

El teletrabajo ya se "juega" en los tribunales

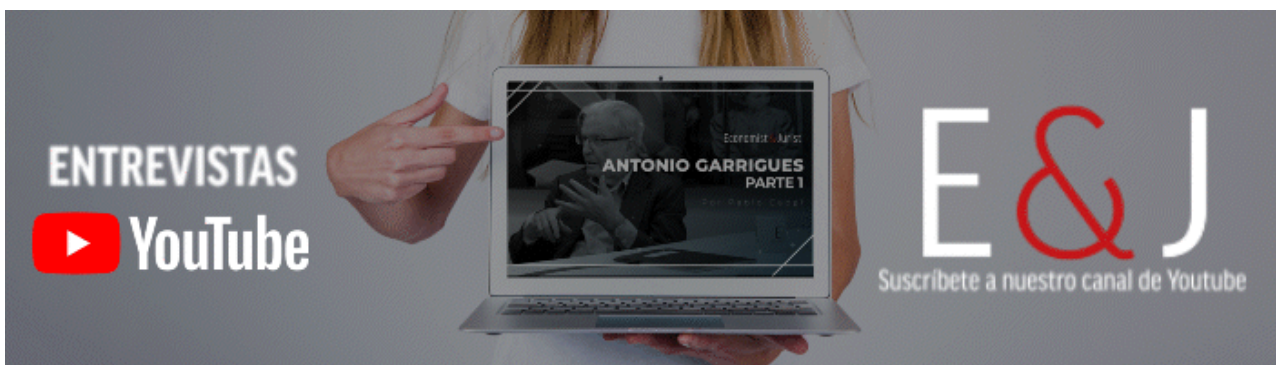
E&J economistjurist.es/articulos-juridicos-destacados/el-teletrabajo-ya-se-juega-en-los-tribunales-15-sentencias-ilustrativas/

Estela Martín Estebaranz



De la norma (RD-Ley 28/2020 y posterior Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia) a la "arena práctica": **el teletrabajo ya se "juega" en los tribunales con conflictos de todo tipo**. Y para muestra, estas 15 sentencias.

Múltiples **conflictos en torno al teletrabajo** art. 38 del ET (la mal llamada "jornada a la carta").



A título ilustrativo, estas 15 sentencias:

1. Cláusulas nulas incluidas en los Acuerdos de Trabajo a Distancia

La sentencia más relevante hasta la fecha en torno a los ATD (a la espera de que se pronuncie el Tribunal Supremo) es la de la **Audiencia Nacional de 22 de marzo de 2022 N° de Recurso: 33/2022**).

En esta sentencia se declaran nulas por abusivas diversas cláusulas incluidas en un acuerdo de trabajo a distancia.

Entre otras:

- No cabe no abonar gastos en teletrabajo (compensación de gastos) y no cabe en ningún caso escudarse en que el convenio colectivo no fije una compensación. Si el convenio sectorial no establece criterio alguno para la compensación por gastos, esto no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto. Si no se compensan los gastos cabe por parte del trabajador no solo reclamación, sino incluso solicitar la extinción indemnizada del contrato
- Facilitar mail y/o teléfono personal. Es nula la cláusula por la que se obligue al trabajador a facilitar su mail o teléfono personal.
- Circunstancias excepcionales donde no opera el derecho a la desconexión digital. No cabe establecer una excepción genérica sin ningún tipo de limitación. Los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- No cabe un ejercicio unilateral del derecho a la reversibilidad del teletrabajo por parte de la empresa. Nada impide que el empresario preestablezca los supuestos en los que él puede ejercer tal derecho. En cambio, se considera abusivo, at. 7.2 CC, que limite por esta vía contractual adhesiva el ejercicio de la reversibilidad por parte del trabajador y en consecuencia tal parte del clausulado se aprecia contraria al ordenamiento y así se indicará en el fallo.



«Los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario» (Foto: E&J)

2. Plus transporte y teletrabajo

Si el **plus transporte** tiene carácter extrasalarial no hay que abonarlo en teletrabajo (sent. del TS de 1 de junio de 2022, N° de Resolución: 44/2022; ratifica la sent. de la AN de 30 de abril de 2021).

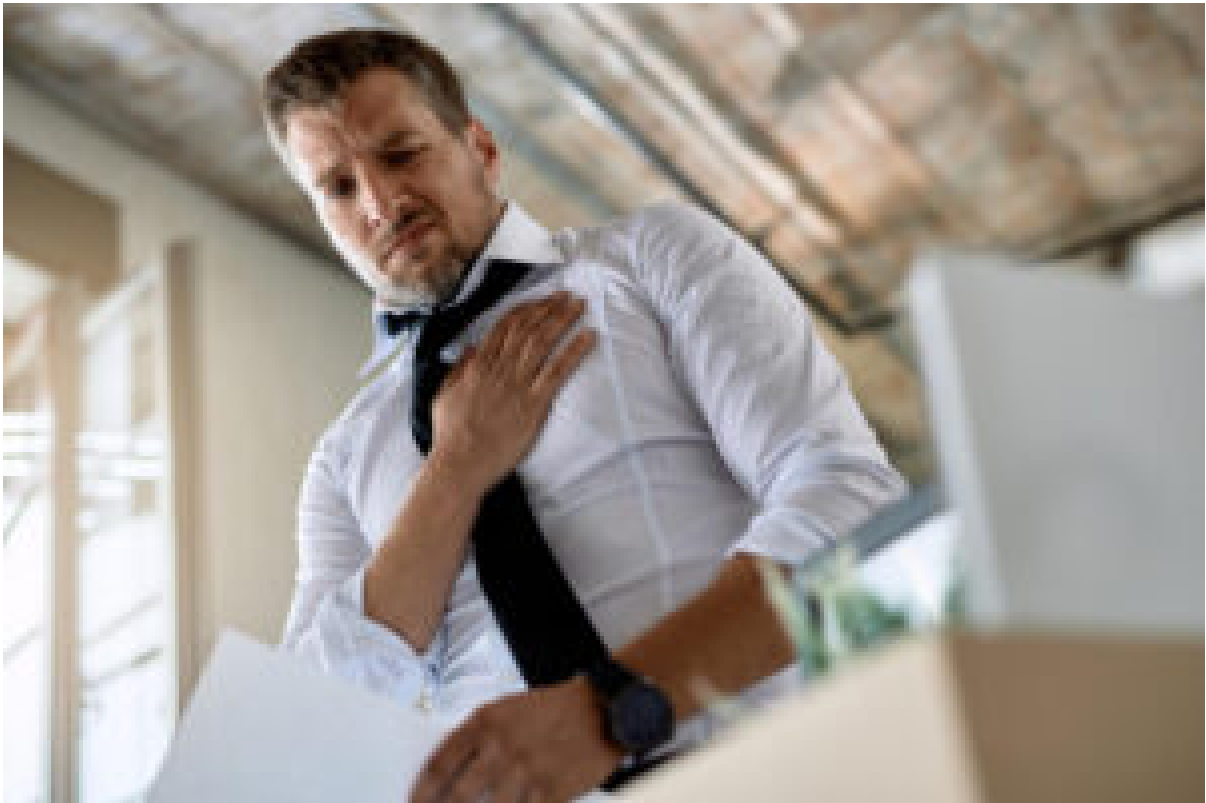
Cuando se trate de un plus de carácter extrasalarial (como sucede en el caso concreto enjuiciado), esto excluye **que se abone a los teletrabajadores** que no prestan servicio en el centro de trabajo de la empresa (régimen de teletrabajo) y que no tienen que desplazarse a ella.

3. Teletrabajo y accidente laboral

¿Constituye accidente laboral un infarto sufrido en teletrabajo? Pues bien, una reciente sentencia (TSJ de Aragón de 18 de enero de 2022; N° de Recurso: 875/2021; desestima el recurso interpuesto por la mutua) entiende que sí y que en el caso concreto enjuiciado debe aplicarse la presunción de laboralidad establecida en el art. 156 LGSS

En el caso concreto enjuiciado, **una profesora sufrió un infarto justo después de una reunión telemática**. Entiende el tribunal que fue a lo largo de la jornada laboral, en tiempo y lugar de trabajo (teletrabajo) cuando se produjo el accidente cardiaco, manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática.

Por tanto, no ha habido ruptura del nexo de causalidad trabajo – lesión. **Constituye accidente laboral**.



«Manifestándose nada más terminar la reunión laboral telemática» (Foto: E&J)

4. Despido y teletrabajo

Ratificada la declaración de procedencia del despido de un trabajador por **abusar reiteradamente de los descansos**.

Ha quedado acreditado que el trabajador **sobrepasaba ampliamente los tiempos de descanso en teletrabajo** y además persistió en su actitud pese a haber sido advertido por su superior de su comportamiento (sent. del TSJ de Castilla y León de 9 de mayo de 2022; N° de recurso 823/2022).

El trabajador no solo se excedía en sus tiempos de descanso, sino que **además los estaba utilizando indebidamente**, sin realizar ninguna gestión, y sobre todo sin recabar la previa autorización aun sabiendo que era preceptiva.

Esta forma de proceder, por su reiteración, es claramente demostrativa de una **conducta de indisciplina** y constituye una transgresión de la buena fe contractual, lo que legitima la decisión extintiva, y conduce a la declaración de procedencia del despido.

En la misma línea tenemos otras sentencias como la sent. del TSJ de Madrid de 24 de enero de 2022, que ratifica la procedencia del despido disciplinario de una trabajadora por **ausencias injustificadas** a su puesto de trabajo (en régimen de teletrabajo); periodos reiterados de desconexión.

5. Teletrabajo por razones formativas

Estudiar por la UNED no da carta blanca al trabajador para exigir teletrabajo (ni el art. 34.8 ET ni el 23 ET confieren un derecho absoluto a los trabajadores) (sent. del JS de Valladolid de 16 de febrero de 2022; N° de Recurso: 879/2021).

Se desestima la petición de teletrabajo de una trabajadora al entender que éste **no ha justificado adecuadamente su petición y al no constituir el art. 34.8 del ET un derecho absoluto** para el trabajador.

Además, esta sentencia es muy interesante porque se analiza también la vertiente del art. 23 del ET (derecho de adaptación de la jornada por razones formativas) y sus limitaciones.



«Ratificada la declaración de procedencia del despido de un trabajador por abusar reiteradamente de los descansos» (Foto: E&J)

6. Teletrabajo y finiquito

Si un trabajador, en caso de extinción de la relación laboral, **se niega a devolver los equipos que le ha suministrado la empresa** (p.ej. ordenador portátil, móvil corporativo...) ¿se puede descontar su importe del finiquito? La Audiencia Nacional entiende que sí, declarando lícita una cláusula expresa al respecto incluida en un Acuerdo de Trabajo a Distancia (sent. de la AN de 22 de marzo de 2022).

En concreto, en el ATD se había establecido lo siguiente:

“En caso de que el Trabajador no devuelva los equipos de la Empresa, se le descontará del finiquito, o en su defecto, se le reclamará judicialmente”

La AN sentencia que “siendo medios propiedad del empresario, si no se devuelven al término de la relación contractual, lógico resulta que, por integrados en el patrimonio del trabajador, su valor (a estos efectos atendiendo a su depreciación conforme el RD 1777/2004) pueda ser objeto de **compensación con las deudas salariales componentes del finiquito**”

7. Horas extras y teletrabajo

Desestimada una demanda de reclamación de cantidad porque **la trabajadora podía activar y desactivar el sistema de fichaje** (sent. del TSJ de Galicia de 8 de marzo de 2022; N° de Recurso: 2417/2021).

El TSJ desestima el recurso al entender que no ha quedado acreditada la realización de horas extraordinarias, puesto que el sistema debía activarse y desactivarse por la propia trabajadora. Además, tales supuestas horas registradas solo aparecen en el **periodo en el que estuvo teletrabajando pero no cuando vuelve a trabajar en la oficina** (y puede ser controlado el modo de efectuar el registro).



«Tales supuestas horas registradas solo aparecen en el periodo en el que estuvo teletrabajando pero no cuando vuelve a trabajar en la oficina» (Foto: E&J)

8. Teletrabajo y representantes de los trabajadores

El TSJ de Madrid (sentencia de 23 de febrero de 2022; N° de Recurso: 1005/2021) ratifica la **nulidad de la medida de una empresa** (eliminar el pago del ADSL a una trabajadora liberada sindical).

El hecho de que la trabajadora sea liberada sindical no implica que la actividad a desarrollar como tal **no requiera la utilización de la línea ADSL** para el cumplimiento de sus funciones.

La conducta de la empresa supone “un **evidente obstáculo al libre ejercicio de las mismas al penalizar a la trabajadora en la forma indicada**, irrogándole un perjuicio debido a su condición, lo que resulta inadmisibles” Se declara vulneración del derecho de libertad sindical y se impone indemnización de 3.000 euros.

9. Teletrabajo e igualdad

No cabe denegar teletrabajo a una trabajadora cuando casi toda la plantilla está **teletrabajando**.

Se ratifica la sentencia del JS sobre vulneración de derechos fundamentales (derecho a la igualdad) de una trabajadora a la que se denegó la posibilidad de teletrabajar cuando prácticamente el 95% de la plantilla se encontraba teletrabajando (Sent. del TSJ de Madrid de 9 de febrero de 2022; Nº de Recurso: 933/2021).

Entre otras cuestiones, **la empresa incumplía su obligación de tener Plan de Igualdad**.

10. No cabe que los trabajadores se “autoconcedan” teletrabajo (ni siquiera por motivos médicos)

No cabe «autoconcederse» teletrabajo por parte de un trabajador (y no basta alegar sin más motivos médicos).

Por tanto, si un trabajador no acude a su puesto durante varios días, cabe su despido disciplinario por ausencias injustificadas (Sent. del TSJ de Madrid de 21 de enero de 2022, Nº de Recurso: 1045/2021, ratifica la declaración de procedencia del despido).

Deja claro la sentencia que si realmente hay motivos médicos, lo prudente, hubiera sido acogerse a la solución ofrecida por la empresa de someterse a reconocimiento médico a fin de valorar una adaptación del puesto de trabajo en caso de no resultar apto para el mismo y solicitar formalmente teletrabajo.

No siendo así, no cabe autoconcederse teletrabajo y al faltar más de tres días al puesto sin justificación, **el despido debe declararse procedente**.

Una fuente de especial conflictividad: las peticiones de teletrabajo al amparo del art. 34.8 del ET (5 sentencias a modo de ejemplo)

El art. 34.8 del ET (solicitud de adaptación de jornada; la mal llamada por algunos medios de comunicación como “jornada a la carta”) reconoce el **derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación

del tiempo del trabajo y en la forma de prestación, **incluida la prestación de trabajo a distancia**, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Pues bien, las peticiones de teletrabajo al amparo de este artículo están siendo ya **fuente de alta conflictividad en los tribunales de lo Social**.

En ese sentido, hay que recordar que **estas peticiones se miran caso por caso, ponderando los intereses de ambas partes** (empresa vs. trabajador; e incluso algunas sentencias también analizan el impacto sobre terceros, como los compañeros del trabajador que solicita la adaptación).

Los tribunales han dejado claro que **no cabe un derecho absoluto para el trabajador y por parte de la empresa tampoco caben denegaciones genéricas** (tal y como establece el ET cabe denegación, pero por escrito y motivada) puesto que se genera indefensión al trabajador.

Algunos ejemplos de sentencias en torno a las peticiones de teletrabajo al amparo del art. 34.8 del ET:



«No cabe un derecho absoluto para el trabajador y por parte de la empresa tampoco caben denegaciones genéricas» (Foto: E&J)

11. No caben denegaciones genéricas

No cabe alegar sin más que el teletrabajo dificulta el trabajo en equipo para denegar las peticiones al amparo del art. 34.8 ET (sent. del TSJ de Asturias de 19 de abril de 2022 que desestima el recurso interpuesto por una empresa)

En respuesta a la solicitud de teletrabajo (trabajadora madre de dos hijos menores de 12 años) al amparo del art. 34.8 del ET, **la empresa se limitó a afirmar que las circunstancias en las que se desarrolla el teletrabajo** «no son idóneas para la buena

marcha de la empresa, habida cuenta de que dificulta aspectos tan esenciales para el trabajo en equipo como la interacción directa y hasta las relaciones informales que resultan esenciales en el trabajo creativo que está en la base de nuestra misión como investigadores».

Estas argumentaciones, razona el TSJ, **«no constituyen una razón objetiva que justifique no acceder a lo solicitado por la trabajadora**, por lo que procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia»

12. **No existe un derecho absoluto para el trabajador**

No existe un derecho absoluto para el trabajador y la empresa puede denegar las peticiones (eso sí, de forma motivada).

Los tribunales han venido dejando claro que el art. 34.8 del ET no contiene un derecho absoluto de teletrabajo (entre otras, sent. del TSJ de Castilla y León de 2 de diciembre de 2020).

Razona el TSJ que en este caso, en los hechos probados **no consta dato alguno que permita valorar en qué sentido la solicitud planteada por el trabajador afecta a la conciliación familiar (ni se indica circunstancia familiar alguna ni si el trabajador tiene hijos menores de doce años, o residencia en otra localidad...)**

Por tanto, «difícilmente se puede considerar vulnerado un artículo dirigido a la posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar cuando no consta en hechos probados dato alguno de la vida familiar del recurrente».

En la misma línea se ha pronunciado también el TSJ de Cataluña (sent. del TSJ de Cataluña de 15 de abril de 2021).

13. **Petición del 100% de teletrabajo**

Se ratifica la sentencia que concedió el 100% de teletrabajo a una trabajadora (al amparo del art. 34.8 del ET), **más indemnización por daños morales**, por razones de conciliación (sent. del TSJ de Galicia de 3 de febrero de 2022; Nº de Recurso: 5108/2021).

La trabajadora aportó datos indiciarios respecto de que la decisión empresarial litigiosa dificultaba o entorpecía su derecho personalísimo a conciliar la vida familiar y laboral, tales como:

- su teletrabajo parcial ya reconocido de adverso
- la existencia de hijas menores necesitadas de adecuada atención
- la ausencia de su esposo del hogar familiar por estar destinado en población distinta y distante de aquél, el contenido y
- reiteración de las decisiones negativas adoptadas por la empleadora ante las repetidas sugerencias de la trabajadora a ampliar a la totalidad de su jornada laboral el trabajo a distancia que ya realizaba sin merma de su rendimiento.

Sin embargo, **la empresa no ha aportado justificación adecuada de las razones de su negativa** y no ha concretado el eventual perjuicio que pudiera seguirse de acceder al interés de la trabajadora.



«Se ratifica la sentencia que concedió el 100% de teletrabajo a una trabajadora» (Foto: E&J)

14. Estimación en parte de la petición de teletrabajo

También tenemos casos de **estimaciones parciales de peticiones de teletrabajo** al amparo del art. 34.8 del ET (Sent. del JS de Burgos de 24 de julio de 2020; N° de Recurso: 402/2020)

En la sentencia, el JS estima solo en parte, al conciliar los intereses de la empresa y los de la trabajadora, la petición de teletrabajo de una empleada.

En concreto, **se declara el derecho de la trabajadora a adaptar su jornada**, con derecho a acogerse a la modalidad de teletrabajo pero solo durante seis horas, siendo presencial el resto de la jornada (Se acredita por la empresa la necesidad de determinado tiempo de presencia física en la oficina)

Además, **se deja a elección de la trabajadora la concreción de su horario ante la flexibilidad** mostrada por la empresa al respecto, dentro de los horarios de la clínica.

15. Tener un cargo de responsabilidad no es obstáculo para pedir teletrabajo

El TSJ de Galicia ratifica la **concesión de teletrabajo de una trabajadora** (Directora de una residencia) **que solicitó poder acogerse a teletrabajo durante varios días a la semana** (sent. del TSJ de Galicia de 5 de febrero de 2021; N° de Recurso: 3191/2020)

En concreto, se ratifica la concesión de teletrabajo por el 60% de la jornada, y el 40% restante de la jornada completa, mediante asistencia al centro de trabajo dos días a la semana durante 8 horas, su horario habitual, hasta que el hijo menor tenga 12 años.

Además, en este caso se impone **indemnización de 3.500 por daños morales**.

En definitiva, es tan solo una muestra de la conflictividad que ya hay en los tribunales en torno al teletrabajo y los límites de su concesión, denegación, disfrute y ejercicio.

Por eso es crucial (al margen evidentemente de tener en cuenta lo que pueda establecer el convenio colectivo de aplicación), **articular bien los Acuerdos de Trabajo a Distancia** (ATD) y, en cuanto al rendimiento e impacto del teletrabajo a medio-largo plazo, diseñar un buen sistema de Dirección por Objetivos (DPO) que mida resultados y productividad en base a unos KPIs bien definidos, conocidos por los empleados, transparentes y objetivos.

Normativa y jurisprudencia

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio de 2021)
- Sentencia de la AN de 22 de marzo de 2022. N° de Recurso: 33/2022. N° de Resolución: 44/2022
- Sentencia del TS de 1 de junio de 2022. N° de Recurso 247/2021. N° de Resolución 514/2022
- Sentencia del TSJ de Aragón de 18 de enero de 2022. N° de Recurso: 875/2021. N° de Resolución: 20/2022
- Sentencia del TSJ de Castilla y León de 9 de mayo de 2022; N° de recurso 823/2022.
- Sentencia del JS de Valladolid de 16 de febrero de 2022; N° de Recurso: 879/2021. N° de Resolución: 53/2022).
- Sentencia del TSJ de Galicia de 8 de marzo de 2022. N° de Recurso: 2417/2021. N° de Resolución: 1041/2022
- Sentencia del TSJ de Madrid de 23 de febrero de 2022. N° de Recurso: 1005/2021. N° de Resolución: 182/2022
- Sentencia del TSJ de Madrid de 9 de febrero de 2022. N° de Recurso: 933/2021. N° de Resolución: 130/2022
- Sentencia del TSJ de Madrid de 21 de enero de 2022. N° de Recurso: 1045/2021. N° de Resolución: 40/2022
- Sentencia del TSJ de Asturias de 19 de abril de 2022. N° de Recurso: 318/2022. N° de Resolución: 850/2022
- Sentencia del TSJ de Cataluña de 15 de abril de 2022. N° de Recurso: 684/2021. N° de Resolución: 2105/2021
- Sentencia del TSJ de Galicia de 3 de febrero de 2022; N° de Recurso: 5108/2021. N° de Resolución: 541/2022
- Sentencia del JS de Burgos de 24 de julio de 2020. N° de Recurso: 402/2020. N° de Resolución: 119/2020
- Sentencia del TSJ de Galicia de 5 de febrero de 2021. N° de Recurso 3191/2020





Síguenos en

YouTube