

Cuadernos del equipo de Employment

JUNIO 2022

REVISIÓN DEL ESTADO ACTUAL DEL TELETRABAJO TRAS DIEZ MESES DESDE LA APROBACION DE LA LEY DE TRABAJO A DISTANCIA (LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO. RCL 2021\1335).

BLOQUE I.- RESUMEN JURISPRUDENCIAL

1. LOS PAROS EN EL TELETRABAJO DERIVADOS DE CORTES DE SUMINISTRO DE LUZ O SIMILARES SERÁN CONSIDERADOS TIEMPO EFECTIVO DE TRABAJO.

- Sentencia Audiencia Nacional 104/2021 de 10 de mayo de 2021, n.º recurso 105/2021.

En caso de producirse problemas de desconexiones durante la jornada de trabajo derivados de cortes en el suministro de luz o conexión de internet ajenos a la persona trabajadora y que impidan la prestación de sus servicios profesionales, dicho tiempo computará como tiempo de trabajo efectivo de trabajo siempre y cuando se aporte justificante de la Compañía suministradora del servicio acreditando con ello la existencia y duración de la incidencia. Para justificar tal decisión se basa en lo siguiente:

- En situaciones como la indicada, la consecuencia debe ser la misma tanto para trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial (quienes no tendrían la obligación de prestar sus servicios en otro momento) como de manera telemática.
- El principio de ajenidad en los medios supone que aún en el caso de teletrabajo, cualquier funcionamiento defectuoso de los mismos por cualquier causa no imputable al trabajador, es responsabilidad de la Compañía.
- Estas situaciones no han de conllevar una exoneración por parte de la Compañía de su obligación de dar ocupación al trabajador, de la misma manera que en trabajadores que presten sus servicios de manera presencial.

2. LOS FALLOS DE CONEXIÓN NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR EN SITUACIÓN DE TELETRABAJO (SIEMPRE Y CUANDO LO HAYA ACREDITADO FEHACIENTEMENTE) NO PUEDE TENER COMO CONSECUENCIA QUE LA COMPAÑÍA PROCEDA A SU DESPIDO DISCIPLINARIO.

Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander (Comunidad Autónoma de Cantabria) Sentencia núm. 237/2021 de 15 junio.

En lo concerniente a las razones de fondo, el actor achaca las desconexiones a fallos del sistema, y aportando pantallazos y mensajes (que evidencian que ponía en conocimiento de la Compañía los problemas de conexión. Asimismo, mediante providencia de 10 de marzo de 2021 se acordó la diligencia de prueba interesada por escrito presentado con fecha 09 de marzo de 2021, por el que se solicitaba a la Compañía que aportara las conversaciones por medio de la plataforma Teams donde el actor había formulado los problemas que tenía el sistema. Dicha documentación ni se aportó, ni se justificó tal omisión.

Tampoco compareció ningún representante de la demandada pese a que se pidió su interrogatorio, con los consiguientes efectos de la ficta confessio. La testigo propuesta por el trabajador, ratificó los constantes fallos de conexión en el trabajo. Asimismo, no figura ninguna advertencia previa de la Compañía para corregir la supuesta desconexión voluntaria, máxime cuando no consta ninguna incidencia del actor previa al teletrabajo. Incluso aquélla la demandada pudo requerir al actor para que acudiera a trabajar presencialmente al centro, posibilidad admitida por los testigos, y que no se ha efectuado.

En este caso, el despido disciplinario debe declararse improcedente, al no haber acreditado la Compañía el incumplimiento alegado en la carta de despido, lo que ha sucedido en este supuesto.

3. NO EXISTE UN DERECHO GENÉRICO A LA COMPENSACIÓN DE GASTOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO. ELLO SUPONE QUE SINO SE HAN CONCRETADO LOS TÉRMINOS POR ESCRITO (YA SEA EN ACUERDO INDIVIDUAL, CONVENIO O ACUERDO COLECTIVO DE APLICACIÓN), EL/A TRABAJADOR/A NO TENDRÍA DERECHO A RECLAMARLO.

- Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 132/2021, de 4 de junio de 2021, n.º recurso 103/2021.

Los derechos reconocidos en la Disposición 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, no reconocen a las personas trabajadores del sector un derecho genérico a la compensación de gastos derivados de la utilización de equipos, herramientas y medios particulares, tal y como viene a reclamar el sindicato solicitante en demanda.

Sólo podrán ser reclamados vía judicial cuando así se haya fijado en los acuerdos de trabajo a distancia, y con los términos establecidos, en su caso en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación, y siendo dicha vía a través de la cual se determinarán las diferentes formas de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo, circunstancia que no ha sucedido en este caso.

4. MANTENIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS POR COMIDA. NO PUEDE EXISTIR UNA SITUACIÓN DE TRATO DIFERENCIADO ENTRE AQUELLOS/AS TRABAJADORES/AS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS PROFESIONALES EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO Y QUE CON ANTERIORIDAD HAN VENIDO PERCIBIENDO ESTE COMPLEMENTO CUANDO PRESTABAN SUS SERVICIOS EN RÉGIMEN DE JORNADA PRESENCIAL (100%), RESPECTO DE QUIENES LO EFECTÚAN EN JORNADA PARTIDA.

- Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 196/2021 de 22 septiembre.

El Convenio colectivo de aplicación no condiciona el derecho a su percepción a que la prestación de servicios se haga de forma presencial, sino que como hemos visto únicamente a la prestación efectiva de servicios, estableciendo que el tiempo de comida no podrá ser inferior a una hora ni superior a dos. Siempre que el tiempo para comida se encuentre dentro de estos márgenes, se tendrá derecho a una compensación por comida en los términos fijados en el artículo 41 del presente Convenio, por día trabajado en jornada partida, por lo que los trabajadores afectados tenían derecho a percibir la ayuda reclamada.

Asimismo, se declara probado que en el mes de julio de 2020 la Compañía emitió el documento en el que se indicaba que la compensación por comida es debida a la jornada presencial partida (no en teletrabajo), para quienes hayan prestado servicios en régimen presencial y a jornada partida desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de mayo de 2020, se iba a abonar la cantidad de 11,10 euros por cada día trabajado en dichas condiciones.

Por tanto, al haberse abonado la referida cantidad a los trabajadores que prestaron servicios en jornada presencial partida, no cabe argumentar como sostiene la sentencia que el precepto no obliga a realizar el abono de una cantidad de dinero sino que señala que procede la entrega de la cantidad fijada en el artículo 41 del Convenio "salvo que" la compañía esté facilitando a su cargo un servicio de restaurante o comedor en el centro de trabajo, porque se declara probado que la compañía abonó una cantidad a los que prestaron servicios presencialmente. Por tanto, corresponde el abono de la ayuda de comida tanto a quienes prestan los servicios a jornada presencial partida, como los que lo hicieron teletrabajando.

5. NO DEBE EXISTIR DIFERENCIA DE TRATO EN ATENCIÓN A LAS DIFERENTES MODALIDADES DE TELETRABAJO EXISTENTES EN LA COMPAÑÍA DE CARA A LA PERCEPCIÓN DE LA COMPENSACIÓN ECONÓMICA PARA SUFRAGAR LOS GASTOS OCASIONADOS A LOS/AS TRABAJADORES/AS. EN CASO DE SER ASÍ, A PRIORI NO EXISTIRÍA NINGUNA JUSTIFICACIÓN OBJETIVA QUE AMPARASE TAL ACTUACIÓN EMPRESARIAL.

- Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 233/2021 de 5 noviembre.

El núcleo de este procedimiento radica en determinar si la actuación de la compañía, que abona la cantidad de 50 euros brutos mensuales en concepto de posibles gastos por suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en su domicilio, a las personas trabajadoras que se acogieron al Acuerdo de Teletrabajo Total de 30 de julio de 2020, mientras que no abona esa cantidad a las demás personas trabajadoras que se encuentran en situación de teletrabajo desde marzo de 2020 por la totalidad de su jornada semanal como consecuencia de la pandemia provocada por el coronavirus, vulnera el principio de igualdad por otorgar la compañía un trato diferenciado a supuestos que la parte actora considera idénticos sin que exista una justificación objetiva y razonable que ampare la actuación empresarial.

La Sala llega a la conclusión de que las distintas modalidades de teletrabajo existentes en las compañías demandadas en los meses de marzo y julio de 2020 son iguales a efectos de devengar la compensación económica reclamada para quienes no la perciben. El argumento que esgrime la compañía referido a la novación contractual que se exige a las personas que se acojan al Acuerdo de Teletrabajo Total, no es causa suficiente para justificar la diferencia de trato que dispensa a sus trabajadores pues, como ya se ha dicho, todos realizan sus cometidos desde su domicilio y durante toda la jornada de trabajo. En definitiva, la situación fáctica es igual en ambos casos y por ello la consecuencia jurídica ha de ser también la misma, sin que sea ocioso añadir que de seguir la tesis de la parte demandada la compañía estaría obteniendo un enriquecimiento injusto pues por los suministros que asumen todas las personas trabajadoras en teletrabajo (energía eléctrica, teléfono, internet, etc.), dado que unos los paga y otros son costeados por el personal, lo que carece de justificación.

6. NO SE LE PUEDE EXIGIR A LA COMPAÑÍA QUE CONCEDA TELETRABAJO TODOS LOS DÍAS AL/A TRABAJADOR/A DE CARA A PROCEDER A LA CONCILIACIÓN DE SU VIDA PERSONAL Y LABORAL.

- Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid Sentencia núm. 448/2021 de 20 diciembre. AS 2022\16.

La litis del presente procedimiento se centra en determinar si la parte actora tiene derecho a adaptar su horario para conciliar su vida personal y laboral, conforme al art. 34,8 ET; oponiéndose la Compañía por entender que no concurre una necesidad justificada y porque concurren razones organizativas y productivas que impiden su reconocimiento.

La actora pretende que se le reconozca el derecho a teletrabajar en su domicilio durante todos los días de la semana, lo cual es denegado por la Compañía, entendiendo la actora que no ha existido ninguna negociación entre las partes, que su derecho se fundamenta en la conciliación de la vida familiar y laboral, que no concurren causas organizativas que justifiquen dicha decisión y que tal negativa constituye además una discriminación respecto a otros trabajadores.

- En primer lugar, respecto a la falta de negociación, consta probado que por escrito de fecha 12-9-21 solicitó una adaptación de jornada del art. 34,8 ET para realizar trabajo a distancia durante toda la jornada laboral, y por escrito de fecha 4-10-21 la Compañía le deniega esta petición. Y además la Compañía reconoce que con posterioridad a la demanda, incluso en el acto del juicio le ha ofrecido a la actora la posibilidad de disfrutar de 3 semanas en teletrabajo y 1 presencial, no habiendo aceptado la actora dicha oferta.

Por otra parte, consta que en fecha en fecha 1-6-21 se celebró un acuerdo colectivo entre la Compañía y trabajadores constituyendo un Acuerdo Marco de teletrabajo; acuerdo que fue posterior al cambio de puesto de su pareja, y sin que la actora pusiera en conocimiento de los representantes de los trabajadores su concreta situación familiar.

- En segundo lugar, respecto a las necesidades de conciliar su vida familiar y laboral, consta probado que la pareja de la actora perdió su empleo como comandante de transporte aéreo en febrero de 2021, y en marzo de 2021 le ofrecieron una plaza como piloto en la línea Binter Canarias, habiendo celebrado un nuevo contrato indefinido para prestar sus servicios como comandante en el aeropuerto de las Palmas de Gran Canaria desde el 21-5-21, y estando la actora empadronada en este lugar desde el 8-6-21.
- En tercer lugar, respecto a las necesidades organizativas de la Compañía, hay que tener en cuenta que se halla vinculada por el citado acuerdo colectivo entre la Compañía y trabajadores, que al ser un Acuerdo Marco de teletrabajo debe aplicarse en condiciones de igualdad a todos los trabajadores. En todo caso, consta probado que la Compañía fundamenta la necesidad del trabajo presencial en varios motivos: la interacción entre los trabajadores, la mayor productividad y la mejora en la conexión técnica.
- Por último, respecto a una posible discriminación con otros trabajadores que tienen teletrabajo al 100%, consta probado que existe un trabajador en el departamento de SAC, D. Pascual, que prestaba servicios como gerente en Galicia, pero al cerrar dicha delegación en el año 2016, fue adscrito a Bilbao en el Área de Atención al cliente, pero manteniendo las funciones de comercial; constando que dicho trabajador debe seguir visitando los clientes de Galicia y vive en Galicia, teniendo reconocido el teletrabajo total. No existe por tanto una situación de igualdad respecto a dicho trabajador, por cuanto el acuerdo de teletrabajo es anterior al acuerdo colectivo y además realiza funciones de comercial, que exigen la visita y la cercanía al cliente, por lo que el teletrabajo está justificado en este caso.

Por todo lo expuesto, valorándose todos los intereses en juego por ambas partes y teniendo en cuenta ante todo el acuerdo colectivo entre la Compañía y trabajadores, que es vinculante para la Compañía y trabajadores, no se aprecian en este caso circunstancias extraordinarias y urgentes de la actora que permitan reconocer el derecho al teletrabajo de forma indefinida durante toda la jornada; motivo por que procede desestimar la demanda en su totalidad.

7. JORNADA DE TRABAJO. ESTIMACIÓN PARCIAL DEL DERECHO A PRESTAR SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO: SISTEMA NO IMPLANTADO EN LA EMPRESA NI EXPRESAMENTE PREVISTO EN CONVENIO COLECTIVO. NEGATIVA DE LA EMPRESA SIN ABRIR PERIODO DE NEGOCIACIÓN.

- Juzgado de lo Social núm. 24 de Barcelona (Comunidad Autónoma de Cataluña) Sentencia núm. 28/2020 de 29 enero. JUR 2020\269224.

Al no estar implantado el sistema de teletrabajo en la Compañía ni estar expresamente previsto en el convenio colectivo de aplicación, ante la petición de la trabajadora de prestar servicios a distancia, la Compañía debería haber iniciado un proceso de negociación durante un período máximo de treinta días, y denegando en su caso dicha petición una vez concluido dicho período, circunstancia que no ha efectuado en este caso, dado que a los pocos días de formular la actora su solicitud, se la denegó, sin perjuicio de que en el mismo escrito de denegación le hubiera ofrecido "comentar o aclarar cualquier inquietud sobre esta cuestión".

Debe reiterarse que, al no estar entonces implantado ni expresamente previsto en convenio colectivo esa modalidad de prestación de servicios, la Compañía debería de haber iniciado una negociación con la actora, y ello sin perjuicio de que ya pudiera haberse iniciado una negociación a nivel colectivo, debiendo haber dejado en suspenso, en cualquier caso, la emisión de cualquier decisión a la espera de concluir ese período de negociación, ya fuera con ella a nivel individual, o a nivel colectivo, de lo que se desprende que la negativa inmediata emitida por la Compañía no se ajustó a lo legalmente establecido.

Atendiendo a dicha circunstancia, valorando el hecho de que la Compañía no ha alegado ningún motivo de fondo que pudiera impedir acceder a la solicitud de la actora y teniendo en cuenta los términos en que finalmente se adoptó el acuerdo colectivo respecto a esta cuestión, procederá estimar parcialmente la demanda y declarar el derecho de la actora a prestar servicios en régimen de teletrabajo durante dos días a la semana, a elegir por ella.

8. INEXISTENCIA DE DIMISIÓN DEL TRABAJADOR POR NO HABERSE REINCORPORADO A LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PRESENCIALES TRAS EL REQUERIMIENTO EFECTUADO POR PARTE DE LA COMPAÑÍA. FALTA DE UN ACUERDO ESPECIAL DE TELETRABAJO.

- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 345/2021 de 22 enero. JUR 2021\112011

Queda fehacientemente acreditado que uno de los motivos por los que se suscribe el acuerdo especial de teletrabajo con el demandante, en el momento mismo de su contratación, es la atención a las especiales circunstancias personales del mismo, y aunque se señala como fecha de finalización de vigencia el 31 de enero de 2019, también se contempla la posibilidad de ajustar la fecha efectiva de reincorporación al sistema general de teletrabajo, anticipándola o posponiéndola, mediante acuerdo entre la Compañía y trabajador.

Pues bien, del contenido de los correos cruzados entre las partes, se deduce claramente que, desde el primer momento el trabajador manifiesta que debido a sus circunstancias personales y familiares, le es imposible reincorporarse a la prestación de servicios presenciales, indicando que espera y confía en que sea posible conciliar el teletrabajo de alguna forma (correos de 28 de enero y 6 de febrero de 2019), por lo que de dichas manifestaciones no cabe deducir que la voluntad del demandante sea la de extinguir su vínculo contractual, sino que permite deducir la voluntad de mantenimiento del acuerdo especial de teletrabajo más allá de la fecha de vigencia final prevista, y en tal sentido, incluso en el correo de 6 de febrero de 2019 especifica que duda que pueda reincorporarse al régimen general de teletrabajo "antes de finales de marzo", por lo que, a juicio de la Sala, en ningún momento se puede derivar de tales comunicaciones voluntad extintiva alguna del trabajador.

Por lo que respecta a la falta de reincorporación efectiva del trabajador al centro de trabajo de Madrid, incumpliendo los requerimientos que en tal sentido le efectúa la Compañía a través de los correos de 6 y 11 de febrero de 2019, nos hallamos ante inasistencias que deben valorarse en el contexto de la previa alegación por el trabajador de la imposibilidad de acudir al centro de trabajo, lo que, en su caso, podría permitir a la Compañía aplicar la sanción laboral que estime oportuna, pero no equivale en modo alguno a una voluntad de extinción contractual por parte del demandante, coincidiendo plenamente esta Sala con la valoración efectuada por el juzgador de instancia.

Por tanto, con posterioridad a la comunicación extintiva empresarial el trabajador comunica de forma expresa y clara que no está conforme con la misma y que, en ningún caso, ha sido voluntad del mismo poner fin al vínculo contractual, por lo que debe rechazarse la existencia de dimisión tácita, con desestimación del motivo de suplicación, por no existir ninguna de las infracciones denunciadas.

9. INCOMPATIBILIDAD DE LAS FUNCIONES PROPIAS ATENDIENDO A SU CATEGORÍA PROFESIONAL PARA PRESTAR SERVICIOS EN TELETRABAJO

- Juzgado de lo Social núm. 5 de Oviedo (Principado de Asturias) Sentencia núm. 46/2021 de 28 enero. JUR 2021\228816

La facultad o derecho del trabajador, lógicamente, debe ejercitarse siempre conforme a las exigencias derivadas del principio de buena fe que rige las relaciones jurídicas contractuales (art. 7 del CC), y especialmente la relación jurídica-laboral (art. 5 a) y 20. 2 del Estatuto de los Trabajadores), de manera que puede concluirse que su ejercicio será abusivo o contrario a tales exigencias derivadas del principio de buena fe y, por lo tanto, no podrá ampararse judicialmente, cuando suponga, dadas las circunstancias que concurran en cada caso, un grave perjuicio para la subsistencia de la Compañía o afecte gravemente a la producción, o exista la posibilidad de satisfacer el derecho del trabajador en otro horario compatible con el proceso productivo de la Compañía.

En el presente caso, el actor se limita a alegar que precisa el teletrabajo para conciliar la vida laboral y familiar para el cuidado y atención de su hijo menor por sus circunstancias familiares y sus padres están en trámites de separación. No acredita esta última circunstancia. La Compañía por el contrario prueba, a medio del informe del Director del Plan de Empleo, la incompatibilidad de las tareas propias de la categoría profesional del actor, puestas en relación con los objetivos del Plan de Empleo, con el teletrabajo.

Pues bien, ponderando las necesidades del actora, que no justifica, pues no aporta prueba alguna sobre las circunstancias matrimoniales a que hace referencia, y las razones organizativas o productivas de la Compañía, que resultan del citado informe del Director del Plan de Empleo, quedan acreditadas una serie de circunstancias de carácter organizativo por parte de la Compañía que justifican la denegación de lo solicitado por el actor.

En consecuencia, se estima que las circunstancias organizativas y productivas resultan incompatibles con la solicitud de teletrabajo en los términos propuestos por la demandante, por lo que su reclamación no puede prosperar, y en consecuencia, en todo caso, procede la desestimación de la demanda.

10. DESPIDO PROCEDENTE. TELETRABAJO.- SUPERVISAR LA PANTALLA EN REMOTO NO VULNERA LA INTIMIDAD DE LA TRABAJADORA QUE AUTORIZÓ EL PROGRAMA DE CONTROL CUANDO FUE INSTALADO EN SU ORDENADOR PERSONAL.

- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de Valladolid, Sala de lo Social, Sentencia de 30 Dic. 2021, Rec. 2576/2021

Dos son los derechos que el recurrente considera afectados: la intimidad y la garantía de indemnidad como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva. Con relación al primero el magistrado razona que si bien el medio de control de trabajo instalado en el ordenador de la trabajadora no cumple con los estándares de respeto a dicho derecho, lo cierto es que no habiéndose obtenido la información sobre los hechos imputados, el incumplimiento de dicho estándar no vicia de nulidad el despido pues el mismo no se ha producido con vulneración del derecho a la intimidad el trabajador (la información sobre los hechos que se le imputan se han obtenido a través de medios distintos de lo que constituye el exceso de control en la aplicación, y además, las imputaciones son tan genéricas que difícilmente se pueden poner en relación con vigilancia del trabajo).

En el supuesto examinado el recurrente imputa a la empresa que ha vulnerado su derecho a la garantía de indemnidad ya que procedió a su despido al día siguiente a que remitiera correo electrónico cuestionando las aplicaciones informáticas para el teletrabajo que no respetan la intimidad de las comunicaciones. Tal conducta empresarial no puede ser calificada de vulnerabilidad de la garantía de indemnidad ya que no puede tildarse de reacción de la empresa

ante el ejercicio de una acción judicial o la realización de actos preparatorios o previos o, incluso, reclamaciones extrajudiciales por parte de la trabajadora. La conducta empresarial, que genere consecuencias negativas para el trabajador realizada a continuación de una crítica sobre la aplicación informática para el control del teletrabajo, no supone vulneración de la garantía de indemnidad ya que para que se produzca la misma, necesariamente ha de ir precedida del ejercicio por parte del trabajador de una acción judicial o de actos preparatorios o previos o reclamaciones extrajudiciales, conductas que no se han producido en el caso examinado.

BLOQUE II.- ACUERDOS DE TELETRABAJO.- PACTOS TÍPICOS

ANÁLISIS POR PARTE DE LA AUDIENCIA NACIONAL DE LAS POSIBLES CLÁUSULAS CONTROVERTIDAS Y ESTIPULADAS EN LOS ACUERDOS INDIVIDUALES DE TELETRABAJO.

- Audiencia Nacional (Sala de lo Social). Sentencia núm. 44/2022 de 22 de marzo de 2022, n.º de recurso 33/2022.

En el presente conflicto se debate el acomodo a la legalidad del acuerdo sobre home-office y trabajo a distancia, ofertado por el empresario a su plantilla. En este sentido, la Audiencia Nacional estudia la validez de las siguientes cláusulas:

- Se tacha de nulidad la cláusula 1.1 del contrato tipo que dice lo siguiente: **La Empresa pone a disposición del Trabajador los medios, equipos y herramientas especificados en el Anexo I entre los cuales se podrán encontrar:...**

Dentro del contenido mínimo obligatorio del contrato de trabajo a distancia se encuentra: Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

Ni la cláusula del contrato tipo ni los anexos, permiten apreciar que no se haya cumplido con la exigencia legal, si bien numerosos contratos ya individualizados hacen referencia a la entrega de equipamiento consistente en PC, teclado, pantalla, ratón y cascos etc. En consecuencia, desestimaremos la nulidad pretendida.

- Se tacha de nulidad la cláusula 1.2 del contrato tipo que dice: **Estos medios tienen una vida útil estimada de ... años, sin perjuicio de lo establecido en los siguientes apartados de este artículo.**

La remisión hace referencia a la tabla de coeficientes de amortización establecida en el Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, que en su anexo recoge la tabla de coeficientes de amortización de los elementos patrimoniales del inmovilizado material y que fija un a plazo de 8 años para los equipos informáticos y de 6 años para las aplicaciones y sistemas. En consecuencia, los contratos específicos suscritos, sí fijan un plazo de amortización. Se desestima la nulidad reclamada.

- La cláusula 1.3 indica: **El Trabajador es responsable del equipo apropiado y el mantenimiento del lugar de trabajo en su domicilio privado (en adelante, "Home Office"). Asimismo, el Trabajador deberá cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en cada momento en relación con todos los medios, equipos y herramientas detallados en el punto 1.1. de este Acuerdo.**

El deber de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos se impone desde la ley y el contrato es coherente con ello, sin que sea necesario, tal como parece desprenderse de la ambigüedad de la demanda, que dichas condiciones deban establecerse en la negociación colectiva.

- Dice la cláusula 1.4: “La Empresa garantizará un acceso a la red interna de la Empresa. Los medios y herramientas puestos a disposición del Trabajador, incluidos los accesorios, siguen siendo propiedad de la Empresa y deben manejarse por el Trabajador con cuidado y diligencia debida. El Trabajador es el responsable de los medios y equipos puestos a su disposición por parte de la Empresa. La Empresa deberá ser notificada inmediatamente de cualquier defecto o daño en dichos medios puestos a disposición del Trabajador. El coste de reparación correspondiente correrá a cargo de la Empresa, salvo cuando los daños producidos a los medios puestos a disposición deriven de una mala utilización por parte del Trabajador, en cuyo caso se podrá repercutir el coste de la reparación o los daños causados al Trabajador. La Empresa también realizará el pedido correspondiente, en caso de ser necesario.”

Se avala el ajuste a la legalidad de esta cláusula, lo que no es óbice para que las posibles reclamaciones que pudiera realizar el empresario al trabajador en relación con el uso de los medios puestos a su disposición, exigirían acreditar la realidad de los hechos, así como de la acreditación de una conducta culpable del trabajador.

- Se establece en la cláusula 1.6: “Igualmente, en el 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.”

Tratándose de 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 pueda ser objeto de compensación con las deudas salariales componentes del finiquito. Tampoco se aprecia nulidad de esta cláusula.

- Se indica en la cláusula 2: “Compensación por gastos El Trabajador percibirá la compensación de los gastos en los que incurra a causa del Home Office / trabajo en lugares de trabajo fuera de la empresa, según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.”

El convenio sectorial no establece criterio alguno para la compensación por gastos, lo que 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.

Por tanto, sí es nula la remisión que en esta cláusula se realiza al convenio sectorial dado que en éste nada se ha convenido al respecto.

- Se pide la nulidad de la cláusula 3.3 que indica: “No obstante lo anterior, durante las horas de trabajo en el Home Office y / o en lugares de trabajo fuera de la Empresa, el Trabajador debe asegurarse de encontrarse accesible por teléfono y por correo electrónico a través de su cuenta de Empresa.”

Dado que el derecho a la desconexión se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, la pretensión empresarial de que durante el tiempo de prestación de servicios, el trabajador esté conectado constituye una exigencia conforme a la legalidad vigente. Cuestión distinta es qué medios deben emplearse para que esa conexión durante el trabajo se deba producir, lo que analizamos a continuación.

- Se establece en la cláusula 3.4 “El Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio.”

Ha quedado sentado que TELEPEFORMANCE no provea a los teletrabajadores de móvil ni de correo de empresa. En consecuencia, esta cláusula es contraria a las obligaciones previstas legalmente y debemos declarar su nulidad. Asimismo, se viene a recalcar que la posible urgencia que pudiera tener que atenderse no justificaría que sea el trabajador el que, para ello, ponga sus medios personales a disposición del empresario y éste eludir sus obligaciones legales.

- Indica la cláusula 3 “se reconoce al Trabajador el derecho a la desconexión digital en los términos previstos en la presente cláusula, con el objetivo de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de los descansos, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, y promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula. Se considerará que existen circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador.”

Ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, pero los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no se pueden establecer de manera unilateral por parte del empresario, sino que, 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. Por estas razones se declara la nulidad de los siguientes párrafos de esta cláusula:

- Por último, en la cláusula 7.1 se indica: “La Empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del Trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, siempre en estricto cumplimiento con su dignidad y con lo dispuesto en la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal. En concreto, la Empresa establecerá como herramientas de control los sistemas TP Protect y TP Sentinel.”

La norma legal atribuye al empresario la facultad de vigilancia y control para verificar que el teletrabajador cumple sus obligaciones por lo que la cláusula se acomoda a la norma legal. Distinto hubiera sido si el trabajador hubiese acreditado que las herramientas empleadas para ello hubiesen atentado contra su dignidad o hubiesen comprometido la protección de datos personales, pero esto debió haberse probado, lo cual no ha ocurrido en este caso. Se rechaza en consecuencia la nulidad solicitada.

BLOQUE III.- EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.- EL NIVEL DE COMPENSACIÓN ESTABLECIDO POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS COMO TÉRMINO DE COMPARACIÓN.

Convenio Colectivo del sector de la Banca.	Convenio Colectivo laboral de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes, para el periodo 2019-2022.	XXII Convenio Colectivo para las sociedades cooperativas de crédito.	Convenio Colectivo para los establecimientos financieros de crédito.	III Convenio Colectivo de Kutxabank, S.A.
Una cantidad máxima de 55 euros mensuales que se abonarán en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.	En concepto de compensación de gastos derivados de la prestación del servicio en la modalidad de Teletrabajo, percibirán 115,69 euros mensuales (niveles 1 al 10), que serán abonadas mensualmente, en 11 pagos de la misma cuantía, junto con los salarios correspondientes. La empresa podrá prorratear, previo aviso, el abono del plus transporte/teletrabajo a lo largo de las 12 mensualidades del año (106,05 euros).	Adicionalmente a la dotación de los medios y compensaciones establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 Euros mensuales que se abonará proporcionalmente al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.	Adicionalmente a la dotación de los medios establecidos en el apartado anterior, por la totalidad de los gastos restantes que, por cualquier concepto, pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en teletrabajo, percibirá una cantidad 3,78 euros por día efectivamente trabajado a jornada completa o la parte proporcional al porcentaje de la jornada acordada en trabajo a distancia o teletrabajo, salvo, en todo caso, que ese mismo día perciba el plus de transporte por desarrollar su actividad fuera de su domicilio o lugar acordado para el teletrabajo.	La entidad abonará al empleado/a, en concepto de consumibles, gastos fijos y suministros de la vivienda, por razón del teletrabajo, la cantidad de 90 euros brutos mensuales, que se abonarán en proporción al porcentaje de jornada en teletrabajo que se desarrolle de manera efectiva.

Convenio Colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla- La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia.	Convenio Colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz.	II Convenio Colectivo de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado.	Convenio Colectivo BBVA.
El importe para compensar dichos gastos queda establecido en 50 euros mensuales en el caso de teletrabajar el 100 %, por lo que en caso de no realizar el trabajo a jornada completa, este importe se verá reducido proporcionalmente al porcentaje de jornada en teletrabajo efectivamente realizada.	Para compensar a la persona trabajadora por los gastos incurridos por el teletrabajo, se establece un plus de teletrabajo cuya cuantía será la misma que la establecida para el plus de transporte que figura en las tablas salariales anexas, 3,57 euros por día trabajado .	CEAR abonará a cada persona trabajadora que teletrabaje, un importe en concepto de compensación de gastos (ADSL, electricidad, calefacción, amortización de mesa y silla) por los días que se establezca en el acuerdo escrito de teletrabajo. El importe se calcula en función del número de días de teletrabajo y en base a una cuantía que se fija en 40 euros al mes por el 100% de la jornada en teletrabajo .	La empresa abonará al empleado en concepto de “complemento por teletrabajo” la cantidad 50 euros brutos al mes . La citada cantidad tendrá naturaleza no salarial, teniendo la misma por objeto compensar al empleado por aquellos gastos que pudiera derivarse por su adscripción a la modalidad de teletrabajo, y consecuentemente de cesar en esta modalidad de prestación de servicios, el empleado dejará de percibir el citado complemento.

Equipo Laboral Simmons & Simmons España



Eduardo Peñacoba
Partner
T +34 91 426 2646
93 424 9865
E eduardo.penacoba
@simmons-simmons.com



Jesús Gimeno
Of Counsel
T +34 91 426 2661
E jesus.gimeno
@simmons-simmons.com



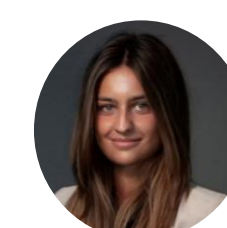
Carmen Torres
Managing Associate
T +34 91 426 2589
E carmen.torres
@simmons-simmons.com



Álvaro Zaldívar
Managing Associate
T +34 91 426 2661
E alvaro.zaldivar
@simmons-simmons.com



Cecilia Castro
Supervising Associate
T +34 91 426 2647
E cecilia.castro
@simmons-simmons.com



Itziar Borda
Associate
T +34 91 426 2716
E itziar.borda
@simmons-simmons.com

Paulo Portela
Work Experience
T +34 91 426 2996
E paulo.portela
@simmons-simmons.com

Enrique Ramos
Work Experience
T +34 91 426 2933
E enrique.ramos
@simmons-simmons.com