformación digital FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., “Salud laboral, digitalización nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva”, en *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, núm. 1, Vol. 12, 2024, págs. 19-47 y SIERRA HERNÁIZ, E., “El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación”, cit., pág. 67.

73 VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria; XXV Convenio colectivo del sector de la banca y Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales.

74 Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias del frío industrial; Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos; XXI Convenio colectivo general de la industria química, entre otros muchos.

75 III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado y IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar.

A modo de ejemplo se señala el VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria y el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales que regulan expresamente la obligatoriedad en la evaluación de riesgos de “recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos”.

Por otro lado, el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro para el período 2024-2026 reconoce a toda la plantilla de las entidades como usuarios de pantallas de visualización de datos, con los riesgos que estas pueden ocasionar, a los efectos establecidos en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; es decir, garantizando “el derecho de los trabajadores a una vigilancia adecuada de su salud, teniendo en cuenta en particular los riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, el posible efecto añadido o combinado de los mismos, y la eventual patología acompañante” (art. 4 RD 488/1997).

### **4.3. Sectores de actividad sin regulación del teletrabajo en sus convenios**

Como se deduce del contenido de este trabajo, no todos los sectores de actividad presentan las mismas necesidades en lo que se refiere a los aspectos claves a regular y tampoco en cuanto a las particularidades del teletrabajo.

No es intención de este apartado analizar de manera pormenorizada todos los convenios colectivos que no recogen el teletrabajo en su articulado, pero también es importante destacar que no todos los convenios colectivos en cuyo sector de actividad no es mayoritaria la prestación de servicios a través del teletrabajo olvidan regular esta modalidad de trabajo a distancia.

Algunos sectores productivos, debido a la naturaleza de sus actividades no contemplan en sus convenios colectivos una regulación específica del teletrabajo o ésta es escasa como puede darse el caso en el sector de la hostelería y turismo<sup>76</sup>, ocio educativo<sup>77</sup>, industria de pasta alimenticia<sup>78</sup>, acuicultura<sup>79</sup>, en los que la naturaleza mayoritariamente presencial en la realización de sus actividades dificulta el que se pueda implementar esta forma de organización del trabajo, aunque algunos roles administrativos si pueden adaptarse al teletrabajo.

.....

76 VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–.

77 III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural.

78 XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

79 VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura. Dedicó el Capítulo X al teletrabajo y la desconexión digital (arts. 54 y 55).

Por el contrario, en otros sectores de actividad es nula la regulación del teletrabajo en sus convenios colectivos como son la construcción<sup>80</sup>, el sector de peluquería, institutos de belleza y gimnasios<sup>81</sup>, jardinería<sup>82</sup>, granjas avícolas y otros animales<sup>83</sup>, conservas sector marisco<sup>84</sup>, industria azucarera<sup>85</sup>, centros y servicios de atención a personas con discapacidad<sup>86</sup>, saneamiento y limpieza viaria<sup>87</sup>, comercio minorista de droguerías y perfumerías<sup>88</sup> y autoescuelas<sup>89</sup>, etc. debido a que las labores de estos sectores son principalmente manuales y en entornos determinados limitando por ello la posibilidad del teletrabajo.

Por otro lado, existen determinados sectores de actividad en los que la presencialidad de los trabajadores es fundamental y a pesar de ello, parte de sus labores pueden realizarse por medio del teletrabajo siendo por ello por lo que dedican determinados artículos de sus convenios colectivos a regular el teletrabajo como es el sector de la intermediación inmobiliaria<sup>90</sup>, industria manufacturera (industria textil<sup>91</sup>, industria química<sup>92</sup> y artes gráficas y de papel<sup>93</sup>, etc.).

La limitada adopción del teletrabajo en estos sectores no se debe únicamente a la naturaleza de las actividades sino también a la falta de digitalización y al hecho de que los trabajadores no presionan al objeto de incluir esta modalidad de trabajo en los convenios colectivos.



80 VII Convenio colectivo general del sector de la construcción.

81 Convenio colectivo de peluquerías, institutos de belleza y gimnasios.

82 Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 2021-2024.

83 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales.

84 Convenio colectivo para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024.

85 Convenio colectivo de la industria azucarera.

86 XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

87 Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

88 IV Convenio colectivo estatal de comercio minorista de droguerías y perfumerías.

89 XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas.

90 VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria. Dedicar todo el artículo 74 a la regulación del trabajo a distancia y al teletrabajo.

91 Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección. Dedicar todo el artículo 20 a la regulación del trabajo a distancia y al teletrabajo. El lunes 31 de marzo de 2025, se procedió a la firma del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección 2024-2026.

92 XXI Convenio colectivo general de la industria química. Dedicar todo el artículo 11 a la regulación del trabajo a distancia y al teletrabajo.

93 Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares. Dedicar todo el artículo 14 a la regulación del trabajo a distancia y al teletrabajo.

## 5. CONCLUSIONES

El teletrabajo, en sentido general, llegó con la pandemia para quedarse y a pesar de que el número de teletrabajadores ha ido variando a lo largo del tiempo, es una forma de organización del trabajo que junto con el modelo híbrido está funcionando actualmente en España.

Si bien en esa época de pandemia muy pocos convenios colectivos recogían entre su articulado cláusulas particulares acerca del teletrabajo, el confinamiento al que se vio sometida la población mundial durante el COVID-19 propició una regulación extensa y específica relativa al trabajo a distancia y más concretamente al teletrabajo, primero con el RD Ley 28/2020 y más tarde con la LTD y con ella la necesidad de que la negociación colectiva se convirtiera en una herramienta indispensable para desarrollar esta modalidad de organización de trabajo plasmando dichos acuerdos en los convenios colectivos.

Cinco años después de aprobarse el estado de alarma en España como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la fluctuación respecto del número de teletrabajadores, así como la apuesta realizada por los trabajadores respecto al modelo híbrido, trabajo presencial y teletrabajo, ha llevado al aumento en el número de convenios colectivos que regulan materias específicas del teletrabajo.

Dependiendo del sector de actividad regulado en el convenio colectivo se recogerán disposiciones relativas al teletrabajo o no, por cuanto no todos los ámbitos de producción requieren de una idéntica negociación colectiva.

Es cierto, como ha quedado patente en este análisis, que cada vez más convenios colectivos recogen cláusulas reguladoras del teletrabajo, sin embargo, todavía queda mucho por hacer, sobre todo en cuanto a aquellos aspectos que tienen que ver con los riesgos que entraña esta nueva forma de organización del trabajo y el uso de las nuevas tecnologías, como el ciberacoso, o riesgos psicosociales como el tecnoestrés o la fatiga mental, etc.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

BALLESTER PASTOR, I., “Teletrabajo y Derechos Individuales: El trazado de nuevos equilibrios”, *Doc. Labor.*, núm. 121, Vol. III, 2020.

BAYÓN PÉREZ, J. y ZERBI, A.: “El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, núm. 3, vol. 8, 2020.

BELZUNEGUI ERASO, Á., “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, en *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, núm. 1, 2008.

- CRUZ VILLALÓN, J., “Aspectos prácticos de la nueva regulación del teletrabajo”, en *Estudios lationa.*, núm. 11, Vol. 1, 2021.
- CARMONA POZAS, F., “Régimen Jurídico del teletrabajo. Comentario de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 19 de septiembre de 2023 (rec. 260/2021)”, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, núm. 1, Vol. IX, 2024.
- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., “Salud laboral, digitalización nuevas tecnologías y su reflejo en la negociación colectiva”, en *Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO*, núm. 1, Vol. 12, 2024.
- GALA DURÁN, C., “El impacto de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral: Las recomendaciones del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva”, en *Derecho y digitalización empresarial*, Universidad de Barcelona, 1 de abril de 2024. <https://webs.uab.cat/derecho-y-digitalizacion-empresarial/2024/04/01/el-impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-ambito-laboral-las-recomendaciones-del-v-acuerdo-para-el-empleo-y-la-negociacion-colectiva/>.
- GALLEGO MOYA, F.,
- “El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto Ley 28/2020”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 457, 2021.
  - “El trabajo a distancia en los convenios colectivos. Primeras experiencias tras el Real Decreto Ley 28/2020 y expectativas en el contexto de la nueva LTD”, en AAVV. (ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y HIERRO HIERRO, F.J., dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
  - “La negociación colectiva española ante el reto del teletrabajo”, en *Revista de Derecho*, Vol. 22, 2021.
- GOERLICH PESET, J.M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización”, en *Doc. Labor.*, núm. 122, 2021.
- LÓPEZ VICO, S., “Crisis de la representatividad y digitalización: el papel de la negociación colectiva en materia d teletrabajo”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho de Empleo*, núm. 1, Vol. 12, 2024.
- MAS GARCÍA, E.M.:
- “El control y registro horario en el Teletrabajo”, en AAVV. (QUINTANILLA NAVARRO, R.Y. dir.), *Cuestiones cruciales del ordenamiento sociolaboral*, Dykinson, S.L., Madrid, 2021.
  - “Teletrabajo: Control y registro horario”, *Aranzadi digital*, núm. 1/2020, (BIB 2020\36892).
- MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L., “Los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia” en AAVV. (ALZAGA RUIZ, I., SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., y HIERRO HIERRO, F.J., dirs.), *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2021.
- NILLES, J.: *The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow*, John Willy & Sons, 1976.

- PERAL LÓPEZ, M.C., “Teletrabajo, conciliación familiar y personal y negociación colectiva”, *Diario La LEY*, núm. 10436, Sección Tribuna, enero de 2024.
- QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: “El Teletrabajo: De la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura”, en *El Futuro del trabajo que queremos*. Conferencia Nacional Tripartita, Palacio de Zurbano Madrid, 28 de marzo de 2017, Vol. 2, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 2017.
- ROMERO BURILLO, A.M., *El marco regulador del teletrabajo*, Memento Francis Lefebvre, 2021.
- RON LATAS, R.P., “Los Derechos Colectivos de las personas que trabajan a distancia”, en *Derecho Social y Empresa*, núm. 15, 2021.
- RUIZ SAURA, J.E., “La regulación del trabajo remoto mediante la negociación colectiva: valoración comparada de las experiencias española e italiana”, en *Anuario coruñés de derecho comparado del trabajo* (en línea), Vol. XIV, 2022.
- SANTOS FERNÁNDEZ, M.D.: “El Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: Negociación Colectiva y Teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria”, en *Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 14, 2004.
- SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., “El acuerdo marco europeo sobre digitalización. El necesario protagonismo de la norma pactada”, en *Temas Laborales*, núm.158, 2021.
- SIERRA BENÍTEZ, E.M.:
- “La nueva regulación del trabajo a distancia”, en *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, núm. 1, vol. 1, 2013.
  - *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, 1ª ed., Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, 2011.
- SIERRA HERNÁIZ, E., “El papel de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo: nuevos retos de actuación”, en *Acciones e investigaciones Sociales*, núm. 44, 2023.
- THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A.: “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, en *Temas Laborales*, núm.72/2003.
- YRAZUSTA ARANGO, J., y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. “¿Desde casa o de vuelta a la oficina? Un análisis de los discursos y percepciones sociales sobre el teletrabajo tras el fin de la pandemia”, en *Revista Española De Sociología*, núm. 33, 2024.