

Teletrabajo: los días que la empresa requiere la presencia en la oficina se pueden compensar, sustituir o desplazar

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia 144/2022, 10 Nov. Rec. 269/2022 (LA LEY 260133/2022)

Diario La Ley, Nº 10187, Sección La Sentencia del día, 13 de Diciembre de 2022, LA LEY

Negar esa posibilidad altera el porcentaje pactado de trabajo a distancia, con base en una decisión unilateral de la empresa.

Aclara la Sala que no se impugna el acuerdo colectivo que sobre trabajo a distancia, que fue suscrito por CC.OO y la empresa, del que deriva la aplicación de un modelo individual sino solo éste y en particular concretos aspectos que ya han sido objeto de anteriores pronunciamientos.

Pues bien, en relación con el acuerdo individual de teletrabajo aplicable a los trabajadores del Grupo Endesa, la Audiencia solo declara la nulidad de dos incisos; de un lado, la imposibilidad de compensar o sustituir los días que se acude al trabajo presencial. De otro lado, el relativo a la previsión de que el teletrabajo no origina ningún gasto al trabajador y caso de producirse, se entiende compensado con el ahorro que produce.

El acuerdo colectivo, sobre el que descansa el individual, fija dos días a la semana de trabajo presencial y tres en régimen de teletrabajo. También prevé que sea el Manager correspondiente el que determine en concreto los días específicos que han de acudirse al trabajo presencial lo que si bien no desvirtúa el acuerdo de voluntades, porque la presencialidad debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa, si tiene como efecto que si los días en que el trabajador debe acudir a trabajar presencialmente cuando le correspondería teletrabajar, sin que dicho día de teletrabajo pueda ser compensado o sustituido por otro, vulnera el art. 8 del a Ley de Trabajo a Distancia (LA LEY 15851/2021) que impone que la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, debe ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación.

Negar la posibilidad de sustituir, desplazar o acumular el día de trabajo presencial que debió ser trabajado en régimen de teletrabajo, altera el porcentaje pactado para esta última modalidad, con base en una decisión unilateral de la empresa, lo que para la Audiencia no es aceptable y declara la nulidad de esta limitación.

El otro aspecto sobre el que se estima el recurso es el relativo a la previsión de que el teletrabajo no origina ningún gasto al trabajador y caso de producirse, se entiende compensado con el ahorro que produce.

De nuevo la previsión es contraria a la Ley de Trabajo a distancia (LA LEY 15851/2021) que reconoce el derecho de los trabajadores a la compensación de los gastos.

Aunque conforme al acuerdo colectivo, la empresa dota de los medios precisos para que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo a distancia, y enumera los mismos de forma clara, asumiendo los gastos de reparación o reposición, ello no enerva la obligación de la empresa de compensar de forma imperativa los gastos en que pudiera incurrir el trabajador por el hecho de prestar servicios a distancia.

La inclusión en el acuerdo individual de una cláusula que especifica que la prestación de servicios a distancia no generará gasto alguno, y que caso de producirse, quedará compensado con el ahorro que dicha forma de trabajo produce, choca frontalmente con la Ley.

Interesante es la queja del sindicato accionante en relación a la supuesta obligación de autoevaluación de los riesgos por parte del trabajador que teletrabaja, y que la Audiencia rechaza porque en la forma en que está prevista, y habiendo recibido el trabajador recibe la formación suficiente en materia de prevención, si cumple con las previsiones de la LTD pues la cláusula no impone que el trabajador sea quien deba los cambios que sean precisos para que el lugar en el que preste sus servicios sea el adecuado para garantizar su seguridad y su salud, sino que si

debe adaptar elementos para cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales, tendrá derecho a la compensación procedente.