



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

TELETRABAJO: CONTROL HORARIO Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Autor: Amaya Moreno Serrano

5ºE-3C

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Tutora: María Dolores Carrascosa Bermejo

Madrid

Abril 2024

RESUMEN

El presente trabajo aborda la evolución y regulación del teletrabajo en España, destacando la importancia del control horario y el derecho a la desconexión digital en este contexto laboral. Analiza como el avance de las tecnologías han presentado tanto oportunidades como desafíos, especialmente en lo que respecta a la distinción entre la vida privada y profesional y el mantenimiento de jornadas laborales razonables. Se destaca la implementación del registro horario como herramienta esencial para garantizar dicho equilibrio y evitar la aparente constante disponibilidad del trabajador, protegiendo así el derecho a la desconexión digital. Finalmente, se propone una serie de recomendaciones de forma que los convenios colectivos logren equilibrar la flexibilidad del teletrabajo con el derecho a la desconexión digital de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE: teletrabajo, control horario, derecho a la desconexión digital, salud y bienestar del trabajador, flexibilidad laboral.

ABSTRACT

This paper addresses the evolution and regulation of telework in Spain, highlighting the importance of time tracking and the right to digital disconnection in this work context. It analyzes how the advancement of technologies has presented both opportunities and challenges, especially regarding the distinction between private and professional life and maintaining reasonable work hours. The implementation of time tracking is emphasized as an essential tool to ensure this balance and prevent the worker's apparent constant availability, thus protecting the right to digital disconnection. Finally, a series of recommendations are proposed so that collective agreements can balance the flexibility of telework with the workers' right to digital disconnection.

KEYWORDS: telework, time tracking, right to digital disconnection, worker's health and well-being, labor flexibility.

ÍNDICE

LISTADO DE ABREVIATURAS	4
1. INTRODUCCIÓN.....	5
1.1. Interés y oportunidad del tema	5
1.2. Objetivo del trabajo	8
1.3. Metodología	8
2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL	8
2.1. Concepto y regulación española del trabajo a distancia y el teletrabajo	8
2.2. Regulación Internacional	11
2.3. Regulación Comunitaria	12
3. EL CONTROL HORARIO	14
3.1. Concepto y evolución regulatoria sobre el registro de jornada	14
3.5. Implementación del registro horario en el teletrabajo	21
4. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL	28
4.1. Origen y evolución regulatoria	28
4.2. Papel del registro horario	32
5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA	34
ANEXO DE MATERIALES CONSULTADOS	39
1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	39
2. NORMATIVA	42
2.1. Normativa básica nacional.....	42
2.2. Derecho de la UE.....	43
2.3. Normativa internacional	45
3. SENTENCIAS SELECCIONADAS	45
3.1. TEDH.....	45
3.2. TJUE.....	46
3.3. TC	47
3.4. TS.....	47
3.5. TSJ y AN	48
4. CONVENIOS COLECTIVOS.....	50

LISTADO DE ABREVIATURAS

TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

ERTE: Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

LTD: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

AMET: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.

CES: Confederación Europea de Sindicatos.

UNICE: Unión de Industrias de la Comunidad Europea.

CEEP: Centro Europeo de las Empresas Públicas.

APS: Acuerdo sobre la Política Social.

RGPD: Reglamento General de Protección de Datos.

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos.

LOPD: Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

ET: 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.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.

RDL 3/2012: Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

RDL 8/2019: Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

RDL 28/2020: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Interés y oportunidad del tema

En 2019, el mercado laboral experimentaba una transformación impulsada principalmente por dos tendencias: el aumento en la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs)¹ por parte de un número creciente de trabajadores², lo que facilitaba la posibilidad de trabajar desde cualquier ubicación y en cualquier momento, y un aumento de la participación femenina en la fuerza laboral³, lo que generó un mayor número de hogares con dobles ingresos. Este último fenómeno, sumado al envejecimiento de la población activa⁴, fomentó la necesidad de una mayor flexibilidad laboral en términos de horarios y lugares de trabajo⁵. Esta demanda se reflejó en el incremento del trabajo a distancia entre la población de mayor edad y en hogares con niños⁶. Y, de esta forma, se empezó a implementar gradualmente la modalidad del teletrabajo, aunque en menor medida que en Europa⁷.

¹ En el primer trimestre de 2019 el 60,4% de los trabajadores utiliza ordenadores con fines empresariales, 0,3% más que en 2018 https://www.ine.es/prensa/tic_e_2018_2019.pdf

² La EPA registra en el segundo trimestre de 2019 más de 19,8 millones de trabajadores, la cifra más alta de los últimos diez años. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0219.pdf>

³ Se registra un récord en el número de mujeres empleadas en España, superando la cifra de 9 millones por primera vez, con un total de 9.033.700 mujeres en el mercado laboral https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2019.pdf

⁴ Entre 2001 y 2020, se observó un marcado incremento en la población de mayor edad, con un notable crecimiento del 5% en el segmento de más de 65 años, elevándose del 16% al 21% del total. De manera más significativa, la población de más de 80 años experimentó un aumento cerca del 100%, pasando de representar el 3,4% al 6% del total. Contraria mente, el grupo de jóvenes (de 0 a 19 años) experimentó una disminución del 3%, descendiendo del 23% al 20%. Este cambio demográfico subraya una tendencia hacia una población envejecida, al tiempo que destaca un descenso en la proporción de jóvenes.

https://www.ine.es/prodyser/demografia_UE/bloc-1c.html?lang=es

⁵ Eurofound (2023). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

⁶ En 2018, dentro del rango de edad de 15 a 24 años, solo el 1,8% trabaja desde casa; este porcentaje aumenta significativamente entre los adultos de 25 a 54 años, alcanzando el 7,7%; mientras que, para aquellos de 55 años en adelante, la proporción que trabaja a distancia asciende a un 8,4%. Asimismo, los hogares constituidos por adultos en pareja con hijos presentan la mayor proporción de teletrabajadores, alcanzando el 9,3%. Les siguen los hogares uniparentales donde el porcentaje de teletrabajadores es del 8,5% y, por último, los hogares unipersonales sin hijos muestran un porcentaje del 8,1%. Estos patrones sugieren una búsqueda de mayor flexibilidad entre la población de mayor edad y entre los hogares con niños para gestionar así las responsabilidades familiares. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&page_name=ProductosYServicios/INECifrasINE_C/PYSDetalleCifrasINE

⁷ En 2018, el promedio de trabajadores a distancia de forma regular en la Unión Europea fue del 11%, con los Países Bajos (14%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11%) liderando las estadísticas. En contraste, España mostró una tasa significativamente más baja, con solo el 4,8%. Respecto al trabajo a distancia de manera ocasional, en España, la cifra fue del 3,2%, situándose también por debajo del promedio de la UE, que alcanzaba el 9,9%. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&page_name=ProductosYServicios/INECifrasINE_C/PYSDetalleCifrasINE

Con la llegada del COVID-19 en marzo de 2020, el teletrabajo, aún no muy extendido en España, se volvió la modalidad por excelencia⁸ como consecuencia de las medidas de salud pública, entre ellas las limitaciones a la movilidad o las suspensiones de las relaciones laborales a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) del art. 47 ET para aquellas empresas que se quedaron sin actividad y aquellas en las que el teletrabajo no era posible que, al no ser clasificadas como esenciales, no podían operar de manera presencial durante la pandemia⁹. Esto supuso que durante el estado de alarma el porcentaje de establecimientos que utilizaron el teletrabajo aumentara más del triple respecto de los años anteriores¹⁰.

A medida que las restricciones impuestas en la pandemia se suavizaban, el número de horas semanales dedicadas al teletrabajo empezó a disminuir gradualmente¹¹. Sin embargo, con los años, esta modalidad ha ganado un terreno sólido, especialmente dentro de las organizaciones de mayor tamaño¹².

Aunque el teletrabajo ha visto una reducción desde el periodo pandémico, según el informe “Teletrabajo en España” publicado por el ONTSI¹³, sigue siendo una modalidad laboral altamente demandada por la población española, destacada por su contribución a la conciliación entre la vida laboral y familiar. A pesar de ello, algunas empresas prefieren volver

⁸⁸ Según el INE “El teletrabajo y el Incremento del nivel de digitalización fueron las fórmulas más utilizadas en el segundo semestre de 2020 por los gestores de los establecimientos para mantener el nivel de actividad anterior a la crisis” https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

⁹ Vid. Artículos 7 y 10 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692>

¹⁰ En el año 2020, el teletrabajo fue adoptado por el 51,4% de los negocios, con un promedio de 46,7% de los empleados participando en esta modalidad de trabajo a distancia. https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf

¹¹ Durante el verano de 2020, en España se registró un promedio de 16,7 horas de teletrabajo por semana, cifra que se redujo a 15 horas semanales en la primavera de 2021. Por lo tanto, en la primavera de 2021, el teletrabajo representaba en promedio el 35,6% en España, lo que equivale a menos de dos días laborables por semana <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

¹² En el primer trimestre de 2023, el 34,2% de las compañías con una plantilla de 10 o más trabajadores ofrecía la posibilidad de teletrabajar a su personal. Esta proporción aumenta hasta el 78% en el caso de las empresas con 250 trabajadores o más. En promedio, los empleados que optan por esta modalidad trabajan a distancia 2,4 días a la semana. https://www.ine.es/prensa/tic_e_2022_2023.pdf

¹³ Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2022). El teletrabajo en España antes, durante y después de la pandemia. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

a la modalidad presencial, creando un movimiento mundial conocido como “return to office”¹⁴, mientras que numerosas otras optan por un modelo híbrido¹⁵.

Antes de 2020, España era uno de los países de Europa con el nivel más bajo de adopción del teletrabajo, con tres cuartas partes de los adultos sin experiencia previa en trabajar a distancia. Sin embargo, tras la pandemia, España ascendió al tercer lugar en preferencia por esta modalidad de trabajo. El 83,7% de la población muestra interés en continuar teletrabajando en alguna medida, y un 23,6% preferiría hacerlo a tiempo completo, situándose este último como uno de los índices más altos dentro de la Unión Europea¹⁶.

Ahora bien, esta modalidad de trabajo presenta en la práctica desafíos importantes. Entre ellos, la conexión constante que facilitan las TICs, lo que dificulta la distinción entre la vida privada y la profesional y entre el tiempo de trabajo y de descanso¹⁷. Esto aumenta la probabilidad de realizar jornadas laborales más extensas y a periodos de descanso insuficientes en los que están expuestos a una situación de constante disponibilidad, vulnerándose su derecho a la desconexión digital¹⁸. Por consiguiente, es importante la correcta implementación del control horario en el teletrabajo de forma que se cumplan con las obligaciones contractuales y legales y se proteja la salud y bienestar de los trabajadores al asegurar que tengan tiempo suficiente para descansar y desconectar de sus obligaciones laborales. Como veremos, para ello, tanto el

¹⁴ Según un estudio de Resume Builder de 2023 el 90% de las empresas busca retomar el modelo presencial para 2024 ya que “mejora los ingresos, la productividad, la retención de trabajadores, y más” <https://www.resumebuilder.com/90-of-companies-will-return-to-office-by-the-end-of-2024/>. Asimismo, un estudio de Unispace de 2023 señala que el 72% de las empresas ha impuesto el regreso a las oficinas, aunque destaca que el 42% de ellas reporta una alta tasa de rotación de empleados y, en concreto, un 29% tiene dificultades a la hora de contratar <https://www.unispace.com/news/workplace-insights-report-global-press>.

¹⁵ En este sentido, BIRCH, A. en “Stop the return to office nonsense” <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2024/03/04/stop-the-return-to-office-nonsense/?sh=1c4674cbe746> destaca como empresas como McKinsey, Bain y Gallup optan por modelos híbridos tras comprobar sus beneficios. A modo de ejemplo, Gallup reporta que más de la mitad de sus empleados prefiere un modelo híbrido y desde que se implementó ha mejorado la calidad del trabajo, pues los trabajadores están más comprometidos, menos agotados y la tasa de rotación ha disminuido <https://www.gallup.com/workplace/511994/future-office-arrived-hybrid.aspx>. Estos mismos resultados se reflejan en numerosos estudios como el realizado por el National Bureau of Economic Research en 2021, el cual destaca la preferencia de los empleados por teletrabajar, hasta el punto de estar dispuestos a aceptar una bajada de salario a cambio de mantener un modelo híbrido, y se reporta un aumento de productividad del 4,6% <https://doi.org/10.3386/w28731>

¹⁶ ONTSI (2022). El teletrabajo en España antes, durante y después de la pandemia. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

¹⁷ En este sentido, VALES, P. M. en “El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital”, Cataluña, 2023, señala que la incursión de las TICs en el ámbito laboral, combinada con la hiperflexibilidad y fragmentación de las horas de trabajo ha desdibujado las nociones tradicionales de horario y jornada laboral, lo que ha impactado negativamente en el disfrute real y efectivo del derecho al descanso y, como consecuencia, también en la conciliación de la vida familiar y laboral, la seguridad y salud laboral.

¹⁸ Eurofound (2023). The rise in telework: Impact on working conditions and regulations, Publications Office of the European Union, Luxemburg.

Estatuto de los Trabajadores como la Ley de Trabajo a Distancia y la Ley Orgánica de Protección de Datos, prevén la negociación colectiva como el mecanismo final para ajustar el registro horario a las necesidades de cada sector y empresa, así como, para establecer las medidas concretas por las que se garantice el derecho a la desconexión digital.

1.2. Objetivo del trabajo

El objetivo de este estudio consiste en ofrecer un análisis sobre el marco normativo del teletrabajo, así como sobre la importancia del registro de la jornada laboral y del derecho a la desconexión digital en esta modalidad. Especialmente, se analizará el papel de la negociación colectiva, se mostrarán sus carencias y se propondrán posibles mejoras que podrían negociarse e incorporarse.

1.3. Metodología

Para el desarrollo del presente trabajo se realizará un análisis exhaustivo de la legislación y jurisprudencia existente, así como, de la doctrina judicial y científica.

2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

2.1. Concepto y regulación española del trabajo a distancia y el teletrabajo

La primera regulación sobre el trabajo a domicilio se asienta en la redacción originaria del art. 13 ET de 1980, el cual entendía por trabajo a domicilio aquel “que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”.

El RDL 3/2012 y, posteriormente, la Ley 3/2012 alteraron la redacción de dicho artículo de forma que en vez de denominar a esta modalidad contractual trabajo a domicilio, se denominase trabajo a distancia y lo regula como aquel realizado “de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”. La finalidad del legislador, como se señala en la Exposición de Motivos del RDL 3/2012, era fomentar otras vías de desarrollo de la actividad laboral como el teletrabajo. Es por ello que se cambia la denominación de dicha modalidad pues así se podía abarcar en él, no solo el trabajo realizado en el domicilio, sino también el realizado en cualquier otro lugar distinto del domicilio y del centro de trabajo,

siempre que se realice de forma mayoritaria, es decir, que el tiempo que realice en esta modalidad sea superior al presencial.

A pesar de la modificación del art. 13 ET por parte del RDL 3/2012, este fue nuevamente modificado por la disposición final tercera de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia (LTD) argumentando en la Exposición de Motivos que el art. 13 ET “resulta insuficiente para aplicarlo a las peculiaridades del teletrabajo, que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación”. Por ello, la nueva redacción del art. 13 ET establece que la regulación del trabajo a distancia se rige por los términos previstos en la LTD.

El art. 2 LTD diferencia entre trabajo a distancia y teletrabajo siguiendo dichos elementos establecidos en su Exposición de Motivos, es decir, incide en que el trabajo a distancia es aquel que se presta, bien en el domicilio del empleado o, bien en un lugar de su elección, durante toda o parte de la jornada laboral de manera regular, mientras que el teletrabajo se considera una modalidad específica dentro del trabajo a distancia que se caracteriza porque se presta utilizando de forma exclusiva o dominante medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación (TIC's).

Cabe mencionar que el uso intensivo de las nuevas tecnologías como elemento del teletrabajo se mencionó por primera vez en la Exposición de Motivos del RDL 3/2012 a pesar de que no se incluyera explícitamente en la modificación que realizó del art. 13 ET. La LTD no solo lo señala en su Exposición de Motivos, sino que lo regula en su art. 2 de forma que se evidencia que es un requisito que goza de la misma importancia que el hecho de realizar el trabajo fuera de los locales de la empresa, lo que supone un avance respecto de la normativa anterior¹⁹.

Por tanto, los elementos esenciales del teletrabajo son, por una parte, el uso intensivo de las nuevas tecnologías y, por otra, los elementos del trabajo a distancia, ya que al ser una subespecie de esta modalidad se le aplica el mismo régimen jurídico, es decir, es necesario que la prestación del trabajo sea, por un lado, en un lugar que el trabajador haya elegido libremente, por lo que quedan fuera del trabajo a distancia, y por tanto del teletrabajo, la actividad realizada en telecentros compartidos por varias empresas, en oficinas satélites o en cualquier otro lugar

¹⁹ Así lo señalan autores como YOLANDA QUINTANA, R. “Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo” en *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Madrid, 2021.

que establezca la empresa, pues no concurre la libertad de elección del empleado, por lo que estos supuestos se considerarían trabajo presencial²⁰.

Por otro lado, debe prestarse con carácter regular. Como resultado, solo entra en su ámbito de aplicación el trabajo a distancia regular, que el art. 1 párrafo 2º LTD identifica como aquel que se presta “en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”. La Exposición de Motivos de la LTD revela que la finalidad del carácter regular se debe a que permite una mayor protección y flexibilidad en su uso, de modo que se acomode “a las distintas circunstancias e intereses concurrentes de empresas y personas trabajadoras”.

Ahora bien, el legislador no menciona si esos tres meses deben ser consecutivos o si se pueden computar a pesar de ser discontinuos. La Audiencia Nacional en su sentencia 14/2024 de 5 de febrero obliga a un empresario, entre otras, a cumplir con los porcentajes de presencialidad y teletrabajo establecidos en los acuerdos individuales y que se realizaron siguiendo el art. 19 del III Convenio colectivo de Contact Center²¹. Dicho art. 19 del Convenio establece en su apartado segundo que resulta de aplicación la regulación del ET en la LTD de forma que el convenio entiende por trabajo a distancia “aquél que se preste en un periodo de referencia de tres meses, en un mínimo de treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”, y, en su apartado quinto b) concreta los porcentajes de plantilla de forma que “las empresas podrán ofrecer a la totalidad de las personas trabajadoras, la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia híbrido. Este sistema híbrido consistirá en la posibilidad de realizar la prestación de servicio en régimen de teletrabajo, si bien será necesario el trabajo presencial durante al menos 9 días al trimestre, de los cuales al menos 2 de ellos habrán de ser en el mismo mes natural de cada uno de los tres meses que conforman los trimestres”. Desde mi punto de vista, al contabilizarse en trimestres, se establece un criterio consecutivo que es apoyado por la sentencia de la Audiencia Nacional ya que obliga al empresario a cumplir con lo estipulado en el Convenio. A pesar de ello, algunos autores no descartan que pueda contabilizarse con meses alternos, siguiendo así el criterio de flexibilidad que declara la LTD en su Exposición de Motivos y que se ha mencionado anteriormente, ya que resulta más flexible evitar hacer distinciones no establecidas

²⁰ Op. Cit. YOLANDA QUINTANA, R. “Concepto y modalidades del trabajo a distancia...”, pp. 6-7

²¹ Vid. Fundamento jurídico sexto de AN, Sala de lo Social, 05-02-24, Rec. 297/2023, nº 14/2024 ECLI:ES:AN:2024:487

por el legislador pues así los tres meses podrían acumularse incluso si son intermitentes²². Habrá que esperar a que se pronuncien los tribunales al respecto.

Lo que queda claro es que el concepto de trabajo a distancia establecidos en la LTD no incluye formas de trabajo esporádicas al considerarse “irregulares”, pues no cumplen con el umbral establecido en el art. 1 LTD y, por tanto, no merecen la calificación de trabajo a distancia. Por tanto, como han señalado autores previamente, el teletrabajo irregular, al carecer de regulación específica, se le aplica el sistema de registro general previsto en el art. 34.9 ET, sin embargo, este ha quedado vacío de contenido por la normativa especial de forma que, en la práctica, los problemas que se plantean no tienen una solución jurídica más allá de la igualdad de trato que establece el ET respecto de los trabajadores en modalidad presencial²³. Cabe mencionar, que la disposición adicional primera de la LTD permite que los convenios colectivos puedan regular “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”, por lo que, el convenio colectivo puede ampliar el ámbito de aplicación de la normativa especial, de forma que más trabajadores queden amparados por ella.

2.2. Regulación Internacional

Al margen de la definición que establece el art. 2 LTD, en materia de trabajo a distancia a nivel internacional disponemos del Convenio de la OIT sobre el Trabajo a Domicilio, de 1996, n.º 177. Es importante señalar que España no ratificó este convenio hasta el 25 de mayo de 2022²⁴, poniendo fin así a un lapso de 11 años sin ratificar convenios²⁵.

Desde mi punto de vista, en 1996 no se procedió a su ratificación debido a que el trabajo a distancia era una modalidad incipiente, limitada por el nivel de desarrollo tecnológico de la época. Aunque la idea del teletrabajo existía, su implementación en la práctica tardaría años en concretarse. Esto se demuestra en que no fue necesario modificar la versión original del art. 13 ET de 1980 hasta el año 2012. En mi opinión este habría sido el momento ideal para ratificar el Convenio para así complementar dicha regulación tan escasa. Sin embargo, no sucedió así

²² Op. cit. YOLANDA QUINTANA, R. “Concepto y modalidades del trabajo a distancia...”, pp. 8

²³ CARRASCOSA BERMEJO, D. “Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo” en *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Madrid, 2021.

²⁴ Ratificación del Convenio núm. 177 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322

²⁵ Nota de prensa de la Presidencia del Gobierno de España (2022) https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2022/250522-yolanda_convenios.aspx

ya que España estuvo una década sin ratificar ningún convenio. A mi parecer, la demora hasta 2022 se debió a que había otras prioridades políticas y económicas, como la crisis económica, los movimientos independentistas en Cataluña o la pandemia de COVID-19, y no es hasta que esta situación se ha equilibrado que ha cobrado importancia de nuevo la adopción de los convenios internacionales.

La OIT entiende que el trabajo a domicilio es aquel que se realiza en el domicilio del trabajador u otro local de su elección, distinto de los locales del empresario, a cambio de una remuneración y que tenga como objetivo la creación de un producto o la prestación de un servicio según las indicaciones del empleador, independientemente de quién sea el proveedor del equipo y materiales²⁶. Asimismo, en su artículo 1.b), la OIT aclara que no entra dentro del ámbito de aplicación de esta modalidad el trabajo realizado en el domicilio de la persona trabajadora de forma ocasional.

A pesar de que el Convenio no entró en vigor en España hasta 2023, España ha regulado la modalidad de trabajo a distancia de forma similar. Tanto el art. 2 LTD como el art. 1 del Convenio establecen un criterio de lugar y regularidad y son aplicables respecto de los trabajadores por cuenta ajena y dependientes.

2.3. Regulación Comunitaria

Por su parte, la Unión Europea regula el teletrabajo en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (AMET). Este acuerdo surge en un contexto en el que las instancias europeas buscaban fomentar el diálogo social dentro de la Unión, de forma que los interlocutores sociales, representados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE, hoy BusinessEurope) y el Centro Europeo de las Empresas Públicas (CEEP, hoy SGI Europe) participaran en la toma de decisiones. Así, en 1991 estos interlocutores solicitan que se formalice como obligación de la Comisión realizar una consulta a los agentes sociales respecto de la legislación en materia social, así como facilitar que se puedan negociar acuerdos marco a nivel de la Unión. Finalmente, se reconocen y regulan estas solicitudes en el Acuerdo sobre la Política Social (APS), el cual se integró como parte del Tratado de Maastricht en 1992, y posteriormente en el Tratado de Ámsterdam en

²⁶ Art. 1 Convenio n.º 177 OIT

1997²⁷. De esta forma, el APS introduce la técnica de la “legislación negociada” a nivel comunitario²⁸.

Es bajo estas circunstancias y bajo la tutela del art. 138 del Tratado de la Comunidad europea²⁹ que los interlocutores sociales a nivel comunitario (CES, UNICE y CEEP) redactan el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo en el año 2002. Se trata del primer acuerdo que se aplica sin el apoyo de una directiva ya que los agentes sociales establecen por primera vez como vía de desarrollo del acuerdo, la negociación colectiva en cada uno de los Estados Miembros³⁰, amparándose en el art. 139.2 TCE³¹. Por tanto, no se somete la eficacia del Acuerdo a la elaboración de una norma comunitaria por parte de la Comisión para que incorpore su contenido, si no que, como establece el apartado 12 del AMET, la puesta en marcha del Acuerdo depende de las acciones de los sujetos sociales de cada Estado miembro conforme a sus procedimientos y prácticas propias, y para ello establece un plazo de tres años.

Algunos de los países que negociaron en ese plazo acuerdos colectivos a nivel nacional fueron Francia con el Accord national interprofessionnel en 2005 como un acuerdo con fuerza vinculante o Italia con el Accordo interconfederale en 2004 sin fuerza vinculante³². España por su parte adoptó el Acuerdo para la Negociación Colectiva en 2003, el cual incorpora el contenido del acuerdo europeo como anexo. Puesto que el MET es un acuerdo firmado por los sindicatos y empresarios europeos sin el refuerzo de las instituciones comunitarias para elevarlo al rango de Directiva, tiene el valor de acuerdo voluntario entre las partes. Así lo indica la declaración n.º 27 del Tratado de Amsterdam al establecer que “dicha modalidad no implica que los Estados miembros estén obligados a aplicar de forma directa dichos acuerdos o a elaborar normas de transposición de los mismos, ni a modificar la legislación nacional vigente para facilitar su ejecución”. El acuerdo, al incorporar el AMET como anexo, elude atribuirle valor jurídico alguno, así como, evita comprometerse a incorporar su contenido a los futuros convenios. Se limita a un compromiso de difusión mediante su publicación en el Boletín Oficial

²⁷ Ficha técnica del Parlamento Europeo sobre el diálogo social <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/58/el-dialogo-social>

²⁸ THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A. “Algunas consideraciones en torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo”, pp. 35-68, 2003

²⁹ Ahora artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

³⁰ FERNÁNDEZ, M. D. S. “El Acuerdo Marco europeo sobre teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria”, pp 45-74, 2004

³¹ Ahora artículo 155 TFUE

³² Eurofound (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

del Estado, pero sin otorgarle fuerza vinculante³³ de forma que el acuerdo comunitario tiene un carácter meramente recomendatorio³⁴ y depende de cada convenio colectivo integrar su contenido³⁵.

La finalidad del AMET es, como indica en sus consideraciones generales, “establecer un marco general a nivel europeo” sobre teletrabajo. Ante la ausencia de una definición comúnmente aceptada, establece una definición del teletrabajo capaz de abarcar las diferentes formas de trabajo regular³⁶. En concreto, lo define como aquella “forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Como se puede apreciar, las definiciones del AMET y de la LTD coinciden, incluyendo ambas los requisitos de ubicación, uso de sistemas TIC's y de regularidad. Ahora bien, hay una característica que menciona el AMET el cual omite la LTD y es el hecho de que la actividad realizada durante el teletrabajo es una actividad que podría realizarse perfectamente en los locales de la empresa. La LTD no incluye dicha precisión por lo que carece de relevancia que la naturaleza de la prestación laboral del teletrabajador coincida con la realizada en el local de la empresa³⁷.

3. EL CONTROL HORARIO

3.1. Concepto y evolución regulatoria sobre el registro de jornada

La evolución del trabajo a distancia en el ordenamiento jurídico español ha transitado desde una etapa inicial donde no era necesaria la supervisión por parte del empresario, pues como veíamos, la redacción originaria del art. 13 ET de 1980 establecía que esta modalidad se realizaba “sin vigilancia del empresario”. A un marco actual donde se establece claramente la

³³ CRUZ VILLALÓN, J. “La nueva hornada de acuerdos interconfederales para la negociación colectiva: 2002, 2003 y 2004” pp. 137-139

³⁴ THIBALLI ARANDA, J. Y JURADO SEGOVIA, A. "Algunas consideraciones en torno al acuerdo marco europeo sobre teletrabajo", pp. 35-68, 2003

³⁵ Por ejemplo, el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE 18-2-2021 lo tiene en cuenta en su art. 21 o el Convenio colectivo de Accepta Servicios integrales, SLU, BOE 21-7-2020, en su art. 8 cuando regulan el teletrabajo.

³⁶ Consideraciones generales del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

³⁷ YOLANDA QUINTANILLA, R. “Concepto y modalidades del trabajo a distancia: trabajo a distancia. Trabajo presencial. Teletrabajo” en El trabajo a distancia: una perspectiva global, Madrid, 2021.

obligatoriedad de ejercer un control sobre el trabajo a distancia y, por ende, al teletrabajo, ya que de no existir un control estaríamos ante una forma de trabajo autónomo³⁸.

La obligación del empresario de registrar la jornada diaria de los trabajadores lleva vigente desde el 12 de mayo de 2019 tras la modificación realizada por el Real Decreto-ley en su art. 10, por el cual se modifica el art. 34 ET y se añade un apartado noveno que establece que el empresario debe garantizar “el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria (...) Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada”. Aunque el ET no menciona expresamente esta obligación respecto de los teletrabajadores, esta disposición se reitera parcialmente en el art. 14 LTD y lo establece como un derecho del teletrabajador, en concreto, indica que “el sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada”.

Para ello, el art. 22 LTD, en base al art. 20.3 ET, establece que “la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad”. A diferencia del art. 20.3 ET, el art. 22 LTD pone especial énfasis en el uso de medios telemáticos para el control laboral en el ámbito del teletrabajo. Mientras que el primero incluye de forma implícita este medio, el segundo lo destaca explícitamente como un recurso clave para supervisar la actividad laboral a distancia. Ahora bien, el medio de control finalmente utilizado, ya sea un medio telemático u otro, debe constar en el acuerdo de trabajo a distancia pues el art. 7 LTD lo fija como parte del contenido mínimo obligatorio.

³⁸ ORTIZ DE SOLÓRZANO, C. “Las facultades empresariales de control en el trabajo a distancia, particularmente en el teletrabajo” en *El trabajo a distancia: una perspectiva global*, Madrid, 2021.

3.2. Origen de la obligación de control horario

Esta obligación legal general de registro de jornada diaria que introduce el art. 10 del RDL 8/2019 surgió como consecuencia de una controversia jurisprudencial entre el TS y la AN referente al registro de las horas extraordinarias.

En este desencuentro, la AN defendía reiteradamente³⁹ la necesidad de llevar un registro diario de jornada para controlar las horas extraordinarias. En concreto, la Sentencia nº. 207/2015 en su fundamento jurídico tercero expresa que como la razón de ser del art. 35.5 ET es “de procurar al trabajador un medio de prueba documental para acreditar la realización de horas extraordinarias, parece evidente que el registro de la jornada diaria es la herramienta, promovida por el legislador, para asegurar efectivamente el control de las horas extraordinarias”, asimismo expone que “los Inspectores de Trabajo no pueden controlar si se superan o no los límites de la jornada diaria, si no existe el registro de jornada diaria regulado en el art. 35.5 ET”. Y no solo imposibilita el conocimiento a los Inspectores de Trabajo, sino que negarse a registrar la jornada diaria “impide a sus trabajadores y a sus representantes conocer qué jornada efectiva realizan (...), les priva del único modo de comprobarlo”. Para evitar esta situación de indefensión de los trabajadores a la hora de reclamar las horas extras realizadas, la AN establece expresamente que “el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada”.

Sin embargo, la Sala IV del TS⁴⁰ defendía en su fundamento jurídico segundo que el art. 35.5 ET hace referencia exclusivamente a las horas extras por lo que “la obligación del empresario de anotar (registrar) se extiende sólo a las horas extraordinarias realizadas”. A su vez, señala que de haber sido la intención del legislador obligar a realizar un registro diario de jornada hubiera incluido el contenido de dicho apartado quinto en el art. 34 que regula la jornada diaria y no en el art. 35, que como su título indica, regula las horas extraordinarias. Siguiendo esta línea, señala que como en ciertas áreas como en el trabajo de la marina mercante y de ferroviarios existe una obligación de llevar un registro del tiempo de trabajo impuesto por el legislador a través del RD 1561/1995, “cuando el legislador quiere un registro de toda la jornada laboral y el control horario lo dice expresamente, pues, si quisiera que ese mandato fuese general no lo habría reiterado para supuestos especiales, sino que lo habría implantado con carácter general en el art. 34 ET”. Por ende, la finalidad del art. 35.5 ET “es el control de

³⁹ AN 4-12-15 n.º 207/2015, Rec 301/2015; AN19-2-16, n.º 25/2016, Rec 383/2015 y AN 6-5-16, n.º 77/2016, Rec 59/2016.

⁴⁰ Pleno de la Sala IV del TS de 23-3-17, n.º 246/2017, Rec. 81/2016

la realización de horas extraordinarias, para evitar excesos con lo que se sobrepasen los límites que establece, pero no implantar un control de la jornada ordinaria”. Además, en su fundamento jurídico cuarto donde se examina la normativa de la UE, el TS añade que la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, “impone, al igual que la española, la necesidad de llevar un registro de las jornadas especiales, pero no de la ordinaria cuando no se sobrepase la jornada máxima”. A pesar de lo expuesto, el TS en su fundamento jurídico quinto reconoce que, aunque dicha obligación no existe en la legislación vigente hasta el momento, “de lege ferenda convendría una reforma legislativa que clasificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias”. El registro diario de jornada que contempla el TS resulta más ambicioso que el después regulado en el RDL 8/2019 pues no solo contemplaba incluir el momento de inicio y fin de la jornada, sino que además debía identificar el tiempo de trabajo efectivo y el realizado de forma remota, lo que supondría en la práctica un mayor control empresarial⁴¹.

Ante esta situación, la AN presenta una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto de la interpretación de la Directiva 2003/88/CE⁴² en relación con la normativa española. El TJUE aclara en su Sentencia⁴³, en línea con lo que estableció el Abogado General en sus Conclusiones⁴⁴, que para garantizar el respeto al derecho de los trabajadores a que esté limitada la duración máxima del tiempo de trabajo y a periodos de descanso diario y semanal, “las disposiciones de la Directiva 2003/88 no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva”. Por lo tanto, el TJUE establece que, respecto de los periodos de descanso y límites máximos de duración de la jornada, incluidas las horas extraordinarias, regulados en los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, “es necesario que los Estados miembros garanticen el respeto de esos periodos mínimos de descanso e impidan que se sobrepase la duración máxima del tiempo de trabajo semanal”. Y, aunque reconoce que esos artículos no establecen los criterios específicos según los cuales los Estados miembros deben garantizar e implantar dichos derechos, afirma que “una normativa nacional que no establezca la obligación de utilizar un instrumento que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número

⁴¹ Op. cit. CARRASCOSA BERMEJO, D. “Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo”, pp. 10

⁴² Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, BOE 18-11-2003

⁴³ TJUE Gran Sala 14-5-19, asunto Deutschmark Bank C-55/18

⁴⁴ Conclusiones del Abogado General, Sr. Giovanni Pitruzzella, presentadas el 31-01-19, en las que expone que resulta “incompatible con el Derecho de la Unión una normativa nacional que no impone a las empresas la obligación de introducir un sistema de registro de la jornada laboral efectuada por todos los trabajadores” <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=40CBC2EA6D5E611CE9F8E20620BB1C14?text=&docid=210334&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1175316>

de horas de trabajo diario y semanal no puede asegurar (...) el efecto útil de los derechos que confieren (...) esta Directiva, en la medida en que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan tales derechos”, por lo que “sin un sistema que permita computar la jornada diaria efectiva, sigue resultando igualmente difícil, cuando no imposible en la práctica, que un trabajador logre que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal”. Es por ello que en el apartado 52 el TJUE establece que la obligación de registrar únicamente las horas extraordinarias del art. 35.5 ET resulta insuficiente como garantía de este derecho fundamental del trabajador. Así, la Sentencia concluye que la Directiva se opone “a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”. En resumen, la Sentencia del TJUE resalta la necesidad de implantar un mecanismo de registro de la jornada laboral diaria y, en este sentido, el art. 35.5 ET resulta inadecuado para cumplir con tal mandato.

En este contexto, el Gobierno modifica por el procedimiento de urgencia el art. 34 ET para introducir, en el nuevo apartado noveno, la obligación empresarial de registro diario de jornada. El propio preámbulo del RDL 8/2019 reconoce la dificultad a la hora de reclamar la exlimitación horaria por parte de los trabajadores afectados, lo que ha contribuido a la realización de jornadas superiores a las legal o convencionalmente establecidas. Introducir como medida dicha obligación no solo facilita la carga probatoria en una reclamación, sino que también permite que emerjan las horas extraordinarias realizadas que no se remuneran, ni cotizan en España⁴⁵.

3.3. Aplicación del registro horario al teletrabajo antes de la LTD

Como hemos visto, se establece esta garantía respecto de todos los trabajadores por cuenta ajena, sin establecer excepciones o especialidades respecto de los teletrabajadores, que posteriormente la normativa especial incluye expresamente en su art. 14.

En el momento de la modificación solo estaba reconocido por el Estatuto de los Trabajadores en el art. 13 la igualdad de trato entre los trabajadores presenciales y a distancia, por lo que se

⁴⁵ Como indican los datos del Instituto Nacional de Estadística en el primer trimestre de 2019, antes de la implantación del registro, constan como no pagadas el 43,79% del total de horas extras realizadas. Porcentaje que desciende en el cuarto trimestre de 2023 a un 39% <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4366>

entendía que, indirectamente, existía igualdad respecto del tiempo de trabajo. Esta suposición se confirma con la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León⁴⁶ que en su fundamento de derecho cuarto afirma que “el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo”, por ello “aunque el trabajador preste su trabajo en su domicilio corresponde a la empresa establecer las pautas necesarias sobre tiempo de trabajo para garantizar el cumplimiento de los límites de jornada y descansos” ya que, siguiendo las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE, es parte del derecho del trabajador la protección de su seguridad y salud.

No es hasta el Real Decreto-ley 28/2020 que se aprueba una normativa especial sobre el teletrabajo, que, posteriormente, se convirtió en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Siguiendo la línea de la doctrina judicial, ambos reconocen la igualdad de trato y de oportunidades con los trabajadores presenciales, entre ellos el tiempo de trabajo (art. 4 LTD) e imponen expresamente el sistema de registro horario regulado en el art. 34.9 ET (art. 14 LTD). La inclusión de los teletrabajadores dentro del ámbito de aplicación de la norma estatutaria supone tanto un derecho de los teletrabajadores al registro horario como un refuerzo a su derecho a la desconexión digital reconocido en el art. 88.3 de la LO 3/2018.

Esta inclusión, además, habilita la posibilidad de aplicar las sanciones administrativas, incluidas en el art. 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el ámbito del teletrabajo, aunque cabe mencionar que esta no es la finalidad principal de llevar a cabo un registro diario de la jornada⁴⁷. Así, el empresario podría imponer medidas disciplinarias al trabajador que de manera injustificada y repetida no registre su jornada o manipule los datos⁴⁸.

⁴⁶ TSJ Castilla y León (Valladolid) 3-2-16, Rec 2229/15 Rok: STSJ CL 281/2016 – ECLI:ES:TSJCL:2016:281

⁴⁷ Op. cit. CARRASCOSA BERMEJO, D. “Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo”, pp. 3

⁴⁸ Despido disciplinario ante el incumplimiento reiterado y grave, entre otros, de los principios de registro de tiempos de trabajo al fichar como tiempo efectivo de trabajo más del realmente trabajado (TSJ Madrid (Social), sec. 4.ª, S 09-02-2017, n.º 106/2017, Rec. 874/2016). En la misma línea, despido disciplinario por la incorporación tardía al trabajo durante más de un mes con el consiguiente incumplimiento del horario de trabajo (TSJ Comunidad Valenciana (Social), 06-07-2000, n.º 2950/2000, Rec. 1206/2000)

Ahora bien, en caso de que el sistema implantado no sea adecuado⁴⁹ o las demoras sean responsabilidad de la empresa⁵⁰, no se le podrá sancionar al trabajador.

3.4. El registro horario del teletrabajo en la LTD

Volviendo a la normativa especial, como vimos anteriormente, la LTD regula solo el teletrabajador considerado regular. Por tanto, quedan excluidos del derecho al registro horario en la norma especial, aunque cubiertos por la obligación general de registro del ET, el teletrabajo irregular, el teletrabajo regulado por convenios preexistentes⁵¹ e incluso el teletrabajo implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas sanitarias de prevención contra la COVID-19⁵².

Lo que distingue el teletrabajo regular del irregular es el porcentaje de trabajo a distancia realmente ejecutado en un período de referencia. La negociación colectiva puede reducir tanto el porcentaje establecido legalmente (30%) como el período de referencia (tres meses) de forma que el teletrabajo irregular se convierta en regular⁵³. En la práctica, lo que cobra importancia a la hora de discernir entre teletrabajo regular o irregular no es tanto el porcentaje pactado sino el que efectivamente se realice a posteriori. Gracias a que el registro horario mide el porcentaje real de trabajo presencial y remoto, facilita la distinción en la práctica de los teletrabajadores regulares de los irregulares, identificando, al mismo tiempo, los incumplimientos de los porcentajes acordados. Sin embargo, carece de importancia a efectos prácticos el hecho de que el sistema de registro general se prevea para el teletrabajo irregular y que el ámbito subjetivo de la normativa especial sea el teletrabajo regular pues, al final, la obligación del empresario en ambos casos es idéntica⁵⁴.

⁴⁹ TSJ Galicia (Social), 06-02-2023, n.º 651/2023, Rec. 1560/2022 establece que, en base al art. 12 ET, “en caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios”. En este caso, el fundamento jurídico tercero indica que el sistema de registro de jornada no acredita que la jornada estuviese limitada a 20 horas semanales, por tanto, el fundamento jurídico cuarto establece que realizar el trabajo a tiempo parcial, en teletrabajo o con horario flexible, “ninguna de estas circunstancias demuestra que la trabajadora realizaba una jornada inferior a la completa que, ante la ausencia de un registro horario, esta se presume realizada”.

⁵⁰ Despido improcedente de un trabajador pues, como se indica en el fundamento jurídico tercero, “no es posible entender que los retrasos referidos en el hecho probado tercero fueran ni todos ellos imputables al trabajador, ni tampoco en toda su extensión” ya que el trabajador no siempre disponía de un ordenador libre por parte de la empresa y tenía que esperar al cambio de turno. TSJ Galicia (Social), sec 1.ª, S 27-04-2018, Rec. 425/2018.

⁵¹ Ver LTD disp. trans. 1ª que permite la aplicación de los convenios preexistentes hasta que pierdan su vigencia. En caso de que no se prevea un plazo de duración, la LTD será de aplicación transcurrido un año desde su publicación, salvo que acuerden prolongar el plazo por un período no superior a tres años.

⁵² Ver LTD disp. trans. 3ª que establece que mientras se mantengan, se regulan por la normativa laboral ordinaria.

⁵³ LTD disp. adic. 1.ª 2.

⁵⁴ Op. cit. CARRASCOSA BERMEJO, D. “Derecho al registro horario adecuado y teletrabajo”, pp. 9

3.5. Implementación del registro horario en el teletrabajo

Como establece el art. 34.9 ET, corresponde a la negociación colectiva o acuerdo de empresa fijar el sistema de registro de jornada y, en su defecto, corresponderá al empresario, pues es su obligación, establecer el registro, previa consulta a los representantes legales de la empresa en caso de existir. Y, de acuerdo con la Directiva 2003/88/CE, debe ser un sistema efectivo, objetivo, fiable y accesible.

Si acudimos a los sistemas previstos e implantados en las distintas negociaciones colectivas, observamos que algunos sectores optan por un sistema único para todas las modalidades⁵⁵, mientras que otros sectores establecen diferentes sistemas en función de la modalidad de trabajo que se esté realizando, de forma que para los trabajadores presenciales se establece, con carácter general, un fichaje automático durante el acceso y salida del centro de trabajo, y para los trabajadores a distancia se implanta un sistema de registro telemático⁵⁶.

3.5.1. *Sistemas de registro auto declarativos*

Estos sistemas de registro auto declarativos, como el fichaje a través de una aplicación informática, donde es el propio trabajador quien indica la hora de inicio y finalización de la jornada laboral cumple con los requisitos de la Directiva 2003/88/CE en cuanto a la objetividad y fiabilidad del sistema. Así lo establece la AN quien considera, en su fundamento jurídico quinto⁵⁷, que “el hecho de que un sistema de registro se funde en datos declarados unilateralmente por el trabajador no colisiona ni con el art. 34.9 del E.T que se limita a remitir el sistema de registro a la negociación colectiva, ni con lo dispuesto en la doctrina del TJUE”. Esto se debe a que las distintas entidades incorporan guías donde se establece lo que se debe registrar y cómo debe realizarse. Por tanto, declarar diariamente la jornada mediante una aplicación o, excepcionalmente, en hojas escritas, no desvirtúa las notas de objetividad y fiabilidad que impone el TJUE. En todo caso, serían las guías facilitadas por las entidades las

⁵⁵ Así, el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, de 23 de noviembre de 2020, establece como sistema para todos los trabajadores, independientemente de su modalidad laboral, una aplicación que deberá ser descargada en las herramientas tecnológicas propiedad de la entidad y puestas a disposición de la persona trabajadora.

⁵⁶ Por ejemplo, en el III Convenio colectivo de Telefónica de España, de 16 de febrero de 2024, se opta como fichaje de las personas que acuden presencialmente al centro el uso de sus Tarjetas de Identificación Personal, y, en los supuestos especiales como el teletrabajo se implementa un registro telemático. Del mismo modo, el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, de 18 de febrero de 2021, para el personal que acude de manera presencial se implanta un control de fichaje mediante máquinas de control situadas en los edificios corporativos, mientras que el personal en modalidad de teletrabajo se registra a través de una aplicación informática.

⁵⁷ AN Sala de lo Social, 09-12-2020, Rec. 218/2020, nº. 116/2020

que incumplan los requisitos en caso de que dificultasen el registro, pero no el sistema en su conjunto.

Asimismo, el TS declara válido el auto registro telemático de la jornada “por no existir razones que permitan dudar de la objetividad y fiabilidad del mecanismo”⁵⁸. Señala que este sistema de registro cumple con las exigencias del TJUE y no cabe dudar de la fiabilidad del sistema pues la aplicación informática no resulta insegura o potencialmente manipulable y el hecho de que se atribuya la obligación al trabajador de hacer constar su jornada no desvirtúa la nota de objetividad.

3.5.2. Sistema de registro con datos biométricos

Otro sistema de fichaje que ha causado controversia ha sido el registro de la jornada mediante datos biométricos, que define el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)⁵⁹ en su art. 4.14 como aquellos “datos personales obtenidos a partir de un tratamiento técnico específico, relativos a las características físicas, fisiológicas o conductuales de una persona física que permitan o confirmen la identificación única de dicha persona, como imágenes faciales o datos dactiloscópicos”. Por tanto, el principal problema que plantea este tipo de control es la amenaza de vulnerar el derecho a la intimidad y a la protección de datos de los trabajadores. Ante esta posible colisión con los derechos fundamentales, la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) establece la necesidad de justificar la implantación de dicho sistema cuando se puede alcanzar la misma finalidad “con otro tipo de implementación del tratamiento de registro de jornada equivalente y menos intrusivo”⁶⁰ ya que “deben tratarse exclusivamente los datos necesarios” de forma que no se vulnere el principio de minimización recogido en el art. 5 RGPD.

Según la AEPD, los datos biométricos se almacenan en forma de plantilla de forma que pueda ser tratada en un proceso automatizado, es decir, no está orientado a ser interpretado por una persona. Y para generar esta plantilla que actúa como identificador es necesario recoger y registrar las “características físicas únicas e inalterables del propio individuo, sin necesidad de recurrir a documentos, otros dispositivos o bases de datos de terceros. Por lo tanto, una plantilla biométrica con propósito de identificación o autenticación es un dato personal”. Así lo

⁵⁸ Fundamento de derecho quinto de la STS 18 enero 2023, nº 41/2023, Rec. 78/2021 (ECLI:ES:TS:2023:85).

⁵⁹ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)

⁶⁰ Agencia Española de Protección de Datos (2023) *Guía sobre el tratamiento de control de presencia mediante sistemas biométricos*. <https://www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf>

interpreta también el RGPD y, posteriormente, el Comité europeo de Protección de Datos en las Directrices 05/2022⁶¹, el cual establece en su apartado 12 que el proceso de identificar una persona natural constituye un procesamiento de datos personales, es por ello que los datos biométricos entran dentro de la categoría especial de datos personales.

Que los datos biométricos sean datos de categoría especial implica que a la hora de tratarlos va a ser necesario la concurrencia tanto de alguno de los supuestos previstos en el art. 6.1 RGPD sobre la licitud del tratamiento de datos, entre ellos, que el interesado preste su consentimiento o que el tratamiento sea necesario para proteger los intereses vitales del interesado u otra persona física, como de las circunstancias recogidas en el art. 9.2 RGPD, como, por ejemplo, que el tratamiento sea necesario por razones de un interés público esencial. Si no se cumplen dichas excepciones, queda prohibido el tratamiento de datos biométricos al ser datos personales capaces de revelar aspectos relativos a la salud o el origen étnico o racial, entre otros (art. 9.1 RGPD).

Según el TJUE, la categoría especial de datos debe interpretarse de manera amplia, así se manifiesta en el caso Bodil Lindqvist⁶² en el que establece que, en relación con el propósito de la Directiva de Protección de Datos⁶³, respecto de los datos relativos a la salud “es preciso dar una interpretación amplia (...) de modo que comprenda la información relativa a todos los aspectos, tanto físicos como psíquicos, de la salud de una persona”. Asimismo, en el caso Pankki⁶⁴, el Tribunal indica en su apartado 41 y 42 que, puesto que el art. 4 del RGPD define dato personal como “toda información sobre una persona física identificada o identificable”, el hecho de emplear el término toda información “evidencia el objetivo del legislador de la Unión de atribuir a este concepto un significado muy amplio, que puede abarcar todo género de información, tanto objetiva como subjetiva”. Esta sentencia, a su vez, resulta interesante ya que hace mención del alcance del deber de transparencia respecto del tratamiento de datos, así establece que, en base al art. 15 RGPD, el interesado tiene derecho a acceder tanto a los datos tratados como a la información relativa a los fines del tratamiento y los destinatarios de los datos. Ahora bien, respecto de la información que el interesado solicita relativa a la identidad de las personas que trataron los datos, el tribunal recuerda que “este derecho no debe afectar

⁶¹ Guidelines 05/2022 on the use of facial recognition technology in the area of law enforcement https://www.edpb.europa.eu/system/files/2023-05/edpb_guidelines_202304_frtlawenforcement_v2_en.pdf

⁶² STJUE 8, 6 noviembre 2003, Bodil Lindqvist, C-101/01 (ECLI:EU:C:2003:596) en su apartado 50.

⁶³ Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

⁶⁴ STJUE de 22 de junio de 2023, C-579/21, Pankki (ECLI:EU:C:2023:501)

negativamente a los derechos y libertades de terceros”. Por tanto, el apartado 83 señala que el art. 15 RGPD no constituye un derecho a obtener del responsable del tratamiento de datos “la información relativa a la identidad de los empleados de dicho responsable que llevaron a cabo esas operaciones bajo su autoridad y de conformidad con sus instrucciones, a menos que esa información sea indispensable para permitir al interesado ejercer efectivamente los derechos que le confiere ese Reglamento y siempre bajo la condición de que se tengan en cuenta los derechos y libertades de esos empleados”.

3.5.3. *Registro de pausas y descansos*

Respecto del registro de pausas y descanso, hay convenios que establecen un fichaje más minucioso en los que se identifica el tiempo de trabajo efectivo⁶⁵. Sin embargo, debido a la complejidad que supone acordar estos criterios, el TS permite la posibilidad de descontar a diario un tiempo aproximado que se sobreentiende que no es trabajo efectivo. Así lo declara al confirmar la SAN 29 de octubre 2019⁶⁶ en la STS 5 abril 2022⁶⁷ de forma que valida el pacto suscrito entre la empresa y la mayoría sindical en el que se aplica un factor corrector genérico de 2 horas diarias en jornadas partidas y de 30 minutos diarios en jornadas continuadas, de forma que el registro pueda contemplar descansos, pausas para la comida o desayunos, permisos no retribuidos, etc.

3.6. Límites del control horario empresarial

Atendiendo al art. 22 LTD, la facultad de control por parte de la empresa se circunscribe a la verificación del cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales por parte de los trabajadores. Por lo tanto, cualquier actividad encaminada a controlar aspectos del ámbito privado del trabajador, ajenos a la prestación de servicios, sería ilegítima⁶⁸. De ahí que, a fortiori, los sistemas de fichaje no puedan vulnerar la privacidad del domicilio ni la protección de datos, como veíamos con el registro a través de datos biométricos.

⁶⁵ Por ejemplo, el Anexo I contemplado en el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, BOE 27-09-21

⁶⁶ STS 5 abril 2022, Rec. 7/2020, n.º 299/2022 (ECLI:ES:TS:2022:1434)

⁶⁷ SAN 29 octubre 2019, Rec. 188/2019, n.º 126/2019 (ECLI:ES:AN:2019:4065)

⁶⁸ TSJ Madrid (Social), sec. 1.ª, S 12-07-2019, n.º 763/2019, Rec. 197/2019 por la cual el empresario debe indemnizar al trabajador como consecuencia del control exhaustivo que realiza ya que supone “una invasión de su vida privada para la que no está facultado”, fundamento jurídico quinto.

En caso de querer implantar un sistema de videovigilancia o geolocalización, debe existir un riesgo para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas como consecuencia de la actividad a realizar⁶⁹ y, previamente, el empresario deberá informar a los trabajadores y deberá haber realizado una evaluación de impacto⁷⁰. En este sentido cabe destacar la sentencia Ribalda II del TEDH⁷¹ en el cual las demandantes habían sido despedidas en imputaciones basadas en grabaciones ocultas realizadas en el lugar de trabajo y sin su conocimiento, por lo que alegaban que se había vulnerado la legislación española sobre protección de datos y, además, como los tribunales nacionales no habían considerado culpable al empleador, concluyen que no se les ha concedido una protección suficiente respecto de su derecho al respeto de su vida privada contenido en el art. 8 del Convenio⁷².

El Tribunal, para examinar si los tribunales nacionales ofrecieron una protección suficiente a las demandantes, se basa en una sentencia anterior, caso Barbulescu contra Rumania⁷³, donde se establecieron los factores a tener en cuenta para determinar si la medida de videovigilancia es equilibrada, como la notificación al empleado de la adopción de la medida, el nivel de privacidad de la zona vigilada y las limitaciones de tiempo, espacio y número de personas con acceso a los datos, entre otros.

Así, coincide con los tribunales nacionales en que, por un lado, como la videovigilancia dura 10 días y cesa en el momento que se identifica a los responsables y, por otro lado, como solo el gerente del supermercado, el representante legal y el representante sindical vieron los resultados “la intrusión en la vida privada de los demandantes no alcanzó un alto grado de gravedad”⁷⁴. Además, “las grabaciones no fueron utilizadas para ningún otro fin que el de localizar a los representantes de las pérdidas registradas de bienes y adoptar medidas disciplinarias contra ellos”⁷⁵. Y, a pesar de que los tribunales nacionales no hubieran examinado a fondo el uso de otras medidas menos intrusivas, “la magnitud de las pérdidas identificadas por el empleador hacía pensar que los robos habían sido cometidos por varias

⁶⁹ Art. 89 LO 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales

⁷⁰ Ya que los trabajadores tienen derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de vídeo vigilancia y geolocalización (Art. 20 bis ET; art. 89 y 90 LO 3/2018)

⁷¹ TEDH 9-01-18, Asunto López Ribalda y otros v. España, Demanda nº 1874/13 y 8567/13.

⁷² Convenio para la Protección de los Derechos humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, en su art. 8 establece “1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada (...) 2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia está prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”

⁷³ TEDH 5-09-17, Caso Barbulescu contra Rumania, Demanda nº 61496/08

⁷⁴ Apartado 126

⁷⁵ Apartado 127

personas y que la facilitación de información a cualquier empleado podría muy bien haber desvirtuado el objetivo de la videovigilancia”⁷⁶. Por último, en cuanto al derecho de información, el Tribunal considera que son de carácter fundamental para evitar el abuso de las facultades del empleador, sin embargo, “constituye sólo uno de los criterios que deben tenerse en cuenta para evaluar la proporcionalidad de una medida”⁷⁷, por lo que la protección de un interés público o privado puede justificar la falta de información previa. No basta una mínima sospecha de apropiación indebida, pero “la existencia de una sospecha razonable de que se ha cometido una falta grave y la magnitud de las pérdidas identificadas en el presente caso pueden parecer una justificación de peso”⁷⁸. Así, el Tribunal señala que los tribunales nacionales realizaron un ejercicio equilibrado de los diferentes intereses y no incumplieron sus obligaciones en relación al art. 8 del Convenio y, además, respecto a la consideración de los resultados de la videovigilancia como pruebas, el Tribunal observa que como las imágenes no eran las únicas pruebas y las demandantes no impugnaron la autenticidad de las grabaciones, “la utilización como prueba de las imágenes obtenidas por videovigilancia no menoscabó la equidad del procedimiento”⁷⁹.

La importancia de esta sentencia es tanto la admisión de la medida de videovigilancia encubierta en caso de sospecha razonable de la comisión de una falta grave, así como la admisión de prueba de la grabación en un despido disciplinario⁸⁰. Esta doctrina ha sido utilizada posteriormente como fundamento por el TS como en la STS núm. 817/2021, de 21 de julio, para admitir la prueba de videovigilancia aportada por la empresa a la hora de justificar el despido del demandante ya que “satisfacía las exigencias de proporcionalidad que imponen la jurisprudencia constitucional y del TEDH”⁸¹.

⁷⁶ Apartado 128

⁷⁷ Apartado 131

⁷⁸ Apartado 134

⁷⁹ Apartado 158

⁸⁰ Así lo señala el comentario crítico realizado por Pilar Rivas Vallejo en la Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 8/2021, al indicar que la sentencia europea “desautoriza la vigilancia encubierta basada en sospecha de incumplimientos laborales, pero admite que la sospecha razonable de la comisión de una falta grave podría constituir la justificación pertinente para amparar tal práctica y que debe ponderarse también la posibilidad de reclamar ante la autoridad nacional de control de protección de datos”. Además, destaca la importancia de respetar los principios de necesidad y proporcionalidad establecidos en la AEPD para reforzar las garantías de los trabajadores y evitar una vulneración relativa a la protección de datos.

⁸¹ Fundamento jurídico tercero de la STS 3115/2021, núm. 817/2021, Rec. 4877/2018. En este sentido establece en el mismo fundamento jurídico que corresponde al empresario la carga de la prueba de los hechos establecidos en la carta del despido por lo que tiene “derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para su defensa (...) y, en el presente supuesto, se trataba de unas cámaras de seguridad de acceso al recinto ferial de Ifema, conocidas por el trabajador (...) Securitas tenía un interés legítimo amparado en sus facultades empresariales de control y en la carga de la prueba (...). Concurrían también intereses públicos de gran importancia derivados del incremento

Por otra parte, a pesar de que tanto el art. 22 LTD como el art. 20.3 ET establecen que “el empresario podrá adoptar las medidas que estima más oportunas de vigilancia y control”, el TS indica⁸² que debe tenerse en cuenta el art. 87.3 LOPD ya que “resulta una especificación, para un ámbito determinado (cuando el empresario pone a disposición de los trabajadores de dispositivos digitales), del genérico poder de dirección del art. 20.3 ET, que legalmente se explica porque, en tal ámbito, la intimidad del trabajador resulta especialmente sensible”. Por tanto, resulta imperativo seguir el mandato del art. 87.3 LOPD cuando el trabajo se realice a través de dispositivos digitales de forma que, como establece dicho artículo, los criterios de utilización de los dispositivos digitales que imponga el empresario deben ser fijados con la participación de los representantes de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la modalidad del teletrabajo se caracteriza por el uso intensivo de los medios digitales, a pesar de que el empresario sea quien provea a los trabajadores de dispositivos informáticos para realizar sus prestaciones laborales, los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales⁸³. El empresario podrá controlar el uso de los medios informáticos solo a efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos⁸⁴.

Además, el empresario no puede exigir para el registro de la jornada ni el uso de medios privados de los trabajadores ni la cesión de datos de carácter personal como el teléfono privado o la cuenta de correo electrónico⁸⁵ ni el uso de medios privados de los trabajadores, es el empleador quien debe proporcionar los medios para realizar el trabajo y, en caso de que su funcionamiento sea defectuoso, la causa no es imputable al empleador⁸⁶. Así como, tampoco puede repercutir en el teletrabajador los tiempos de interrupción del servicio eléctrico o de internet por causas ajenas a su voluntad, ni considerar como tiempo de descanso el necesario

de la amenaza terrorista. (...). Además, en el presente supuesto, coincide plenamente la finalidad de las cámaras de videovigilancia con el objeto de la prestación de servicios del trabajador: controlar la seguridad en el acceso a Ifema”.

⁸² Fundamento jurídico tercero de la STS 566/2024 de 6 de febrero de 2024, Rec. 263/2022, nº 225/2024

⁸³ Art. 20 bis ET

⁸⁴ Art. 87 LO 3/2018 en relación con el art. 22 LTD

⁸⁵ Así lo señala la STS 4086/2015, Rec. 259/2014, que establece en su fundamento jurídico tercero que el “teléfono y dirección electrónica profesionales, esto es, los destinadas -específicamente- a la actividad profesional del trabajador (...) han de ser los proporcionados por la empresa para el desarrollo de la actividad laboral del empleado; no los particulares de que los trabajadores pudieran disponer”.

⁸⁶ Fundamento jurídico tercero de la SAN 1855/2021 de 10 de mayo de 2021, Rec. 105/2021, nº 104/2021 que posteriormente fue confirmada por la STS 3765/2023, de 19 de septiembre de 2023 que establece en su fundamento jurídico primero que “en todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario” que además establece que no puede suponer coste alguno para el trabajador a distancia y, en su caso, la negociación colectiva debe establecer la forma de compensación de los gastos derivados de esta modalidad.

para atender a necesidades fisiológicas pues, como señala la STS 3765/2023 en su fundamento jurídico primero “las condiciones laborales del personal que presta servicios mediante el teletrabajo no pueden ser de peor condición que las del trabajo presencial de forma que si en el caso presente, los cortes de suministro de luz o de red que puedan producirse en los centros de trabajo de la demandada no conlleva que sus trabajadores presenciales deban recuperar el tiempo de trabajo afectado por dichas incidencias o no se les reduce el salario, tampoco ello puede afectar a quienes prestan servicios mediante teletrabajo” y, respecto del cómputo como tiempo de descanso el tiempo de atención a las necesidades fisiológicas, el TS señala que “no son exigencias de (la prestación de) servicio que la empresa puede organizar sino el propio trabajador que, en determinados momentos, se ve en la necesidad de acudir al aseo y ello no debe ser tratado bajo el régimen que la empresa pretende porque, aunque ciertamente en los tiempos de descanso o de pausa de aquellos arts. pueden los trabajadores atender esas necesidades, lo cierto es que las mismas se pueden presentar en cualquier otro momento durante la propia atención del servicio” de forma que se reconoce el derecho de los trabajadores al uso del lavabo durante la prestación del servicio y la correlativa obligación de la empresa de considerar esta pausa distinta del tiempo de descanso y pausas contempladas en el convenio colectivo, en este caso, de Contact Center.

4. DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

4.1. Origen y evolución regulatoria

Las TICs, al facilitar el trabajo a distancia, han posibilitado una mejor conciliación entre las obligaciones laborales y familiares. Sin embargo, este avance también ha introducido nuevos desafíos vinculados a la sobreexposición tecnológica⁸⁷. Esta preocupación se reflejaba en los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo organizados por la OIT en 2017, en concreto, en los diálogos de Bélgica y Mauricio se advirtió que “pasar a ser una sociedad activa las 24 horas constituye una amenaza para la salud de los trabajadores”⁸⁸. Posteriormente, en 2018 la OIT matiza que “es posible que el hecho de ser convocado para hacer un trabajo, y de no estar presente en el trabajo, tenga sus ventajas, pero el requisito de estar alerta o disponible para trabajar en todo momento podría neutralizarlas. Así, la frontera entre trabajo y no trabajo se

⁸⁷ Así lo expresa TRUJILLO PONS, F. en “El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas”, Valencia, 2020

⁸⁸ OIT (2017) “Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, pp. 20 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591507.pdf

difumina, comprometiendo la capacidad de la persona de proteger genuinamente su tiempo libre. Surgen, pues, interrogantes acerca del tiempo destinado a trabajar (por ejemplo, revisando mensajes) durante el tiempo libre”⁸⁹. Para evitar la materialización de los riesgos derivados de la conexión constante a las TICs y el exceso del tiempo de trabajo, el Convenio OIT núm. 177 estableció en su art. 7 que “la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio”⁹⁰.

En este contexto, a raíz del Reglamento (UE) 2016/679 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, se aprueba la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD) en el que se regula por primera vez en España el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, reconociéndolo como un derecho autónomo.

Cabe mencionar que, a pesar de no estar reconocido legalmente dicho derecho hasta 2018, algunos tribunales y convenios colectivos protegían a los trabajadores en este ámbito en base al derecho al descanso contemplado en el art. 40.2 CE y en los arts. 34 a 38 ET. A nivel europeo, se regulaba este derecho en los arts. 2.2 y 2.9 de la Directiva 2003/88/CE, donde se distingue tiempo de descanso como aquel distinto al tiempo de trabajo y define descanso adecuado como aquel suficientemente largo y continuo que evite que, como consecuencia del cansancio, se perjudique la salud de los trabajadores. También el art. 2 de la Carta Social Europea o el art. 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales en los que se establece el derecho al descanso y el derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo, respectivamente. Asimismo, a nivel internacional, se reconoce este derecho en el art. 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 7.d del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o en los distintos convenios de la OIT como el núm. 30 relativo a la jornada de trabajo. Este derecho reconocido sirvió de base inicial para proteger a los trabajadores de la hiperconectividad tecnológica fuera de la jornada laboral. A modo de ejemplo, la AN declaró nulos las instrucciones que obligaban a los trabajadores a quedar atentos a los teléfonos móviles una vez finalizada la jornada laboral pues “sí podrían resultar perjudicados los trabajadores en

⁸⁹ OIT (2018) “Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad, pp. 7 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf

⁹⁰ En este sentido, IDIAKEZ, F. J. A. en “La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia”, Bilbao, 2019

sus legítimos derechos e interese, si se les obligara (...) a mantener una conexión ininterrumpida y en todo momento de sus teléfonos móviles con los de la empresa y los de todos sus clientes. Se sobrepasan las facultades normales y regulares de la empresa, en los términos previstos por el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores”⁹¹. Asimismo, el TC⁹² respecto del periodo vacacional establece que “la concepción del tiempo libre del trabajador, no como tal, sino como un tiempo de descanso a disponibilidad del empresario, y de la sumisión del deber de trabajo y rendimiento (...) también durante el tiempo de descanso, (...) no resulta en modo alguno acorde con la configuración actual del derecho a vacaciones anuales, ni, lo que es más importante aún, con la primacía de la libertad de la persona y el respeto a su vida privada”⁹³.

Cuando finalmente regula el legislador el derecho a la desconexión digital en el Derecho interno español, lo hace en el art. 88 LOPD, así como, en las disposiciones adicionales decimotercera y decimocuarta por las que se modifican el ET (introduciendo el art. 20 bis titulado “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital. Y a la desconexión”) y la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (incluyendo un nuevo apartado en el art. 14 EBEP que reconoce este derecho a todos los empleados públicos), respectivamente. El art. 88 no define el derecho a la desconexión digital, aunque reconoce el derecho respecto de todos los trabajadores y empleados públicos y determina que su finalidad es “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”. Asimismo, establece que será la negociación colectiva o, en su defecto, los acuerdos empresariales con los representantes de los trabajadores los que doten de contenido al derecho de forma que se promueva la conciliación laboral y familiar.

En los años siguientes a la aprobación de la LOPD, frente al surgimiento del COVID-19 y el incremento del teletrabajo, el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 28/2020 para regular la modalidad del trabajo a distancia, cuyo art. 18 reafirma el derecho a la desconexión digital y determina que se trata de un “deber empresarial”, lo que supone que la efectividad del derecho está en manos del empresario, del que se va a requerir una actuación u omisión activa⁹⁴.

⁹¹ Fundamento jurídico cuarto de la SAN 1997/3370, de 17 de julio de 1997, Rec. 120/1997, nº 94/1997

⁹² Fundamento jurídico séptimo de la STC 192/2003, de 27 de octubre.

⁹³ En este sentido, LÓPEZ AHUMADA, J. E. “Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria”, Madrid, 2021, pp. 10

⁹⁴ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. “Derecho a la desconexión digital” en El trabajo a distancia: una perspectiva global, Madrid, 2021

A su vez, aunque también considera a la negociación colectiva como el mecanismo idóneo para desarrollar el derecho a la desconexión digital, dota de un contenido mínimo a dicho derecho al establecer que “la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables”, de forma que el art. 18 implanta la restricción de utilizar medios de comunicación fuera del horario de trabajo, protegiendo así el derecho al descanso.

Posteriormente, el Real Decreto-ley 28/2020 fue derogado por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia que reitera en su art. 18 lo establecido por el RDL. Aunque, respecto de los convenios o acuerdos colectivos, recomienda en su disposición adicional primera que regulen “las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”, entre otras cuestiones. Esta recomendación surge como consecuencia de las interrupciones que surgen durante el disfrute del derecho a la desconexión por causas extraordinarias o de fuerza mayor que, con frecuencia, acaban derivando en la correspondiente actividad laboral. Al exponer la necesidad de modular esta situación se revela el hecho de que el derecho a la desconexión digital, así como el derecho al descanso, no es un derecho absoluto, pudiendo estar limitado cuando concurren causas que lo justifiquen⁹⁵. Además, las causas por las cuales se puede interrumpir dicho derecho deben ser extraordinarias y no cuestiones del día a día como consecuencia de las necesidades productivas habituales. El hecho de que la negociación colectiva contemple estos supuestos dota de seguridad jurídica a las partes a la hora de actuar, así, el empresario es capaz de determinar si procede o no interrumpir el derecho y los trabajadores saben si pueden oponerse.

Respecto de los bienes jurídico-protegidos, el art. 88.2 LOPD conecta el derecho a la desconexión digital con el derecho a la intimidad personal y familiar y a la conciliación de la vida personal y familiar. Aunque no lo mencione, este derecho se relaciona a su vez con otros derechos como la dignidad, la salud o la integridad física y moral pues todos ellos se vulneran cuando no se respeta el tiempo de descanso del trabajador⁹⁶. Desde el punto de vista de parte de la doctrina, el bien jurídico protegido por excelencia es la salud de los trabajadores ya que, por un lado, el art. 40.2 CE obliga a las autoridades a velar por la seguridad y salud en el trabajo

⁹⁵ Op. cit. SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. “Derecho a la desconexión digital”

⁹⁶ Al respecto, ARRUGA SEGURA, M. C. “Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el teletrabajo regular”, 2021

y a garantizar “el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”, por otro lado, como el derecho a la desconexión digital está directamente relacionado con los periodos de descanso, es necesario proteger al trabajador de extensas jornadas laborales que puedan perjudicar su salud, tanto física como mental. Además, cabe mencionar que el legislador reconoce expresamente, tanto en el art. 88.3 LOPD como en el art. 18 LTD, el riesgo de “fatiga informática” y la necesidad de evitarlo, situando este derecho en el ámbito de protección contra los riesgos psicosociales⁹⁷.

4.2. Papel del registro horario

Como hemos visto en el art. 18 RDL 28/2020 y, después, la LTD, corresponde al empresario garantizar el derecho a la desconexión digital. El simple reconocimiento de este derecho al trabajador resulta insuficiente ya que en el momento que el trabajador reciba un correo, este podría sentirse presionado a renunciar a su derecho por temor a dañar su reputación dentro de la empresa o, en modelos laborales donde la remuneración depende de la productividad, el trabajador podría verse forzado a responder para asegurar su retribución. También resulta insuficiente a la hora de evitar riesgos asociados al exceso de carga de trabajo pues puede ocurrir que el trabajador se vea forzado a trabajar fuera de la jornada laboral como consecuencia de la sobrecarga de trabajo⁹⁸. Es por ello que resulta beneficioso que el art. 18 exija al empresario la garantía de este derecho y, además, supone un acierto que en su apartado segundo se subraye la necesidad de una organización adecuada de la jornada laboral, como una forma de garantizar el efectivo ejercicio del derecho a la desconexión digital. En este sentido, resulta interesante la STJS de Madrid, de 21 de febrero de 2022⁹⁹, el cual en su fundamento jurídico tercero afirma que “el correo del 3 de agosto no tenía que ser atendido, pues se envió en vacaciones, lo que no es acorde al derecho a la desconexión digital del trabajador (...) De lo expuesto, se extrae que el actor no incurrió en ningún incumplimiento grave y culpable” por lo tanto, declara improcedente el despido del demandante efectuado por la empresa con motivo del retraso en la realización de los requerimientos de los correos emitidos en periodo de descanso.

⁹⁷ MORENO SOLANA, A. “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”, Madrid, 2022

⁹⁸ En este sentido, SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. “Derecho a la desconexión digital” en El trabajo a distancia: una perspectiva global, Madrid, 2021

⁹⁹ STSJ de Madrid 2517/2022, de 21 de febrero de 2022, Rec. 20/2022, nº 100/2022

La quiebra del descanso puede impactar negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores, por ello el registro desempeña un papel clave en la prevención de riesgos laborales, ya que ayuda a establecer y mantener los límites de la jornada laboral y garantiza los periodos de descanso necesarios¹⁰⁰. Limitar las horas de trabajo previene la perpetua disponibilidad del trabajador, sobre todo del trabajador a distancia, promoviendo un descanso adecuado y efectivo. Por ello es imprescindible que el convenio colectivo defina claramente el momento en el que finaliza el tiempo de trabajo efectivo y el momento en que comienza el derecho a la desconexión digital.

Esta conexión entre el registro de la jornada y la salud de los trabajadores también lo resalta el TJUE en diversas sentencias, entre ellas, la STJUE C-147/17¹⁰¹ en su apartado 39 señala que “la Directiva 2003/88 tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las disposiciones nacionales relativas, en particular, a la duración del tiempo de trabajo” y la STJUE C-266/14¹⁰² en su apartado 23 afirma que “esta armonización en el ámbito de la Unión Europea en materia de ordenación del tiempo de trabajo tiene como fin promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, permitiendo que éstos disfruten de periodos mínimos de descanso – en particular, de periodos de descanso diario y semanal-, así como de periodos de pausa adecuados, y estableciendo un límite de 48 horas como duración máxima del tiempo de trabajo semanal, quedando expresamente indicado que en dicho límite máximo se incluyen las horas extraordinarias”. Es por ello que finalmente la STJUE C-55/18¹⁰³ para garantizar la salud y bienestar de los trabajadores, y por tanto el derecho a la desconexión digital, señala en su apartado 60 que “los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador”. En consecuencia, el registro horario es la vía para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores dado que asegura la realización de las horas de trabajo acordadas y garantiza el cumplimiento de los periodos de descanso previstos por la legislación y los convenios colectivos.

¹⁰⁰ Al respecto, VALES, P. M. en “El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital”, 2022

¹⁰¹ STJUE, de 20 de noviembre de 2018, asunto C-147/17, Sindicatul Familia Constanta y otros, (ECLI:EU:C:2018:926)

¹⁰² STJUE, de 10 de septiembre de 2015, asunto C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras (ECLI:EU:C:2015:578)

¹⁰³ STJUE, de 14 de mayo de 2019, asunto C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (ECLI:EU:C:2019:402)

Además, gracias al registro, se les proporciona a los trabajadores de una herramienta efectiva para acceder con facilidad a datos objetivos y fiables sobre la duración real de su jornada laboral, lo cual les permite demostrar cualquier infracción de sus derechos. Asimismo, el registro permite a la Inspección de trabajo tutelar de forma efectiva el derecho a la desconexión¹⁰⁴.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA

La evolución del mercado laboral hacia modalidades más flexibles ha estado marcada por los avances tecnológicos. La adopción de las TICs ha transformado no solo el modo en que se realiza el trabajo, posibilitando modalidades como el trabajo a distancia, sino también las expectativas y necesidades de los trabajadores.

La implementación efectiva del control horario en el contexto del teletrabajo es una cuestión esencial para la protección de los derechos de los trabajadores. El registro de la jornada laboral no solo facilita la compensación justa por el servicio prestado, incluyendo las horas extras, sino que también sirve como salvaguarda contra las jornadas laborales excesivas que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. En este sentido, el control horario limita el tiempo de trabajo del tiempo de descanso de forma que evita la tendencia hacia una disponibilidad constante. Al establecer un sistema efectivo, objetivo, fiable y accesible, de acuerdo a la Directiva 2003/88/CE, se promueve una cultura laboral que respeta el tiempo de descanso y las vacaciones, esenciales para el mantenimiento de una buena salud mental y física de los trabajadores.

La legislación y la jurisprudencia, tanto a nivel nacional como europeo, han reconocido la importancia del registro horario, estableciendo directrices para su implementación y asegurando que se adapte a las particularidades del teletrabajo. Por ello, la negociación colectiva emerge como un instrumento clave en este proceso, adaptando los sistemas de registro a las necesidades específicas de cada sector y empresa, garantizando al mismo tiempo que se respeten los derechos de los trabajadores.

En concreto, la protección del derecho a la desconexión digital cobra especial relevancia para el bienestar de los trabajadores, especialmente en modalidades como el teletrabajo. Al

¹⁰⁴ Op. cit. MORENO SOLANA, A. “La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales”

garantizar este derecho los trabajadores pueden separarse de sus obligaciones laborales fuera de su horario de trabajo, protegiendo su salud mental y física al evitar la sobrecarga laboral y el estrés asociado a la permanente conectividad digital. Ahora bien, la efectividad del derecho a la desconexión depende de las políticas y prácticas que desarrollen las organizaciones, no basta su mero reconocimiento. Por lo tanto, recae en la responsabilidad del empresario garantizar este derecho, siendo el registro de la jornada laboral la práctica empresarial principal para asegurar su cumplimiento efectivo.

Para implantar el registro, es preciso que el empresario acuerde las condiciones con los representantes de los trabajadores en un convenio colectivo. A continuación, detallaré una serie de condiciones que considero esenciales para ser incluidas en todo convenio colectivo con el objetivo de establecer una estructura sólida para la protección de los derechos de los trabajadores, enfocándome particularmente en salvaguardar su derecho a la desconexión digital. Para ello, tomaré como referencia el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, considerando que se ajusta de manera significativa a lo buscado. Resaltaré tanto sus fortalezas como sus limitaciones y propondré las posibles mejoras que podrían incorporarse.

Comenzando por los aspectos positivos, implementa diferentes sistemas de registros de forma que quedan cubiertos todos los trabajadores, independientemente de su modalidad de trabajo. Además, supone un acierto aclarar que “la obligación del registro de la jornada diaria se aplica a todas las personas trabajadoras de Telefónica al margen de su grupo o puesto profesional, siempre y cuando estén incluidas en el ámbito de aplicación que define el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, deben de estar incluidos tanto el personal de dentro de convenio como el de fuera de convenio” ya que el registro de la jornada supone un derecho para todos los trabajadores y, por tanto, especificar quienes entran en el ámbito de aplicación del registro permite evitar futuras dudas como puede ser respecto de su aplicación a quienes ocupen puestos directivos que, recordando el art. 88 LOPD, se prevé su especial protección en su derecho a la desconexión digital, al igual que respecto de los teletrabajadores. Por tanto, al establecer dicha disposición y al implantar distintos sistemas en función de la modalidad que el trabajador esté realizando, quedan incluidos todos los trabajadores de la empresa.

En concreto, plantean 2 sistemas de registro. En primer lugar, respecto de los trabajadores que acudan presencialmente al centro de trabajo implanta un fichaje por medio de una Tarjeta de

Identificación Personal que deben pasar al acceder al centro para acreditar la hora de inicio y fin de la jornada diaria.

En segundo lugar, respecto de los trabajadores que no acudan al centro para prestar sus servicios, como es el caso de los teletrabajadores, se implementa un sistema de registro telemático el cual se explicita que no incluye los datos de geolocalización, de forma que se respeta los derechos de los trabajadores previstos en el art. 20 bis ET.

Estos sistemas de identificación resultan interesantes ya que no suponen invasión alguna a los datos personales y, además, el convenio incluye una disposición en la que establece dónde pueden tanto los trabajadores como sus representantes solicitar la información relativa al registro y se comprometen a ponerla a su disposición en el plazo máximo de dos días laborales, lo que genera confianza y seguridad en los trabajadores respecto del tratamiento de sus datos. Datos que la empresa se compromete a almacenar garantizando su fiabilidad e invariabilidad, por lo que imposibilita su posterior manipulación.

Otro aspecto a destacar del convenio es que incluye un apartado en el que establece qué considera tiempo de trabajo efectivo. En concreto precisa que “no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo el tiempo invertido para la pausa de la comida cuando se preste servicios en régimen de jornada partida, tiempo que será descontado de manera automática del tiempo resultante entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada”, mientras que sí que se computa como tiempo de trabajo efectivo “los desplazamientos que se deban a instrucciones u órdenes efectuadas por un superior jerárquico”. No incluye más especificaciones, respecto de los demás supuestos establece que, de manera general, no se considera tiempo de trabajo efectivo todo el tiempo transcurrido entre la hora de inicio y la hora de finalización de la jornada debido a los distintos descansos de los que disfruten los trabajadores y porque podrían estar realizando actividades no laborales como acceder al gimnasio. Esta generalidad a mi parecer supone una limitación, que comentaré más adelante, pues al no cubrir todos los casos nos encontramos en la práctica ante lagunas.

También resulta interesante destacar que incluye una cláusula haciendo alusión a la revisión y actualización periódica del convenio colectivo y para ello constituye un grupo de trabajo de carácter paritario entre las partes firmantes. Esta cláusula es importante ya que asegura que el convenio permanezca relevante y efectivo al adaptarse a las diferentes condiciones que surjan con el tiempo como puede darse con la evolución tecnológica.

Asimismo, incluye una sección respecto de la realización de horas extraordinarias en el que dispone que no se considera jornada extraordinaria aquella realizada de manera unilateral, sin autorización expresa del superior jerárquico, salvo causa de fuerza mayor. En caso de que el superior jerárquico prevea la necesidad de realizar horas extraordinarias debe solicitarlo con antelación y de forma motivada, las cuales serán compensadas o retribuidas. Esta medida resulta altamente beneficiosa ya que relega en el superior jerárquico la responsabilidad de decidir realizar horas extras, por lo que es una forma de asegurar que no se imponga un trabajo excesivo y desmesurado sobre el trabajador y solo cuando sea altamente necesario, pues así lo debe motivar el superior jerárquico, trabaje más horas de las pactadas.

Por último, cabe destacar que incorpora un apartado sobre desconexión digital, por el que Telefónica se compromete a impulsar medidas para asegurar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral. Entre las numerosas medidas, destaca el derecho a no responder a ninguna comunicación una vez finalizada la jornada, salvo que concurran circunstancias de fuerza mayor o que exista un grave o evidente perjuicio empresarial que precise de una respuesta inmediata. En este caso, se establece que la empresa deberá contactar por teléfono y el tiempo de trabajo se calificaría como extraordinaria. Y, también destaca la medida por la que se establece que los superiores jerárquicos, al suponer un referente respecto de los equipos que coordinan, deben abstenerse de comunicarse con los trabajadores fuera de la jornada laboral o próximo a su finalización para evitar la prolongación del tiempo de trabajo e invasión del tiempo de descanso. En caso de enviarse, “el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente”. La previsión de estas medidas es muy completa pues no solo contempla la prohibición, sino que también regula los casos en que se pueda exceptuar como prevé que pasa en caso de incumplimiento de dicha prohibición.

Ahora bien, respecto de las limitaciones se aprecian principalmente dos. En primer lugar, no indica todas las situaciones en las que no se considera tiempo de trabajo efectivo, simplemente hace mención de dos supuestos, posiblemente debido a que son los que suponen más controversia. Sin embargo, deja lagunas respecto de los demás supuestos y, en mi opinión, resulta insuficiente establecer de manera general que no se considera todo el tiempo de presencia en el centro como trabajo efectivo. Ante esta limitación recomendaría incorporar un criterio general para el resto de los casos que no se contemplan, como el aceptado en la STS de 5 de abril de 2022 en el que la empresa aplica un criterio correctivo de 2 horas diarias en jornadas partidas y de 30 minutos en jornadas continuadas. De esta forma se evita dejar lagunas que puedan causar una inseguridad jurídica en el futuro.

La segunda gran limitación de este convenio es que no regula el supuesto de que no funcione o haya un fallo en el registro telemático o en el sistema de fichaje presencial. Recomendaría o bien, establecer un tercer sistema como podría ser, por ejemplo, un registro manual por escrito, o bien, regular que en estas situaciones se entienda por cumplida la jornada íntegramente por todos los trabajadores afectados por el fallo técnico y, en su caso, registrarse a posteriori. En la misma línea, tampoco menciona en ningún lugar las medidas en caso de caída del servidor o problemas con los equipos informáticos. Cabe recordar que dichos fallos no resultan imputables al trabajador y, por tanto, no puede salir perjudicado. Recomendaría regular esta situación, por ejemplo, estableciendo la obligación del teletrabajador de avisar de la situación con la mayor brevedad posible y, en caso de no poder solucionarse, establecer que el trabajador debe acudir al centro a prestar sus servicios.

Por último, a pesar de que se incluyen numerosas medidas para garantizar el derecho a la desconexión digital, recomendaría completar lo máximo posible estas previsiones de forma que se pueda asegurar la efectividad de la medida. Por ello, por ejemplo, recomendaría proveer formación a todos los niveles de la organización sobre el derecho a la desconexión digital de forma que los superiores jerárquicos puedan gestionar los equipos respetando este derecho de la manera más efectiva y, así, ser realmente un referente, como se busca en este Convenio. Además, recomendaría añadir un apartado que haga referencia exclusivamente a las particularidades del teletrabajo de forma que queden claras tanto las medidas de protección de la privacidad, los tiempos de descanso, qué se considera por trabajo efectivo y las expectativas laborales en esta modalidad.

Sería interesante también incluir un apartado sobre la regulación del porcentaje y distribución entre trabajo presencial y a distancia en el que se redujese el porcentaje del treinta por ciento o ampliase el periodo de referencia de tres meses para evitar que haya teletrabajo que se considere irregular y, por tanto, que no entre en el ámbito de aplicación de la LTD.

Teniendo en cuenta estas limitaciones y las recomendaciones sugeridas, además de incorporar el contenido mínimo obligatorio establecido en el art. 7 LTD, se lograría que el convenio colectivo equilibrase de forma adecuada, por un lado, los intereses empresariales por asegurar el buen funcionamiento de la empresa, en particular mediante el ejercicio de su poder de control, y la protección de los derechos de los trabajadores. Y, por otro lado, la flexibilidad del teletrabajo con el bienestar y el derecho a la desconexión digital.

ANEXO DE MATERIALES CONSULTADOS

1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Agencia Española de Protección de Datos (2023). Guía sobre el tratamiento de control de presencia mediante sistemas biométricos. <https://www.aepd.es/guias/guia-control-presencia-biometrico.pdf>

Agrawal, B. B. W. J. H. A. S. (2023, 12 diciembre). The Future of the Office Has Arrived: It's Hybrid. *Gallup*. <https://www.gallup.com/workplace/511994/future-office-arrived-hybrid.aspx>

Ahumada, J. E. L. (2022). La orientación de la Ley Española del Trabajo a Distancia y del Teletrabajo al fomento de los derechos laborales. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 72(283), 513. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2022.283.83351>

Alzaga Ruíz, I., Hierro Hierro, F.J. y Sánchez Trigueros, C., *El trabajo a distancia una perspectiva global*, Aranzadi, Pamplona, 2021.

Arruga Segura, M. C. (2021). Las implicaciones del derecho a la desconexión digital en la prestación de trabajo y en el trabajo regular. *Revista Derecho Social y Empresa*, 15. https://www.revistaderechosocialyempresa.com/files/ugd/052395_fc1372281549457f970e4102e0dbcca2.pdf

Birch, A. (2024, 5 marzo). Stop the return to office nonsense. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2024/03/04/stop-the-return-to-office-nonsense/?sh=1c4674cbe746>

Cobaleda, E. G. (2022). Evaluación de riesgos laborales, teletrabajo y desconexión digital: una lectura judicial garantista. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 253-262. <https://doi.org/10.51302/rtss.2022.4681>

Comité Europeo de Protección de Datos. (2023). Guidelines 04/2023 on the use of facial recognition technology in the area of law enforcement. https://www.edpb.europa.eu/system/files/2023-05/edpb_guidelines_202304_frtlawenforcement_v2_en.pdf

Cruz Villalón, J. (s.f). La nueva hornada de acuerdos inter confederales para la negociación colectiva: 2002, 2003 y 2004. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/43416/La%20nueva%20hornada%20de%20acuerdo%20interconfederales.PDF?sequence=1>

- Cuadros Garrido, M. E. (2023). Un análisis de urgencia de la biometría utilizada para el registro de la jornada: Resultado: Categoría de datos de alto riesgo. *Revista Justicia & Trabajo*, (3), 5-19. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9247861.pdf>
- Del Pino, C. A. (2022). Nueva regulación del trabajo a distancia no es la panacea. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 55. <https://doi.org/10.54571/ajee.510>
- Duesca, N. A. (2022). El derecho a la desconexión digital desde un punto de vista de la prevención de riesgos laborales. *Lan harremanak*, 47, 41-71. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23520>
- Eurofound (2022). *Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-09/ef22032en.pdf>
- Eurofound (2023). *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-01/ef22005en.pdf>
- Fernández, M. D. S. (2004). El acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria. *Trabajo*, 14. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v14i0.143>
- Idiakez, F. J. A. (2019). La desconexión digital y el registro de la jornada diaria en España como mecanismos para garantizar el descanso, la salud y el bienestar de los trabajadores digitales a distancia. *Lan Harremanak*, 42, 89-126. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21286>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios/INECifrasINE_C/PYSDetalleCifrasINE
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). Encuesta de Población Activa (EPA) Cuarto trimestre de 2021. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0421.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (2019). Encuesta de Población Activa (EPA) Segundo trimestre de 2019. <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0219.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. Número total de horas extraordinarias realizadas en la semana por todos los asalariados por sexo y ocupación. <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4366>

- Instituto Nacional de Estadística (2019). Encuesta sobre el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y Comercio Electrónico en las Empresas. https://www.ine.es/prensa/tic_e_2018_2019.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. Una población envejecida. https://www.ine.es/prodyser/demografia_UE/bloc-1c.html?lang=es
- Instituto Nacional de Estadística (2021). Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19. https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf
- Instituto Nacional de Estadística (2023). Encuesta sobre el uso de TIC y del comercio electrónico en las empresas. https://www.ine.es/prensa/tic_e_2022_2023.pdf
- López Ahumada, J. E. (2021). Trabajo remoto y derecho a la desconexión digital ante el riesgo de la flexibilidad horaria. *Estudios Latinoa*, 11, 77-88. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7971439.pdf>
- López Vico, S. (2022). El derecho al descanso en la nueva realidad laboral, especial referencia al fenómeno del teletrabajo. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. LABORUM.*, 4, 123-143. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/545/699>
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (2019). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2019. https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2019.pdf
- Moreno Solana, A. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>
- National Bureau of Economic Research (2021). *Why Working from Home Will Stick*. <https://doi.org/10.3386/w28731>
- Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI). (2022). El teletrabajo en España antes, durante y después de la pandemia. <https://www.ontsi.es/sites/ontsi/files/2022-06/teletrabajoenespana.pdf>

Parlamento Europeo (2024). El diálogo social.

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/58/el-dialogo-social>

Pons, F. T. (2020). El ejercicio del derecho a desconectar digitalmente del trabajo: su efectividad en las empresas. *Lan harremanak*, 44, 39-55. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21954>

Presidencia del Gobierno de España (2022). Yolanda Díaz consigna la ratificación de los convenios sobre trabajo a domicilio, violencia y acoso. https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2022/250522-yolanda_convenios.aspx

Resume Builder (2024, 22 marzo). 90% of Companies Will Return to Office By the End of 2024.

<https://www.resumebuilder.com/90-of-companies-will-return-to-office-by-the-end-of-2024/>

Rivas Vallejo, P. (2021). El efecto Ribalda II en la admisión de prueba de videovigilancia en un despido disciplinario. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8/2021.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2021-00000001406

Solana, A. M. (2022). La desconexión digital en el teletrabajo como medida de prevención de los riesgos psicosociales. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*, 8, 111-138. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.109>

Thibault Aranda, J., & Jurado Segovia, Á. (2003). Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. *Temas Laborales*, (72), 35-68. <http://agora.edu.es/download/articulo/802063.pdf>

Unispace. (2023, 24 mayo). *New Unispace study shows 72% of companies have mandated office returns*. <https://www.unispace.com/news/workplace-insights-report-global-press>

Valés, P. M. (2023). El registro horario como mecanismo de control del derecho a la desconexión digital. *IDP*, 0(38). <https://doi.org/10.7238/idp.v0i38.406530>

2. NORMATIVA

2.1. Normativa básica nacional

Constitución Española: CE, de 29 de diciembre de 1978
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Estatuto de los trabajadores: ET (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).
<https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Ley de Trabajo a Distancia: LTD (Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).
<https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/08/8>

Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, resolución de 31 de enero de 2003.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673#df-13>

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-3692>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

2.2. Derecho de la UE

Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (16 de Julio de 2002)
<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (4 de noviembre de 2003) relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo
<https://www.boe.es/doue/2003/299/L00009-00019.pdf>

BusinessEurope. (2006). Framework agreement on telework. Recuperado de <https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/imported/2006-01428-EN.pdf>

BusinessEurope. (2022). European Unions and Employers sign historic deal. Recuperado de <https://www.businesseurope.eu/publications/european-unions-and-employers-sign-historic-deal>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (30 de marzo de 2010) <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Tratado de Amsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados Constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos (10 de noviembre de 1997) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=SL>

Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (24 de octubre de 1995) relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1995-81678>

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (27 de abril de 2016) relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos <https://www.boe.es/doue/2016/119/L00001-00088.pdf>

Guidelines 05/2022 on the use of facial recognition technology in the area of law enforcement https://www.edpb.europa.eu/system/files/2023-05/edpb_guidelines_202304_frtlawenforcement_v2_en.pdf

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2016-80807>

Carta Social Europea, hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9719

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02) <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1979-24010>

2.3. Normativa internacional

Organización Internacional del Trabajo, Convenio (N. 177) sobre el trabajo a domicilio. (22 junio de 1996).
https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/79.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ratificación del C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322

OIT (2017) “Síntesis de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo”, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591507.pdf

OIT (2018) “Nota informativa preparada para la segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, Grupo 1: El papel del trabajo para los individuos y la sociedad.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf

Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naciones Unidas. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

3. SENTENCIAS SELECCIONADAS

3.1. TEDH

TEDH 5-09-17, Caso Barbulescu contra Romania, Demanda nº 61496/08.
<https://www.mjusticia.gob.es/es/AreaInternacional/TribunalEuropeo/Documents/Sentencia%20Barbulescu%20c.%20Rumanía.pdf>

TEDH 9-01-18, Asunto López Ribalda y otros v. España, Demanda nº 1874/13 y 8567/13.
<https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-206299>

3.2. TJUE

TJUE 7-08-06, Caso Comisión de las Comunidades Europeas contra Reino Unido de Gran Bretaña y de Irlanda del Norte, C-484/04 ECLI:EU:C:2006:526, apartado 38.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=63684&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1992424>

TJUE 17-03-21, Caso Academia de Studil Economic din Bucuresti contra Organismul Intermediar pe try Programul Operational Capital Uman-Ministerio Educatiei Nationale, C-585/19 ECLI:EU:C:2021:210, apartado 36.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?mode=LST&pageIndex=0&docid=238961&part=1&doclang=ES&text=&dir=&occ=first&cid=1992424>

TJUE 14-05-19, Caso Federación de Servicios de Comisiones Obreras contra Deutschmark Bank, S.A.E., C-55/18 ECLI:EU:C:2019:402, apartado 40 y 60.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4298588>

Conclusiones del Abogado General, Sr. Giovanni Pitruzzella, presentadas el 31 de enero de 2019, asunto C-55/18 ECLI:EU:C:2019:87
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=40CBC2EA6D5E611CE9F8E20620BB1C14?text=&docid=210334&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1175316>

TJUE 6-11-03, Caso Bodil Lindqvist, C-101/01 ECLI:EU:C:2003:596, apartado 50.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=48382&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7887037>

TJUE 22-06-23, Caso Pannki S, C-579/21 ECLI:EU:C:2023:501, apartado 40, 41 y 82.
<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=274867&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7891017>

TJUE 20-11-18, Caso Sindicatul Familia Constanta y otros, C-147/17 ECLI:EU:C:2018:926, apartado 39.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=207884&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7604383>

TJUE 10-09-15, Caso Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones Obreras, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, apartado 23.

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7606529>

3.3. TC

TC 192/2003, de 27 de octubre (BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 2003).
ECLI:ES:TC:2003:192

https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/4967#complete_resolucion&completa

3.4. TS

TS Sala de lo Social 23-03-17, Rec. 81/2016, nº 246/2017 ECLI:ES:TS:2017:1275
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9f4dd9b5c5c277a1/20170411>

TS Sala de lo Social 18-01-23, Rec. 78/2021, nº 41/2023 ECLI:ES:TS:2023:85
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7a5b41f416f39a8ea0a8778d75e36f0d/20230126>

TS Sala de lo Social 08-02-21, Rec. 84/2019, nº 163/2021 ECLI:ES:TS:2021:518
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/287716d49e2d646f/20210301>

TS Sala de lo Social 11-04-05, Rec. 143/2004, nº 2126 ECLI:ES:TS:2005:2126
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/46f777486d302a0a/20051011>

TS Sala de lo Social 18-01-23, Rec. 78/2021, nº 41/2023 ECLI:ES:TS:2023:85
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7a5b41f416f39a8ea0a8778d75e36f0d/20230126>

TS Sala de lo Social 05-04-22, Rec. 7/2020, nº 299/2022 ECLI:ES:TS:2022:1434
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8ebe73a062a1c987/20220422>

TS Sala de lo Social 21-09-15, Rec. 259/2014 ECLI:ES:TS:2015:4086
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5f70c68553d20ae/20151016>

TS Sala de lo Social 06-02-24, Rec. 263/2022, nº 225/2024 ECLI:ES:TS:2024:566
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/11cf1c91917a5a4da0a8778d75e36f0d/20240216>

TS Sala de lo Social 21-07-21, Rec. 4877/2018, nº 817/2021 ECLI:ES:TS:2021:3115
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bce4db80a8f8fdd3/20210803>

3.5. TSJ y AN

AN Sala de lo Social, 04-12-15, Rec. 301/15, nº 207/2015 ECLI:ES:AN:2015:4313
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2b6d41c965d2ceaf/20151228>

AN Sala de lo Social, 19-02-16, Rec. 383/15, nº 25/2016 ECLI:ES:AN:2016:389
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cebb00664b3aaaf9/20160302>

AN Sala de lo Social, 06-05-16, Rec. 59/16, nº 77/2016 ECLI:ES:AN:2016:1559
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/db54c2968f0651bb/20160516>

AN, Sala de lo Social, 05-02-24, Rec. 297/2023, nº 14/2024 ECLI:ES:AN:2024:487
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/39bddd1a78bb456a0a8778d75e36f0d/20240223>

AN, Sala de lo Social, 09-12-20, Rec. 218/2020, nº 116/2020 ECLI:ES:AN:2020:3596
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a708b2fe32409ec5/20210112>

AN Sala de lo Social, 29-10-19, Rec. 188/2019, nº 126/2019 ECLI:ES:AN:2019:4065
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ad2bb9aa9a047fa4/20191125>

AN Sala de lo Social, 10-05-21, Rec. 105/2021, nº 104/2021 ECLI:ES:AN:2021:1855
<https://www.poderjudicial.es/search/contenidos.action>

AN Sala de lo Social, 17-07-1997, Rec. 120/1997, nº 94/1997 https://insignis-aranzadigital-es.eu1.proxy.openathens.net/maf/app/document?redirect=true&srguid=i0ad82d9b0000018e94ffb90b495d65d5&marginal=AS\1997\3370&docguid=Ib50208b0f58011db9ce5010000000000&ds=ARZ LEGIS CS&infotype=arz_juris;&spos=1&epos=1&td=1&predefinedRelationshipsType=documentRetrieval&fromTemplate=&suggestScreen=&&selectedNodeName=&selec_mod=false&displayName=#

TSJ Madrid, Sala de lo Social, 12-07-19, Rec. 197/2019, nº 763/2019
ECLI:ES:TSJM:2019:5099

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/740c240db4a4935e/20190821>

TSJ Galicia, Sala de lo Social, 27-04-18, Rec. 425/2018 ECLI:ES:TSJGAL:2018:2390

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/9c4587028861154f/20180704>

TSJ Madrid, Sala de lo Social, 09-02-17, Rec. 874/2016, nº 106/2017
ECLI:ES:TSJM:2017:2177

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/6ef8872288488680/20170421>

TSJ Castilla y León, Sala de lo Social, 03-02-16, Rec. 2229/2015 ECLI:ES:TSJCL:2016:281

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea15cd5fa4a7dbf3/20160218>

TSJ Madrid, Sala de lo Social, 09-06-21, Rec. 318/2021, nº 549/2021
ECLI:ES:TSJM:2021:6278

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e00633c6d0c4ca5/20210825>

TSJ Madrid, Sala de lo Social, 17-07-23, Rec. 136/2023, nº 453/2023
ECLI:ES:TSJM:2023:8990

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/2115d0acc17793dca0a8778d75e36f0d/20230830>

TSJ Madrid, Sala de lo Social, 21-02-22, Rec. 20/2022, nº 100/2022
ECLI:ES:TSJM:2022:2517

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e6e0794e3332573a/20220407>

TSJ Cataluña, Sala de lo Social, 24-01-20, Rec. 3024/2019, nº 1218/2020
ECLI:ES:TSJCAT:2020:1218

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e81d3147583b7de0/20200430>

TSJ Castilla y León, Sala de lo Social, 03-02-16, Rec. 2229/2015, nº 281/2016
ECLI:ES:TSJCL:2016:281

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ea15cd5fa4a7dbf3/20160218>

TSJ Madrid, Sala de lo Social, 09-06-21, Rec. 318/2021, nº 6278/2021
ECLI:ES:TSJM:2021:6278

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/5e00633c6d0c4ca5/20210825>

TSJ Galicia Sala de lo Social, 06-02-23, Rec. 1560/2022, n.º 651/2023,
ECLI:ES:TSJGAL:2023:713

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/21d2c31a1bb571b7a0a8778d75e36f0d/20230224>

TSJ Madrid Sala de lo Social, 21-02-22, Rec. 20/2022, n.º 100/2022,
ECLI:ES:TSJM:2022:2517

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e6e0794e3332573a/20220407>

4. CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio colectivo de Accepta Servicios integrales, SLU, BOE 21-7-2020
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-8814

Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE 18-2-2021
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3284

Convenio Colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU,
BOE 25-7-2023 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-18083

Convenio colectivo general de la industria química, BOE 26-7-2018
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11368

Convenio colectivo general de la industria química, BOE 7-7-2021
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-12038>

Convenio colectivo de Michelín España Portugal, SA, BOE 18-10-2023
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-22201

Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, BOE 21-1-2021
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-878

Convenio colectivo del Grupo Selecta, BOE 30-1-2020
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-1434

Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro, BOE 3-12-2020
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-15571

VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo, BOE 2-3-2021
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-3284

III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, BOE 28-2-2024 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-3854

VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, BOE 27-09-21 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15665>