



GABINETE TÉCNICO
CCOO CANARIAS

Consideraciones a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia

El presente informe ha sido elaborado por el Gabinete Técnico de CC.OO. Canarias para servir de apoyo teórico de los órganos y estamentos del sindicato en la participación institucional conforme a la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

Se ha elaborado con fuentes procedentes de entidades oficiales: Boletín Oficial del Estado.

El contenido de este informe se publica bajo [Reconocimiento-CompartirIguual 4.0](#). Esto significa que puedes reutilizar nuestros contenidos siempre que reconozcas la autoría, enlaces al blog original y no hagas un uso comercial sin autorización previa, expresa y por escrito del autor.



Gobierno
de Canarias

Subvencionado en el marco de la línea de actuación “Apoyo a las relaciones laborales y la concertación social en Canarias”

OBJETIVOS  **DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**

Para más información sobre el Gabinete Técnico de CCOO Canarias y consultar sus informes visitar [Comisiones Obreras de Canarias - Gabinete Técnico de CCOO Canarias](#)



CONTENIDO

PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE RESUMEN EL CONTENIDO DE ESTE INFORME	3
Introducción	5
Estructura de la norma	5
Disposiciones generales (Capítulo I)	6
El acuerdo de trabajo a distancia (Capítulo II)	7
Derechos de las personas trabajadoras a distancia (Capítulo III)	8
Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (Capítulo IV)	11
Disposiciones adicionales, transitorias, finales y derogatorias	11

Taxonomía OIT:

B.50.01 - teletrabajo

PRINCIPALES CONCLUSIONES QUE RESUMEN EL CONTENIDO DE ESTE INFORME

- ✓ La Ley 10/2021, nace del consenso de la concertación social, plasmado en un primer Acuerdo de Trabajo a Distancia.
- ✓ La norma da respuesta a la necesidad de aprobación de esta ley que se había puesto en marcha desde el pasado año 2020, a través del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, dotando de continuidad y formalización legal a la misma, en la que se regula los derechos y garantías del trabajo a distancia que alcance tanto a empresas como a personas trabajadoras.
- ✓ Las novedades con respecto al RDL 28/2020 son:
 - El artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores queda modificado, mencionando la Ley 10/2021, como la norma reguladora del trabajo a distancia.
 - Se modifica el artículo 40 de la Ley de Infracciones del Orden Social, **agravándose las cuantías de las multas en torno a un 20% de aquellas infracciones** que se cometan en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materias de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias. Que entrarán en vigor el **1 de octubre de 2021**.
 - El artículo 4 incluye la **edad, la antigüedad, o grupo profesional o la discapacidad como causas de discriminación**.
 - En el artículo 11, se **incluye que la empresa dote de los medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales**, por esta causa en el caso de **personas con discapacidad trabajadoras**, para que sean universalmente accesibles.
 - En el artículo 16 se incluyen las **“circunstancias personales”** de la persona trabajadora a distancia como cuestión a tener en consideración por la empresa a la hora de adoptar las medidas de vigilancia y control del cumplimiento de sus obligaciones y deberes laborales.
 - En la disposición adicional 3ª, se tiene como **domicilio a efectos de considerar Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables**, aquel que se configure en el **contrato de trabajo**, y en su defecto el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

- ✓ La norma recoge aquellos derechos que antes estaban en desprotección: el derecho de descanso, la desconexión digital, y la conciliación, derechos a la seguridad laboral, entre otros.
- ✓ Relevancias a la acción sindical:
 - El trabajo a distancia se tiene que formalizar por escrito y ha de plasmarse la firma de la parte empleadora y trabajadora que se acoge a esta modalidad.
 - Se entregará copia a la RLT.
 - Se ha de regular la jornada y el derecho a la desconexión digital.
 - Las personas trabajadoras no pueden perder los derechos reconocidos en sus convenios colectivos por el hecho de trabajar desde casa.
 - La empresa ha de asumir los costes y los medios técnicos del trabajo a distancia.
- ✓ Desde CCOO, se lleva reivindicando que esta ley se plasmara en un texto normativo de referencia, ya que con anterioridad a la misma se estaba regulando el trabajo a distancia a través de la negociación colectiva.

Introducción

El sábado 10 de julio de 2021 se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado (Boe núm 164) la norma definitiva sobre la ley de trabajo a distancia: [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.](#)

Este texto definitivo se promulga tras su tramitación en el Congreso de los Diputados y su posterior aprobación en el Senado.

En un principio su tramitación se iniciaba en junio de 2020 mediante Anteproyecto de Ley. No obstante, se aprobó como decreto ley por el gobierno tras llegar a un consenso con los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, el cual fue convalidado por el Congreso. Sin embargo, posteriormente se decidió llevarlo como proyecto ley para poder introducir cambios a la futura ley.

Es por lo que el Gobierno decide regular inicialmente el trabajo a distancia a través del mecanismo de urgencia [Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia](#), convalidado por el Pleno del Congreso el 15 de octubre de 2020, con 293 votos a favor, 1 en contra y 54 abstenciones¹.

Esta modalidad de trabajo cobró mayor protagonismo durante la crisis sanitaria del COVID-19, lo que implicó su particular legislación que concluye con la aprobación del citado Real Decreto Ley.

Entre los principios básicos de esta nueva ley, se establece la equiparación de derechos entre las personas trabajadoras que realizan su trabajo a distancia con las que lo realizan de forma presencial en la empresa. Uno de los fundamentos básicos de la norma es la voluntariedad de la persona trabajadora y el acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa. Además se incluye que la asunción de los gastos al optar por esta modalidad recae en la empresa, debiendo ésta soportar los gastos relacionados con los equipos, herramientas, medios y consumibles.

La norma refuerza el papel de la negociación colectiva, mencionando la posibilidad de plasmar la regulación del trabajo a distancia según sectores, cargos y funciones en los propios convenios colectivos o acuerdos. Entre los derechos más destacados que se incluyen se encuentran el derecho a la desconexión digital, la flexibilidad horaria y la reversibilidad del teletrabajo.

El ámbito de aplicación de la ley no alcanza al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá por su normativa específica y en lo previsto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores.

¹https://www.congreso.es/web/guest/busqueda-de-iniciativas?p_p_id=iniciativas&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&iniciativas_mode=mostrarDetalle&iniciativas_legislatura=XIV&iniciativas_id=130/000029

Estructura de la norma

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se divide en:

- 4 capítulos:
 - Capítulo I: Disposiciones generales.
 - Capítulo II: El acuerdo de trabajo a distancia.
 - Capítulo III: Derechos de las personas trabajadoras a distancia.
 - Capítulo IV: Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia.
- 22 artículos.
- 8 disposiciones adicionales.
- 4 disposiciones transitorias.
- 14 disposiciones finales.

Disposiciones generales (Capítulo I)

- **Ámbito de aplicación (Art. 1)**

La presente ley es aplicable a las relaciones de trabajo del artículo 1.1 del ET, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entiende que es regular a partir de los 3 meses, con un mínimo del 30% de la jornada, o la proporción a la duración del contrato de trabajo.

- **Definiciones (Art. 2)**

a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) «Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

c) «Trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.»

- **Limitaciones en el trabajo a distancia (Art. 3)**

50% de trabajo presencial: en los contratos de trabajo con menores, contratos en prácticas para la formación y el aprendizaje.

- **Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación (Art. 4)**

Mismos derechos: Las personas que hagan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que los que lo hagan de forma presencial, **no podrán sufrir perjuicios en sus condiciones laborales** (retribución, tiempo de trabajo, promoción profesional...).

Se evitarán situaciones de acoso o discriminación por razón de sexo, edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad, de las personas que opten por esta modalidad, asegurando la igualdad de trato, y los ajustes que procedan.

Las empresas tienen la obligación de incluir a las personas teletrabajadoras en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

Adaptación de jornada: Se pueden acoger a la adaptación de jornada del artículo 34.8 del ET, en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, en las mismas condiciones que los y las trabajadoras que realicen su trabajo de forma presencial.

El acuerdo de trabajo a distancia (Capítulo II)

- **Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia (Art. 5)**

Voluntariedad: el trabajo a distancia será voluntario, y requerirá la firma del acuerdo entre las partes.

Derecho de elección: el teletrabajo no se puede imponer al trabajador/a, su negación a realizar el mismo no puede ser causa de despido ni de modificación de las condiciones de trabajo.

Reversibilidad: en los términos de la negociación colectiva o del acuerdo de trabajo.

- **Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia (Art. 6)**

Formalización: el acuerdo de trabajo tiene que formalizarse por escrito, antes de iniciarse el trabajo a distancia.

10 días máximos para que la empresa facilite copia del acuerdo y/o de sus actualizaciones a la representación legal de las personas trabajadoras.

Posteriormente se realizará la comunicación de la copia a la Oficina de Empleo.

- **Contenido del acuerdo de trabajo a distancia (Art. 7)**
 - Inventario de los equipos y herramientas necesarios que exige el desarrollo del trabajo, así como la vida útil o periodo de renovación de los mismos.
 - Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.
 - Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.
 - Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
 - Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia, y en su caso donde desarrollará la jornada presencial.
 - Lugar de trabajo habitual.
 - Duración de plazos de preaviso para situaciones de reversibilidad.
 - Medios de control empresarial de la actividad.
 - Procedimiento a seguir en caso de dificultades en el desarrollo del trabajo a distancia.
 - Instrucciones dictadas por la empresa, con participación de la RLT, sobre protección de datos.
 - Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la RLT, sobre seguridad de la información.
 - Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

- **Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades. (Art. 8)**

La persona trabajadora decidirá si desea volver al trabajo presencial o modificar el porcentaje de presencialidad, y tendrán preferencia de volver a los puestos de trabajo que se realicen total o parcialmente presenciales aquellas que hayan realizado trabajado a distancia desde el inicio de la relación laboral. A esto efectos, las empresas deberán informar a las trabajadoras y trabajadores a distancia, y a la RLT, de la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter presencial.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los mecanismos para que se lleven a cabo estas modificaciones, así como otras circunstancias: formación, promoción, estabilidad en el empleo, concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares.

En estos acuerdos se tendrán en cuenta los estereotipos de géneros, siendo sumamente importante la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Derechos de las personas trabajadoras a distancia (Capítulo III)

- **Derecho a la formación (Art. 9)**

Derecho a la formación en igualdad de condiciones entre personas trabajadoras a distancia y presenciales.

- **Derecho a la promoción profesional (Art. 10)**

Derecho a la promoción profesional en igualdad de condiciones entre personas trabajadoras a distancia y presenciales.

- **Derecho a la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas (Art. 11)**

Tendrán este derecho por parte de la empresa para el desarrollo de la actividad conforme al inventario referido en el art. 7.

Se garantizará la atención a las personas con dificultades técnicas en el teletrabajo.

- **Derecho al abono y compensación de gastos (Art. 12)**

La empresa deberá sufragar o compensar los gastos que conlleve el teletrabajo (se podrá desarrollar en los convenios colectivos y acuerdos)

- **Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo (Art.13)**

Puede ser flexible siempre y cuando se respete los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso.

- **Derecho al registro horario adecuado (Art.14)**

Se deberá de recabar el registro horario, conforme al artículo 34.9 del ET.

- **Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia (Art. 15)**

Derecho a una adecuada protección en seguridad y salud en el trabajo.

- **Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (Art. 16)**

Se deberá de tener en cuenta los riesgos de esta modalidad de trabajo. Especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos (distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada).

La evaluación de riesgos solo se realizará en la zona habilitada para el teletrabajo (no en el resto de zonas de la vivienda, etc.)

La empresa deberá obtener los datos necesarios acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora.

Cuando se tenga que recabar dicha información mediante una inspección presencial, deberá emitirse informe escrito que lo justifique, entregándose a la persona trabajadora y a los/as delegados/as de prevención.

Es necesaria la obtención del permiso de la persona trabajadora, sino se concede la actividad preventiva se realizará mediante la información suministrada por la persona trabajadora.

- **Derecho a la intimidad y a la protección de datos (Art. 17)**

Se garantizará el derecho a la intimidad y a la protección de datos, previstos en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La empresa no podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora.

La empresa deberá de establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales. Participación de la RLT en su elaboración.

- **Derecho a la desconexión digital (Art. 18)**

Conforme al art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre. La empresa deberá garantizar este derecho.

La empresa elaborará una política interna en la que definirán el ejercicio de este derecho.

Se podrá incluir en los convenios o acuerdos colectivos de trabajo.

- **Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (Art. 19)**

Las personas que trabajen a distancia podrán ejercitar su derecho colectivo en igualdad de condiciones que las que lo hacen de forma presencial.

La empresa deberá suministrar a la RLT los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual.

Se debe garantizar la participación de las personas trabajadoras a distancia de manera efectiva en las actividades organizadas por la RLT, y la participación presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia (Capítulo IV)

- Protección de datos y seguridad de la información (Art. 20)

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de protección de datos y seguridad de información previa participación de la RLT.

- Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos (Art. 21)

Las personas trabajadoras deberán cumplir con este enunciado, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva.

- Facultades de control empresarial (Art. 22)

Las empresas podrán adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de la persona trabajadora, incluida la utilización de medios telemáticos, teniendo en cuenta la dignidad y circunstancias personales.

Disposiciones adicionales, transitorias, finales y derogatorias

- El trabajo a distancia en la negociación colectiva. (D.A. 1ª)

Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles a ser realizadas a través del trabajo a distancia. Además podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad, un porcentaje o periodo de referencia inferior al fijado en esta ley. Así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

- Personal laboral de las Administraciones Públicas. (D.A. 2ª)

La ley 10/2021, no se aplica al personal laboral de las AAPP.

- Domicilio a efectos de considerar Autoridad Laboral competente y los servicios y programas públicos de fomento de empleo aplicables. (D.A. 3ª)

Aquel que se configure en el contrato de trabajo, y en su defecto el domicilio de la empresa o del centro o lugar físico de trabajo.

- **Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de esta ley. (D.T. 1ª)**

Esta ley se aplicará a aquellas situaciones de teletrabajo vigentes y reguladas con anterioridad mediante convenios o acuerdos, una vez pierdan su vigencia.

La aplicación de esta ley no supondrá la compensación, absorción o desaparición de aquellos derechos o condiciones más beneficiosas, reflejadas en el acuerdo.

Si no se estipulara plazo en los anteriores, esta ley se aplicará transcurrido un año desde su entrada en vigor. A excepción de que las partes convengan un plazo superior de aplicación de su acuerdo por un tiempo máximo de tres años.

El acuerdo estipulado en la ley, se deberá formalizar en el plazo de 3 meses desde que se aplique esta norma a su situación laboral.

Las adaptaciones o modificaciones de acuerdos de carácter individual vigentes se deberán de reflejar en el plazo de 3 meses.

- **Irretroactividad. (D.T. 2ª)**

Las infracciones en el orden social cometidas antes de esta ley se sancionarán conforme a las sanciones previstas con anterioridad a dicha fecha.

- **Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19. (D.T. 3ª)**

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

Las empresas están obligadas a dotar con las herramientas, medios y equipos para el desarrollo del trabajo a distancia.

La negociación colectiva determinará la compensación de gastos de esta modalidad.

- **Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (D.F. 2ª)**

- **Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (D.F. 3ª)**

Se modifica el art. 13 del ET quedando de la siguiente manera: *“Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”*

Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23.

Se modifica el apartado 8 del art. 37.

- **Modificación del Real Decreto-ley 25/2020, de 3 de julio, de medidas urgentes para apoyar la reactivación económica y el empleo. (D.F. 12ª)**
- **Título competencial. (D.F. 13ª)**
- **Entrada en vigor (D.F. 14ª)**

El día siguiente de su publicación en el BOE (11 de julio de 2020 entró en vigor).

A partir del 1 de octubre de 2021, entrará en vigor el apartado 2 de la d.f 1ª, que modifica el art. 40 de la LISOS.

Otros contenidos de esta ley

En la ley del trabajo a distancia, se introduce legislación de otras materias distintas a la que se regula en el articulado, introduciéndolas en las disposiciones adicionales, transitorias y finales. Siendo un vicio de nuestro legislador en los últimos tiempos.

- **Consideración como contingencia profesional derivada de accidente de trabajo a las enfermedades padecidas por el personal que presta servicio en centros sanitarios o socio-sanitarios como consecuencia del contagio del virus SARS-CoV-2 durante el estado de alarma. (D.A. 4ª)**
- **Convenios de colaboración entre las entidades gestoras de la Seguridad Social, las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria para el control y seguimiento de la incapacidad temporal. (D.A. 5ª)**
- **Régimen fiscal aplicable a la final de la «UEFA Women’s Champions League 2020». (D.A. 6ª)**
- **Tipo impositivo aplicable del Impuesto sobre el Valor Añadido a las entregas, importaciones y adquisiciones intracomunitarias de bienes necesarios para combatir los efectos del COVID-19. (D.A. 7ª)**
- **Profesorado de formación profesional. (D.A. 8ª)**

Las administraciones educativas podrá convocar procesos de selección de funcionarios de carrera de las convocatorias en curso derivadas de las ofertas de empleo público anteriores

a la entrada en vigor de la L.O. 3/2020, de 29 de diciembre, en el cuerpo de profesores técnicos de formación profesional, y/o personal interino de ese mismo cuerpo.

- **Procedimientos para el reconocimiento del ingreso mínimo vital iniciados antes de la entrada en vigor de la presente ley en los que no se haya dictado resolución expresa. (D.T. 4ª)**

El plazo para resolver y notificar será de 6 meses.

Se comprobará la situación de vulnerabilidad del interesado/a para continuar con la tramitación.

- **Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (D.F. 1ª)**

Se agravan las cuantías de las sanciones del artículo 40 de la LISOS, en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, en materias de empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.

- **Modificación de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. (D.F. 4ª)**
- **Modificación de la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica. (D.F. 5ª)**
- **Modificación de la disposición transitoria primera de la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego. (D.F. 6ª).**
- **Modificación de la Ley 3/2013, de 4 de junio, de creación de la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia. (D.F. 7ª)**
- **Modificación de la Ley 38/2015, de 29 de septiembre, del sector ferroviario. (D.F. 8ª)**
- **Modificación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (D.F. 9ª)**
- **Modificación del Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. (D.F. 10ª)**
- **Modificación del Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital. (D.F. 11ª)**

Se añade un nuevo párrafo al artículo 25.3 del RDL 20/2020, para que en el supuesto de las personas sin domicilio que estén empadronadas en un ayuntamiento o bien adscritas en algún centro, se les notificará a través de estos o de los servicios sociales correspondientes.

Elaborado por el Gabinete Técnico de CCOO Canarias a 15 de julio de 2021