

SAN de 10 de noviembre de 2022, recurso 269/2022

Determinación de los días y de los gastos en el teletrabajo (acceso al texto de la sentencia)

Un **acuerdo de teletrabajo individual establecía que el mismo se llevaría a cabo 3 días a la semana**, y que esos días serían **definidos por el manager de empleada** conjugando las necesidades de la Unidad/Empresa con las del Equipo/Persona trabajadora. Se añadía además que **la empresa podía** -comunicándolo con la máxima antelación posible- **requerir a la trabajadora su incorporación de forma presencial**, bien para atender las gestiones propias de su puesto, bien para otro tipo de tareas -tales como asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionado por la empresa, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.-, **sin que estos días pudieran ser sustituidos, desplazados ni acumulados por otros de teletrabajo**.

Por otra parte, en el mismo acuerdo se establecía que **la persona trabajadora no incurriría en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo** y que, de incurrir, este quedaría compensado con el ahorro que esta modalidad laboral facilita.

En este caso, **el sindicato demandante entiende que la fijación por parte del manager de los días de presencia semanal, unido a la posibilidad de requerir a la persona trabajadora para incorporarse de forma presencial, altera el régimen de teletrabajo pactado entre empresa y empleada**, no fijándose un plazo de aviso prudencial asimilable al previsto en los arts. 34.2 ET (5 días) y 40.6 ET (3 días); y que el hecho de tener que acudir al centro de trabajo sin recuperar el día, hace que se altere el porcentaje de teletrabajo de forma unilateral por parte de la empresa. También considera el sindicato que la ausencia total de compensación de gastos es contraria a derecho.

Tras analizar la regulación del trabajo a distancia contenida en la *Ley 10/2021*, **la AN concluye que, en efecto, su art. 7.b) impone expresamente a la empresa la obligación de compensar los gastos que genera el teletrabajo, por lo que es nula la cláusula del acuerdo que los excluye en todo caso. También es nula la cláusula que prevé que en el caso de que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados**.