



Universitat
de les Illes Balears

TRABAJO DE FIN DE GRADO

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

JOSEP XAVIER MUÑOZ SITGES

Grado de Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Año Académico 2021-22

EL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Josep Xavier Muñoz Sitges

Trabajo de Fin de Grado

Facultad de Derecho

Universidad de las Illes Balears

Año Académico 2021-22

Palabras clave del trabajo:

Teletrabajo, trabajador, normativa, COVID-19, artículo, casa, empresa, derecho

Nombre Tutor/Tutora del Trabajo: **Enrique Dot Hualde**

Nombre Tutor/Tutora (si procede)

Se autoriza la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación

Autor		Tutor	
Sí	No	Sí	No
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Resumen

El presente documento versa sobre una manera de organizar el trabajo al alza durante estos últimos años. El teletrabajo, ha pasado de ser un término prácticamente desconocido, al menos en términos aplicativos, en nuestra sociedad, a estar en boca de todo el mundo.

Es por eso que lo primero que se ha querido exponer es un pequeño recorrido por sus orígenes, dónde, cuándo y por qué surge, y cómo acaba llegando a España. Un pequeño dato curioso, es que el teletrabajo surgió en Estados Unidos a raíz de una crisis, la del petróleo¹, y estamos potenciándolo ahora mismo debido a otra crisis, la del COVID-19.

Ya entrando en materia normativa y centrándonos en nuestro país, siempre siguiendo una línea cronológica, se desglosan las normas más importantes que han ido surgiendo en relación al teletrabajo a lo largo de los años en España. Desde unos inicios, donde apenas se nombraba en unas cuantas líneas de un artículo concreto en el Estatuto de los Trabajadores, hasta estar regulado por su propio Real Decreto.

Aunque durante estos últimos años la normativa haya aumentado considerablemente, el teletrabajo ha llenado los tribunales de todo el país, a veces por las interpretaciones de las leyes y otras por vacíos que quedaban sin regular. Es por eso que también encontraremos a lo largo del presente documento varias sentencias sobre diferentes temas, de los más repetidos, con los que han tenido que lidiar los tribunales últimamente.

Finalmente, se hará una valoración sobre el rumbo que puede tomar el teletrabajo en un futuro, ya que si bien es cierto que parece que puede ser un elemento diferenciador para el desarrollo de nuestra sociedad, no es todo tan sencillo y bonito como se pueda imaginar.

¹ Teletrabajo: Pasado, presente y futuro (Miquel Corvi).

Índice

1. El teletrabajo y su evolución	
histórica.....	¡Error! Marcador no definido.
2. Evolución normativa del teletrabajo en España.	¡Error! Marcador no definido.
2.1. Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980).....	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.....	¡Error! Marcador no definido.
2.4. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.	¡Error! Marcador no definido.
2.5. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.	14
3. Sentencias definitivas del teletrabajo en España.	15
3.1. Sentencia Social nº 1041/2021, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec 93/2021 de 20 de octubre de 2021.....	15
3.2. Sentencia Social nº 669/2021, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 384/2021 de 30 de Junio de 2021.	16
3.3. Sentencia de la audiencia nacional de 13 de septiembre de 2021, sobre el plus transporte.....	18
3.4. Sentencia Social nº 237/2021, Juzgado de lo Social – Santander, Sección 4, Rec 572/2020 de 15 de Junio de 2021.....	19
4. Teletrabajo en el futuro.	21
5. Conclusión.	22
6. Bibliografía.....	24

1. El teletrabajo y su evolución histórica

El teletrabajo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“es la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación”*.

De esta definición, podemos extraer que es un término que hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de realizar gran parte de su jornada laboral desde su propio hogar, sin necesidad de estar físicamente en la empresa. La jornada laboral puede ser parcial o completa, y se caracteriza por el uso obligado de las nuevas tecnologías, principalmente internet, ordenadores y teléfonos móviles.

Aunque parezca que es un término surgido en la actualidad, sus orígenes se remontan a los años 70 en los Estados Unidos, en el contexto de la crisis del petróleo. Entonces, un físico llamado Jack Nilles, sugirió que si los trabajadores llevaran el trabajo a casa en lugar de ir ellos al trabajo, se podría ahorrar mucho combustible. Aun así, fue una idea un tanto hueca, ya que si bien es cierto que la intención era buena, en esa época aún se carecía de la tecnología necesaria para que el teletrabajo fuera realmente rentable para las empresas.

No fue por tanto hasta los años 90 con el auge de Internet y de los ordenadores que el teletrabajo empezó a ser una realidad, principalmente en los Estados Unidos, desde donde poco a poco y de la mano de la evolución de las nuevas tecnologías, se fue expandiendo por todo el globo.²

Por lo que a nuestro país, España, se refiere, el teletrabajo tardó algunos años más en llegar. No fue hasta el año 2010 que se realizó la primera proposición

² Artículo Carlos Joric: Historia y economía- El teletrabajo nació de otra crisis.

de ley para regular el teletrabajo, que fue rechazada. Ya en el año 2012 se modificó el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores para regular por primera vez el teletrabajo en nuestro país. Las siguientes modificaciones realizadas datan del año 2019 en adelante, derivadas principalmente de la crisis del COVID-19, que han vuelto a remover fantasmas del pasado en el sentido de flexibilidad laboral en España³.

Aunque el teletrabajo lleva ya años en el mundo y está presente en la gran mayoría de países, el mismo debate ha perseguido a este concepto desde sus inicios hasta la actualidad. Sus partidarios defienden que, entre otras cosas, se reducen los atascos, se disminuye la contaminación o favorece a la conciliación laboral-familiar. Aun así, siempre ha habido detractores que argumentan que no se puede controlar la jornada efectiva que realizan los trabajadores, la forma en la que trabajan o bien que no se puede asegurar un lugar apropiado para trabajar en todas las casas.

2. Evolución normativa del teletrabajo en España

El teletrabajo ha tenido que superar grandes pruebas desde su llegada a nuestro país. Al escepticismo inicial, se le han ido sumando diferentes problemáticas sobre su correcta aplicación, que poco a poco se han ido mitigando gracias a la normativa surgida con los años.

A continuación, desglosaremos las normas que han introducido más cambios en esta materia en nuestro ordenamiento laboral desde su llegada a España.

³ Artículo ReasonWhy: Buceamos en el origen y el concepto del teletrabajo.

2.1 Artículo 13 del Estatuto de los trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980)⁴

La primera referencia sobre el teletrabajo la encontramos en el Artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980), que decía lo siguiente:

“Artículo trece. Contrato de trabajo a domicilio.

Uno. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

Dos. El contrato se formalizará por escrito con el visado de la oficina de empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

Tres. El salario, cualquiera que sea la forma de su fijación, será, como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

Cuatro. Todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición de éstos un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes.

Cinco. Los trabajadores a domicilio podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley, salvo que se trate de un grupo familiar.”

En primer lugar, no se habla del término teletrabajo, sino de un contrato de trabajo a domicilio. Aun así, el punto número uno, nos deja claro que el concepto de contrato de trabajo a domicilio es el mismo que el de teletrabajo.

⁴ BOE: Ley 8/1980 de 10 de marzo de 1980.

Además, en el punto número tres ya se dejó claro desde el comienzo que el salario debe ser el que corresponda por la categoría profesional, sin poder ser inferior por el hecho de prestar los servicios desde un lugar diferente a la empresa. Finalmente el punto número cuatro, marca las directrices de cómo se debe llevar el control por parte del empresario de las tareas que realiza el trabajador lejos de su supervisión directa.

En conclusión, esta norma fue pionera en nuestro país, sentando los cimientos de una nueva forma de trabajar, desde casa.

2.2 Ley 3/2012 de 6 de julio, medidas urgentes para la reforma del mercado laboral⁵

Nos tenemos que ir hasta el año 2012 para encontrar alguna modificación a la norma anterior, que siguió apareciendo intacta en las diferentes publicaciones de normas que se hicieron hasta entonces.

Fue pues cuando la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo los primeros cambios, derivados principalmente por el aumento del uso de las nuevas tecnologías y las ventajas que ya empezaban a ver de manera generalizada en el teletrabajo.

La norma decía lo siguiente:

“Artículo 6. Trabajo a distancia.

El artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 13. Trabajo a distancia.

1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el

⁵ BOE: Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.3 de esta Ley para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.»

La principal diferencia que podemos encontrar con la normativa anterior, es que por primera vez se habla de trabajo a distancia. También, se abre la puerta a mezclar el trabajo desde casa con el trabajo desde la empresa, cosa que en la primera norma no se contemplaba. Los otros dos rasgos diferenciales entre esta norma y la pionera en España, son que, por un lado, remarca que no pueden ser titulares los trabajadores de los derechos inherentes de realizar el trabajo en la empresa, y por otro lado, la ventana que se abre en el punto 4 sobre la protección de los trabajadores a distancia en materia de seguridad y salud.

2.3 Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19⁶

Situados ya en un pasado no muy lejano, encontramos el repunte del teletrabajo causado por la crisis del COVID-19. Por ello, se desarrolló un artículo específico para potenciar su uso:

“Artículo 5. Carácter preferente del trabajo a distancia.

Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en la presente norma tienen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el

⁶ BOE: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.”

Lo que se pretendía era buscar la protección de los ciudadanos ante el avance de la pandemia, y para evitar contagios se optó por fomentar el teletrabajo de todo aquel que pudiera, con el objetivo de evitar al máximo los contactos externos con personas ajenas a las de sus respectivos hogares.

2.4 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre de trabajo a distancia.⁷

Tras el impulso al trabajo desde casa derivado de la pandemia, esta práctica se normalizó y extendió de manera masiva en toda España. A raíz de esta situación, cada vez más las voces que reclamaban la necesidad de un marco legal y una normativa clara, ante el poco desarrollo sobre esta cuestión de las normativas anteriores.

El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, marcó un antes y un después para esta problemática, pues en él se tenían en cuenta cuestiones no planteadas hasta la fecha.

⁷ BOE: Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Desgranando un poco esta norma, podemos afirmar que los cambios más relevantes son los siguientes:

“Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.”

Por lo tanto, ya fija un mínimo de tiempo que se debe realizar para poder encuadrarlo en esta normativa.

“Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.

1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este real decreto-ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.”

El teletrabajo es un derecho, pero no una obligación para los trabajadores.

“Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.”

Se deja claro que es la empresa quien debe proporcionar los equipos necesarios para trabajar desde casa al trabajador, así como quien debe encargarse del mantenimiento y de todos los problemas técnicos derivados de esta práctica. La ley da la mano a la lógica, pues si se trabaja en la empresa nunca es el trabajador que lleva sus equipos o bien paga los gastos de posibles averías.

“Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.

De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada.”

Los trabajadores podrán organizar su tiempo de trabajo como prefieran, siempre que se encuadren en los márgenes y límites establecidos por la ley.

“Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.”

Otro de los puntos donde se quiso incidir, fue en la desconexión digital de los trabajadores, ya que muchas empresas aprovechaban la situación de confinamiento para tener a los trabajadores a su disposición durante las 24 horas del día.

“Artículo 22. Facultades de control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.”

Finalmente, cabe mencionar la posibilidad que se le da a la empresa de controlar a sus trabajadores incluso por medios telemáticos, aunque con algunos límites.

2.5. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia⁸

Finalmente, hay que mencionar la ley 10/2021, que aportó algunas novedades a la norma anterior, como la no discriminación por razón de sexo, edad o grupo profesional, la mejora en la protección de los trabajadores con discapacidad, introducir los riesgos derivados de esta modalidad de trabajo y también endurece las sanciones en caso de infracciones laborales.

En conclusión, la evolución normativa del trabajo a distancia en España, no ha seguido una trayectoria lineal en el tiempo. De los escuetos textos en sus inicios, se pasó a un desarrollo complejo tras su auge derivado de la crisis del COVID-19. Podemos quedarnos con los principales puntos que se han intentado abordar con el paso de los años: Igualdad de trato y de oportunidades y no

⁸ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

discriminación, compensación económica por las horas de trabajo y por los gastos del teletrabajo, control empresarial, evaluación de riesgo y planificación de la actividad preventiva, derecho a la desconexión digital o derecho al horario flexible.

3. Sentencias definitivas del teletrabajo en España

Si bien es cierto que gracias a la normativa establecida, se acota mucho la implantación del teletrabajo, sigue habiendo algunas cuestiones que han tenido que ser resueltas por los tribunales. Es por eso que vamos a proceder a exponer una serie de sentencias que se encargan de resolver los conflictos más comunes en esta nueva época del teletrabajo.

3.1. Sentencia Social nº 1041/2021, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec 93/2021 de 20 de octubre de 2021⁹.

La presente sentencia versa en torno a la finalización unilateral del teletrabajo asociado al COVID-19, concretamente en que este hecho no vulnera la libertad sindical.

Como bien hemos expuesto a lo largo del presente documento, el teletrabajo tuvo su punto álgido derivado de la pandemia del COVID-19, donde se promovieron leyes para que todo el que pudiera y quisiera, se quedara en casa y así evitar desplazamientos innecesarios en un contexto donde los contagios estaban en máximos. Hay que remarcar que la ley dice que el teletrabajo es voluntario, tanto para la empresa ofrecerlo o no como para los trabajadores aceptarlo o rechazarlo si se lo proponen, por tanto, es una opción libre elegir si se aplica este sistema o no.

⁹ Iberley: Sentencia Social nº 1041/2021, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec 93/2021 de 20 de octubre de 2021.

Tras el declive de la pandemia, muchas empresas eligieron de forma unilateral que los trabajadores volvieran a trabajar a los centros de trabajo oficiales, dejando atrás su casa, normalmente alegando facilidades en el control, sobre todo después de tanto tiempo. El hecho de hacerlo de forma unilateral, causó cierto malestar, al entender que esa decisión debía ser consensuada junto con los trabajadores.

Pues bien, el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec 93/2021 de 20 de octubre de 2021, dejó claro su criterio al venir precisamente en la normativa que el teletrabajo es un derecho y no por tanto una obligación. Se expuso que las empresas podían teletrabajar, pero nunca se les obligó a ello, pues el teletrabajo, aún en tiempos de máximos contagios, fue siempre una recomendación. Entonces, el tribunal entendió que las empresas debían elegir lo que ellas creían más conveniente, más aún si en el centro de trabajo se podían cumplir con todas las medidas recomendadas de seguridad y salud contra la COVID-19.

3.2. Sentencia Social nº 669/2021, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 384/2021 de 30 de Junio de 2021¹⁰

El COVID-19 causó una oleada de pánico entre la población mundial, y en España no fue menos. Es por eso que mucha gente decidió abandonar su puesto de trabajo alegando riesgo de contagio.

Esto es sobre lo que versa esta sentencia del TSJ de Madrid. Una mujer se negó a acudir a su puesto de trabajo durante todo lo que durara la pandemia, alegando que podría poner en riesgo tanto su propia salud como la de sus

¹⁰ Iberley: Sentencia Social nº 669/2021, Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1, Rec 384/2021 de 30 de Junio de 2021.

progenitores enfermos. La empresa, que había previamente organizado las jornadas laborales en las cuales solamente iban a trabajar presencialmente un trabajador por departamento y día para evitar contactos entre el personal, y había puesto a disposición de los trabajadores todos los recursos que la ley demandaba (mascarillas, gel desinfectante, etc...), le avisó de la inviabilidad de su decisión.

Después de unos días faltando a su puesto de trabajo, la empresa optó por el despido disciplinario de la mujer por faltas muy graves de inasistencia injustificada al puesto de trabajo, indisciplina o desobediencia de las órdenes recibidas y la transgresión de la buena fe contractual. La mujer reclamó al entender que el despido era improcedente ya que le obligaban a acudir algunos días a su puesto de trabajo y que eso la ponía en riesgo tanto a ella como a sus familiares.

Pues bien, el TSJ de Madrid se agarró al hecho de que la empresa organizara con especial esmero los turnos para que no hubiera contacto entre el personal y la adopción de medidas de desinfección y prevención (gel hidroalcohólico y mascarillas) para declarar el despido procedente, al entender que el riesgo de contagio en el puesto de trabajo era mínimo. Además, la empresa avisó a la trabajadora de las medidas que podría tomar contra ella si seguía con su plan de no presentarse a trabajar. Todos los trabajadores son iguales y deben tener las mismas obligaciones, y en este caso, la trabajadora quería beneficiarse a través de la pandemia del hecho de no acudir ningún día a su centro de trabajo. Así mismo, la sentencia también hace especial hincapié en el hecho de que la trabajadora no presentó ninguna prueba del supuesto peligro que podían correr ella y sus familiares si acudía al centro de trabajo, como bien podría ser un justificante médico sobre alguna enfermedad concreta, entendiendo que esos peligros eran simplemente los mismos a los que se exponían sus compañeros.

En conclusión, la sentencia deja claro que si el trabajador no aporta pruebas concisas que justifiquen las alegaciones que hace sobre el peligro real que conlleva acudir al puesto de trabajo para su salud o las de sus familiares, el despido será siempre procedente.

3.3. Sentencia de la audiencia nacional de 13 de septiembre de 2021, sobre el plus transporte¹¹

Otra cuestión que ha sido tratada en repetidas ocasiones en los tribunales españoles, es si se debe abonar o no el plus transporte a los trabajadores que realizan teletrabajo y, por lo tanto, no acuden a su centro de trabajo.

Si bien es cierto que el sentido común podría responder a esta pregunta, el vacío normativo que existía en relación a dicha cuestión, abrió la veda a muchos trabajadores para pedir dicho plus, pues era un concepto que desapareció de sus nóminas al empezar a teletrabajar desde sus hogares.

En este contexto, la audiencia nacional decidió tirar hacia la lógica. Expuso que el plus transporte, es un complemento salarial destinado a compensar los desplazamientos que realizan los trabajadores para llegar a su centro de trabajo, y que, si los trabajadores prestaban sus servicios a distancia, no se generaba el derecho de percibir dicho plus, al no tener que ir hasta el centro de trabajo y no tener que cubrir ningún gasto por el desplazamiento.

¹¹ Togas: Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de septiembre de 2021, sobre el plus transporte.

3.4. Sentencia Social nº 237/2021, Juzgado de lo Social – Santander, Sección 4, Rec 572/2020 de 15 de Junio de 2021¹²

A modalidades de organizar el trabajo nuevas (teletrabajo), problemas nuevos. Esta sentencia versa sobre el despido improcedente a un trabajador que no cumplió con el horario establecido de trabajo por la empresa por problemas de conexión.

El trabajador se encontraba realizando teletrabajo cuando se vio sorprendido en repetidas ocasiones por problemas de conexión a la red, que no le dejaban realizar su jornada laboral de manera correcta, haciendo que se conectara tarde o bien se le cayera a mitad de la jornada la conexión.

El hombre, en todo momento informaba a la empresa de lo que ocurría y adjuntaba pantallazos de dichos errores para justificar que por mucho que él quisiera, le era imposible realizar sus tareas por problemas en los sistemas red. Aun así, la empresa decidió despedirlo alegando que no cumplía con el horario establecido para el teletrabajo.

El trabajador decidió recurrir al entender que se le estaban vulnerando sus derechos, pues el siempre cumplía con el horario pactado menos cuando no estaba en su mano por motivos de conexión.

Los hechos estaban claros, y la justificación de ellos también. El trabajador cumplía con el horario siempre y cuando la conexión le respetaba, y cuando no lo hacía enseguida avisaba a sus superiores, adjuntando en la mayoría de las ocasiones pantallazos con los errores que le iban apareciendo. La empresa, se

¹² Iberley: Sentencia Social nº 237/2021, Juzgado de lo Social – Santander, Sección 4, Rec 572/2020 de 15 de Junio de 2021.

limitó a decir que el trabajador no cumplía con el horario, atendiéndose a las conexiones i desconexiones que registraba durante su jornada laboral.

Finalmente, el juez declaró el despido improcedente. Su decisión se basó en que las desconexiones no eran voluntarias por parte del trabajador, sino por problemas con la conexión como bien pudo justificar. Además, la normativa dejaba claro que la empresa es la responsable de facilitar a los trabajadores que teletrabajan todas las herramientas para que puedan desarrollar sus funciones de forma correcta, ofreciéndoles ayuda, por ejemplo, cuando no se dispone de una conexión estable y salen constantes errores, como este caso.

Por lo tanto, esta sentencia respalda a la normativa vista anteriormente, cuando recoge que es responsabilidad de la empresa tanto aportar al trabajador los medios necesarios para la realización de sus funciones, como el solucionar los problemas que puedan surgir con las conexiones a sus trabajadores.

En conclusión, el teletrabajo ha traído consigo un gran número de nuevos problemas que los tribunales han tenido que solucionar. Si bien es cierto que al principio de la pandemia no había demasiada normativa sobre la cual se pudieran basar los tribunales, con el paso de los meses las leyes se fueron multiplicando, intentando abarcar todos los posibles supuestos. Aun así, muchas de estas sentencias han tenido que ser reflexiones de los propios jueces y magistrados de la escasa normativa que había. Un ejemplo claro de esto, es la sentencia que versa sobre el plus transporte, donde el tribunal, sin una normativa específica ni ningún tipo de legislación previa, tiene que decidir si el plus transporte corresponde o no a los trabajadores que teletrabajan desde casa. Personalmente, creo que el trabajo de los tribunales en todos los casos fue impecable, haciendo valer la normativa y su gran criterio a la hora de dictar sentencia.

4. Teletrabajo en el futuro.

Hemos visto pasar el teletrabajo de prácticamente 0 a 100 en materia normativa en muy poco tiempo. Además, su uso se ha extendido en los últimos años tras la crisis del COVID-19. Esta situación, abre una ventana a que esta modalidad siga creciendo en nuestra sociedad en los próximos años y sea algo más que una moda transitoria por el contexto actual, o no.

Según el Informe del teletrabajo en España elaborado por Randstad Research, tan solo el 4'8% de la población teletrabajaba de forma habitual en 2019. En cambio, al estallar la crisis del COVID-19, esa cifra subió hasta el 16'2%. Las dudas sobre el futuro del teletrabajo se centran en las cifras que se tuvieron en el año 2021, pues, tras la pandemia, el porcentaje de personas teletrabajando de manera habitual descendió hasta el 11'2%¹³.

Si bien es cierto que según datos de Boston Consulting Group se espera que para el 2025 el teletrabajo esté presente como mínimo dos días a la semana para el 60% de los directivos, las empresas siguen teniendo un cierto recelo a esta modalidad. Los factores a tener en cuenta son los siguientes¹⁴:

- Necesidad de adaptación al cambio de realizar nuestra jornada laboral en casa, sin tener contacto físico con otras personas y a veces sin tener un lugar adecuado para ello en nuestro hogar.
- La ansiedad o el estrés pueden aparecer durante el día, pues tendrás siempre cerca el teléfono o el correo electrónico por donde llegan decenas de notificaciones al día.

¹³ Randstad Research: Informe teletrabajo en España 2021.

¹⁴ Barna Consulting Group: El futuro del teletrabajo: tendencias, obstáculos y oportunidades. (Ana Fernández).

- Una buena planificación será clave para poder llevar a cabo todas las tareas que se tenían pensado hacer. Las distracciones en casa pueden llegar a ser mayores que las de la oficina.
- Baja productividad, ligada a los factores anteriores.

Es por eso que si bien es cierto que las normas regulan bastante bien lo que viene siendo el teletrabajo, hay un factor organizacional y emocional muy importante para que éste pueda alcanzar grandes cotas dentro de nuestra sociedad, y esto ya va a ser trabajo de cada empresa y de cada individuo el aprender a llevar esta nueva realidad.

Como siempre se ha dicho, sólo sobreviven aquellos que se adaptan mejor al cambio.

5. Conclusión

Tras lo expuesto en el presente documento, queda claro que el teletrabajo ha sido uno de los temas principales en los últimos años. Se ha potenciado su uso en las empresas, donde muchas de ellas han sabido reinventarse y aprovechar esta oportunidad de desarrollo. Pero como es lógico, cuando algo está tan presente y en tantos lugares a la vez, han surgido numerosos problemas derivados de su aplicación.

Se ha desarrollado la normativa des de años atrás hasta el día de hoy, dejando claro que ha sido en estos últimos años cuando se ha empezado a regular de una manera clara y concisa esta forma de organizar el trabajo.

También hemos visto como esos conflictos afloraban, en la mayoría de ocasiones siendo los mismos. Es por ello que se han expuesto diferentes sentencias sobre los problemas más comunes que han ido llenando los tribunales de nuestro país, bien por una falta de regulación precisa o bien por vacíos de la ley que daban margen a maniobras por parte de la empresa. Cabe mencionar que los tribunales han seguido la misma línea en los problemas surgidos.

Otra cuestión importante es saber lo que puede pasar con el teletrabajo en un futuro no muy lejano. En este sentido se ha visto como no es tan aceptado en el mundo empresarial como podríamos pensar y se han expuesto una serie de problemas con los que toda empresa debe saber lidiar para aprovechar al máximo esta forma de organizar el trabajo des de casa.

La conclusión final es que el teletrabajo es algo nuevo en nuestro país, pues si bien es cierto que el término puede sonar familiar, lo que es su aplicación y regulación lleva muy poco tiempo con nosotros. Muchos países llevan implantando este sistema des de hace varios años, pero en nuestro caso ha sido la pandemia quien lo ha precipitado todo, pues, si bien es cierto que actualmente la normativa española sobre el teletrabajo es muy amplia y concreta, no fue hasta el año 2020 con el inicio de la pandemia mundial de la COVID-19 cuando realmente se empezó a tener en cuenta esta forma de organizar el trabajo y centrarse en su desarrollo normativo. Con el paso de los años veremos el rumbo final que tomará, pero hoy en día podemos decir que tenemos una legislación extensa y unos tribunales curtidos en todo tipo de cuestiones sobre este tema.

6. Referencias bibliográficas

Anónimo (sin fecha). *El teletrabajo: ¿Qué es el teletrabajo?* Recuperado el 20 de abril de 2022 de <https://www.trabajos.com/informacion/index.phtml?n=9&s=1>

Anónimo (2022, 13 de marzo). *La Transformación Digital, ¿era esto!* Reason Why. Recuperado el 18 de marzo de 2022 de <http://reasonwhy.es/actualidad/transformacion-digital-retos-teletrabajo-empresas-coronavirus-espana>

Anónimo (2022, 19 de abril). *Todo sobre la Ley de Teletrabajo en España [Guía de práctica]*. WorkMeter. Recuperado el 1 de mayo de 2022 de <http://www.workmeter.com/blog/todo-lo-que-debes-saber-de-la-nueva-ley-de-teletrabajo-en-espana>

Corbi, M. (2015, 7 de abril). *Teletrabajo: pasado, presente y futuro*. Blog de Lenovo. Rcuperado el 13 de abril de 2022 de <https://www.bloglenovo.es/teletrabajo-pasado-presente-y-futuro>

Martin, E. (2021, 2 de septiembre). *Teletrabajo: Declarado improcedente un despido por desconexiones en horas de trabajo al existir fallos en el sistema informático*. Sincro. Recuperado el 8 de enero de 2022 de <https://sincrogo.com/blog/tribunales/teletrabajo-despido-improcedente-desconexiones-fallos-del-sistema/>

Fernández, A. (2021, 17 de noviembre). *El futuro del teletrabajo: tendencias, obstáculos y oportunidades*. Barna Consulting Group. Recuperado el 23 de marzo de 2022 de <https://www.barna-consulting.com/el-futuro-del-teletrabajo-tendencias-obstaculos-y-oportunidades/>

Iberley. El valor de la confianza. (2021, 8 de noviembre). Sentencia Social nº 669/2021, TSJ Madrid, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 384/2021, 30-06-2021. *Iberley, Información legal*. Recuperado el 29 de diciembre de 2021 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-669-2021-tsj-madrid-sala-social-sec-1-rec-384-2021-30-06-2021-48383891>

Iberley. El valor de la confianza. (2021, 25 de noviembre). La finalización unilateral del teletrabajo COVID-19 no vulnera la libertad sindical. STS nº 1041/2021, Sala de lo Social, Rec 93/2021 de 20 de Octubre de 2021. *Iberley, Información legal*. Recuperado el 27 de enero de 2022 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/finalizacion-unilateral-teletrabajo-covid-19-no-vulnera-libertad-sindical-sts-n-1041-2021-sala-social-rec-93-2021-20-octubre-2021-48385734>

Joric, C. (2020, 15 de diciembre). El teletrabajo nació de otra crisis. *La Vanguardia*. Recuperado el 5 de enero de 2022 de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/48129391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. <<BOE>> núm. 64, de 14 de marzo de 1980. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. <<BOE>> núm. 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <<BOE>> núm. 162, de 7 de julio de 2012. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9119>

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. <<BOE>> núm. 73, de 18 de marzo de 2020. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. <<BOE>> núm. 253, de 23 de septiembre de 2020. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, de 30 de junio de 2021. Recuperado el 8 de enero de 2022 de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/78e626ef71f3922b/20211014>

Sentencia social nº237/2021, Juzgado de lo Social-Santander, Sección 4, Rec 572/2020 de 15 de junio de 2021. Recuperado el 10 de enero de 2022 de <https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-social-n-237-2021-jso-santander-sec-4-rec-572-2020-15-06-2021-48377968>