

JURISPRUDENCIA

Recopilatorio sentencias recientes sobre teletrabajo

6 septiembre 2021

(Nº 12)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**

UGT

CONTENIDO

- **1.-** Decisiones empresariales dirigidas a eliminar los tickets comida, eliminar el descanso para la comida o modificar la jornada laboral para las personas teletrabajadoras
- **2.-** Derecho a compensación de gastos
- **3.-** El tiempo que duren las desconexiones que impidan la prestación del teletrabajo, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, son tiempo de trabajo efectivo. Además, no permitir registrar las pausas para atender necesidades fisiológicas básicas (tiempo de trabajo efectivo), obligando a los trabajadores a imputarlas a la pausa por comida, vulnera la dignidad del trabajador y resulta contrario a la protección de salud
- **4.-** Implantación de “hotdesk” o puestos calientes con motivo de la puesta en marcha de un sistema mixto de trabajo presencial y teletrabajo
- Comentarios sindicales

Con objeto de analizar y valorar adecuadamente la nueva normativa de trabajo a distancia, su problemática y especialidad, conviene analizar cómo los juzgados y tribunales están aplicando el contenido del Real decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia o de la ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Este breve documento nace como una primera aproximación a la jurisprudencia surgida tras la aprobación de las normas antes referidas y con la pretensión de ser ampliado y desarrollado en la medida que los jueces y magistrados de nuestro país vayan aplicando la ley de trabajo a distancia a nuevos casos y supuestos. Las cuestiones abordadas son diversas siempre relacionadas con situaciones motivadas con ocasión del teletrabajo (el derecho al ticket de comida durante la pandemia, decisiones de modificaciones de jornada motivadas por la pandemia, derecho a la compensación de gastos, cómputo del tiempo de trabajo, implantación de “hotdesk” o puestos calientes etc.).

1.- Decisiones empresariales dirigidas a eliminar los tickets comida, eliminar el descanso para la comida o modificar la jornada laboral para las personas teletrabajadoras

a) Sentencias contrarias a la decisión empresarial

Sentencia Audiencia Nacional 114/2020, de 9 de diciembre de 2020 Rec. 163/2020

La empresa decide suprimir de manera unilateral los tickets comida durante el estado de alarma, alegando que la naturaleza de dichos tickets comida es compensar el gasto por comer fuera del domicilio y los trabajadores se encuentran teletrabajando durante el confinamiento.

La medida es impugnada por considerar que supone una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se ha llevado a cabo sin acudir a los procedimientos previstos en el artículo 41 ET.

La Audiencia Nacional estima que el derecho a los tickets restaurante o comida es un derecho de carácter colectivo, dado que se encuentra pactado en el Convenio Colectivo de empresa, y, en consecuencia, no puede ser modificado unilateralmente por la empresa.

El Tribunal considera que la empresa debió en su caso iniciar el procedimiento previsto en la ley sobre modificación de condiciones laborales, o modificar el acuerdo con el consentimiento de los propios trabajadores, o bien mediante la compensación o absorción. Asimismo, expresa que la modificación de las condiciones pactadas alegando circunstancias excepcionales (cláusula *rebus sic stantibus*), ha de ser interpretada restrictivamente, dando a entender que el impacto en el negocio derivado del

confinamiento no es causa suficiente para provocar una modificación unilateral de las condiciones de trabajo.

Al no hacer la empresa ninguna de esas acciones y proceder a su supresión, la Audiencia concluye que la decisión de la empresa de suprimir de forma unilateral los tickets comida durante el estado de alarma no podía hacerse soslayando los mecanismos legalmente previstos para modificar las condiciones de trabajo, debiendo abonar los tickets restaurante mientras dure el estado de alarma.

Sentencia Audiencia Nacional 44/2021, de 18 de marzo de 2021

La supresión del descanso para la comida y del ticket comida para las personas que teletrabajan, llevadas a cabo durante la situación de pandemia, es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo por afectar al derecho de las personas trabajadoras al descanso para la comida y a percibir los tickets comida, la cual, debe adecuarse a las exigencia causales y formales previstas en el art. 41 ET.

Aprecia el Tribunal que no existe justificación alguna, ni ha quedado probado por parte de la empresa que exista ninguna de las causas necesarias para considerar justificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con lo cual no procede ni la supresión del ticket comida ni la jornada continuada de 8 horas. Además, afirma que esta modificación priva, por un lado, a las personas trabajadoras de una parte de su retribución, ya que conforme a lo dispuesto en el art 33 del convenio colectivo de la Industria Química se considera masa salarial y por otro lado, vulnera lo dispuesto en el artículo 34 ET conforme al cual se establece un periodo de descanso no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

b) Sentencia a favor de la decisión empresarial

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) núm. 518/2021 de 12 de mayo de 2021, ponente: magistrada Rosa María Virolés Piñol

El Tribunal Supremo considera que las medidas impuestas por la empresa al inicio de la pandemia, dirigidas a dejar sin efecto los calendarios laborales y de plantilla, establecer nuevas medidas de distribución irregular de la jornada y obligar a los trabajadores y trabajadoras a tener plena disponibilidad, no pueden considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni una inaplicación o descuelgue de convenio colectivo, sino que se tratan de una variación que no constituye tal, que viene impuesta por la normativa excepcional aplicable a partir del estado de alarma causado por el Covid-19.

Sentencia Audiencia Nacional 105/2021 de 12 de mayo N° de Recurso: 393/2020

La empresa decide modificar el desarrollo de la jornada invierno, desde el mes de septiembre de 2020 hasta el 1 de mayo de 2021, estableciendo que tras la pausa para la comida el resto de la jornada laboral se realice en la modalidad de teletrabajo y determinando que el tiempo de desplazamiento del trabajador desde su puesto de trabajo presencial al domicilio, se deberá recupere antes de que finalice la jornada diaria.

Hay que tener en cuenta que las actuaciones empresariales traen su causa y están motivadas en la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por la COVID que, fue objeto de sucesivas prórrogas hasta el 9 de mayo de 2021 y que no resulta aplicable a este supuesto, por razones temporales, la Disposición Adicional 3ª del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Estima la Audiencia Nacional que estamos en este caso ante el ejercicio adecuado del poder de dirección y organización, que se ha contado en todo momento con la RLT a través de un proceso negociador y que la decisión empresarial ha tratado de conjugar la obligación de adoptar las medidas impuestas por la normativa del estado de alarma con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Este razonamiento es el que le lleva al Tribunal a desestimar la demanda y concluir que la obligación de recuperar el tiempo de desplazamiento no es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dado que no supone que el trabajador tenga que prestar servicio durante más horas, sino que, al evitarse el desplazamiento al finalizar la jornada, aunque la finalice más tarde, no tendrá que invertir tiempo en el desplazamiento una vez finalizada la jornada.

2.- Derecho a compensación de gastos

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 132/2021 de 4 de junio de 2021. N° de Recurso: 103/2021

El sindicato demandante solicita, que se dicte sentencia por la cual se condene a la patronal demandada a que reconozca los siguientes derechos:

- El derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como por ejemplo, ordenadores fijos, o portátiles, Tablet, webcam, teléfonos, inteligentes, teclados, ratones, cascos impresoras y similares, o hayan acometido la instalación, reparación y actualización de sus equipos, como también en el caso de que hayan tenido que adquirir material de oficina, como por ejemplo,

material fungible, mesas, sillas, lámparas, atril o reposapiés, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia al no haber sido facilitados dichos medios por las empresas del sector, desde la 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.

- El derecho a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia desde la 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.
- El derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio.

Considera el Tribunal que ni las Disposiciones Transitoria Segunda y Tercera del Real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto ley 8/2020, de 17 de marzo, reconocen a las personas trabajadoras del sector un derecho genérico a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares.

Los derechos reconocidos en dichos preceptos, sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación. (artículo 11 y 7 del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre). Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos. (artículo 12).

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.(disposición transitoria segunda y tercera del RDley 28/2020), o , en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, pero reitera la Audiencia Nacional, lo que no cabe es el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos en los términos que se solicitan en la demanda.

Sentencia Audiencia Nacional 122/2021 de 25 de mayo de 2021. Nº de Recurso: 420/2020

Empresa que remitió correo electrónico a la totalidad de la plantilla expresando que a cada empleado que teletrabajase se le compensará con 1 euro hora como plus adicional, durante las horas que se encuentre en teletrabajo, como compensación en la utilización de su PC y conexión a internet, no sólo no cumple con este compromiso porque dice que se trataba tan solo de un ofrecimiento hipotético a modo de encuesta, sino que niega el carácter vinculante de la oferta.

Alega, además, que posteriormente a dicha oferta acordó compensar a los trabajadores que trabajasen a distancia con un incremento salarial de 5 por ciento durante los meses de marzo y abril de 2.020 y que ha suscrito con UGT y CGT un acuerdo de compensación de TELETRABAJO a resultas de lo que disponga el Convenio colectivo sectorial.

Al respecto, considera la Audiencia Nacional:

1º.- El Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo de 16-7-2.002 ya establecía en los párrafos 2º y 3º de su apartado 7 que: "Como regla general, el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza de manera regular, el empleador compensa o cubre los costes causados directamente por el trabajo, en particular los relativos a las comunicaciones." Esta norma se plasma en el RD Ley 28/2020 de 22-9 de trabajo a distancia en sus arts. 4.2, 7.1 b), 11 y 12 . Y ello implica que todo teletrabajador que utilice medios propios para realizar su prestación de servicios debe ser compensado por el empleador, compensación esta que con arreglo al art. 26.2 E.T será de carácter extrasalarial.

2º.- Si bien la legislación exige como garantía documental que la prestación de servicios en régimen de teletrabajo o a distancia debe pactarse por escrito (RD Ley 28/2.020 y artículo 6.1 de esta norma), la ausencia de forma escrita del pacto no impide que a la relación laboral se le apliquen las normas propias del trabajo a distancia, si efectivamente se han prestado servicios de esta forma. El incumplimiento de la forma escrita no tendrá otras consecuencias que aquellas que determine la legislación- como pudieran ser sanciones al empresario por incumplimientos de carácter documental - en este sentido la Disposición Final 1ª del R Ley 28/2.020 modifica el art. 7.1 de la LISOS.

Concluye la Audiencia que la comunicación emitida por la empresa no se trataba de una mera encuesta, sino de una oferta concreta y en firme de unas nuevas condiciones de trabajo que obligan a las dos partes, sin que el complemento otorgado graciosamente por el director general de la empresa o el acuerdo con CGT y UGT pueda sustituir en forma alguna la compensación pactada por las partes. Es más, afirma el Tribunal que en todo caso el Convenio colectivo no podrá tener efectos retroactivos que restrinjan

derechos ya incorporados a la esfera patrimonial de los trabajadores de manera que la eventual menor compensación que pueda establecer el nuevo Convenio no podrá afectar a situaciones más favorables para los trabajadores derivadas de la afectación de la oferta del 6-3-2.020 que hubieran acaecido con anterioridad.

3.- El tiempo que duren las desconexiones que impidan la prestación del teletrabajo, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, son tiempo de trabajo efectivo. Además, no permitir registrar las pausas para atender necesidades fisiológicas básicas (tiempo de trabajo efectivo), obligando a los trabajadores a imputarlas a la pausa por comida, vulnera la dignidad del trabajador y resulta contrario a la protección de salud

Sentencia Audiencia Nacional 104/2021 de 10 de mayo de 2021. Nº de Recurso: 105/2021

La Sala estima en primer término que en caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, sin que deban recuperar ese tiempo ni sufrir descuento alguno en sus retribuciones, siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate sobre la existencia y duración de la incidencia.

Las razones esgrimidas por el Tribunal son:

1ª.- porque si la caída del suministro del suministro eléctrico no implica para los trabajadores denominados "presenciales" la obligación de prestar servicios en otro momento, la aplicación del principio de equiparación que proclama el art. 4.1 del RD 28/2.020 no puede suponer una consecuencia distinta para los trabajadores que trabajan a distancia;

2ª.- porque el principio de ajenidad en los medios implica que aún en el caso del teletrabajo, ha de implicar que cualquier funcionamiento defectuoso de los mismos por causa no imputable al trabajador debe ser imputable al empleador que es quién tiene la obligación de proporcionar los medios al empleado para que realice su trabajo lo que hace que cobre plena aplicación el art. 30 E.T;

3ª.- porque el hecho de que formalmente sea el trabajador o un tercero distinto del empleador el que haya concertado el contrato de suministro con la compañía eléctrica, en los supuestos de teletrabajo no ha de implicar una exoneración por parte del

empleador de su obligación de dar ocupación al trabajador, y ello sin perjuicio, de que la caída de suministro sea susceptible de operar- previa constatación por la Autoridad Laboral, como fuerza mayor que suspenda el contrato de trabajo, o de las acciones que el empleador por este motivo y ex. arts. 1902 y Cc, pueda ejercitar frente al responsable del suministro por los gastos salariales que haya satisfecho por el defectuoso funcionamiento del mismo.

En segundo lugar, la Sala estima el derecho del personal que presta servicios para la demandada al uso del lavabo para atender sus necesidades fisiológicas por el tiempo imprescindible y la correlativa obligación de la empresa de registrar estas pausas de forma separada del resto de descansos y pausas contempladas en el convenio colectivo de Contact Center.

Estima el Tribunal que el no permitir registrar las pausas para atender necesidades fisiológicas básicas, obligando a los trabajadores a imputarlas a la pausa por comida bajo la presión de poder ser sancionado sino lo hace así, vulnera la dignidad del trabajador, que no es otra cosa que el derecho que tiene a ser tratado como una persona en todo momento, resulta contrario a la protección de salud, y, aun cuando se no se haya alegado esta Sala a mayor abundamiento y "obiter dict" considera que puede constituir una discriminación indirecta por razón de edad proscrita por el art. 17.1 del E.T pues resulta indiscutible que esta práctica, aparentemente neutra, implica en la práctica un trato peyorativo a los trabajadores de más edad respecto de los más jóvenes.

4.- Implantación de “hotdesk” o puestos calientes con motivo de la puesta en marcha de un sistema mixto de trabajo presencial y teletrabajo

Sentencia Audiencia Nacional 180/2021, de 27 de julio de 2021. Número de Recurso 277/2020

Aunque en este caso el Tribunal no discute ni entra a valorar la regulación del teletrabajo que lleva a cabo la empresa, ejemplifica muy bien las implicaciones de toda índole que puede conllevar la implantación del teletrabajo en la organización de la prestación del trabajo.

Empresa tecnológica que, como consecuencia de la situación generada por el COVID-19, estaba aplicando el teletrabajo al 100% de la jornada, decide tomar la decisión de trasladar sus oficinas a un nuevo centro de trabajo en el que, con la intención de combinar un sistema mixto de trabajo presencial y teletrabajo, introduce un nuevo sistema de organización del trabajo denominado “hotdesk” o puestos calientes encuadrada en un nuevo sistema de prestación de servicios, de carácter voluntario, llamado Smart Job.

Este nuevo sistema de organización del trabajo contempla la posibilidad de prestar servicios en teletrabajo determinados días de la semana, contando con un modelo de reserva de puestos de trabajo para la prestación de trabajo presencial donde el empleado no cuenta con una ubicación fija asignada, denominado "hot desk".

Sindicato interpone demanda de conflicto colectivo contra la empresa solicitando se dicte sentencia por la que se declare la nulidad y subsidiariamente la improcedencia de la actuación unilateral de la empresa denominada "hot desk" o puestos calientes, argumentando que los trabajadores dejan de tener un puesto de trabajo físico habitual, para pasar a tener el que le asigna una aplicación informática y que esta medida afecta al derecho a la ocupación efectiva, que deja de asegurarse por la empresa.

La Audiencia Nacional, en el presente caso, estima que no nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo de las previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sino que la actuación empresarial discutida se encuadra en el poder directivo del empresario regulado en el artículo 20 ET.

En este sentido expresa que, se ha acreditado que el sistema de asignación de puestos de trabajo tiene una planificación semanal que no varía a lo largo de la semana en cuestión; que se respeta la configuración de los equipos de trabajo ya que se fomenta la reserva de puestos de trabajo cercanos; que no se cambia a los trabajadores de centro de trabajo; y que no existen reparos por la ITSS sobre el particular. Por tanto y, en definitiva, estima la Sala que nos encontramos ante un nuevo criterio empresarial de organización del trabajo que no afecta a las materias contempladas en el artículo 41 ET, y que responde a razones de eficacia y eficiencia organizativa para un mejor aprovechamiento de los recursos materiales que precisa la empresa para la ejecución de su fin empresarial.

Comentario sindical

La mayoría de Sentencias que hemos podido recopilar a día de hoy respecto a la aplicación del Real decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia o de la ley 10/2021 de trabajo a distancia, tratan situaciones de teletrabajo provocadas por la pandemia derivada de la Covid 19.

Esta circunstancia nos impide valorar adecuadamente la aplicación de una normativa como la del trabajo a distancia pensada, no para situaciones excepcionales o extraordinarias de trabajo a distancia derivadas de crisis sanitarias, sino fundamentalmente para una situación de organización del trabajo bajo parámetros de normalidad.

Los jueces y magistrados en estos casos han tenido en cuenta que estamos ante una materia novedosa, que ha merecido una respuesta específica y coyuntural y, esta es la

razón del por qué nos encontremos ante sentencias a veces contradictorias y a veces contrarias a jurisprudencia precedente, las cuales previsiblemente no se producirían en una relación de aplicación estricta y normal de la ley de trabajo a distancia.

Estaremos atentos en cualquier caso a la jurisprudencia que se vaya desarrollando respecto a la aplicación de la ley de trabajo a distancia.

La doctrina judicial es una parte fundamental del derecho vivo. Las resoluciones judiciales son la expresión más clara y precisa de los conflictos existentes entre las empresas y las personas trabajadoras. Con esta colección, se dan a conocer de forma sintética, clara y rigurosa, los últimos y más importantes criterios acerca de cuestiones o ámbitos de interés para los protagonistas de un conflicto o para aquellos que desean conocer el estado de alguna cuestión referida a las materias abordadas. Nuestra intención es poner a disposición de todas las personas los criterios de mayor relevancia para su adecuado uso.

UGT

