
SAN de 3 de junio de 2024, recurso 289/2023

Teletrabajo: unilateralidad y compensación de gastos con descanso (acceso al texto de la sentencia)

La AN analiza un **convenio colectivo que regula el teletrabajo en el 100 % de la jornada, pero establece un porcentaje de presencialidad del 20 % que la empresa puede requerir por necesidades organizativas y de coordinación. Esta cláusula convencional es nula, por cuanto se altera, de forma unilateral, el porcentaje de trabajo a distancia** inicialmente pactado, sin sujetarse en cuanto a dicha previsión a las estipulaciones del art. 8 de la *Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, que establece que "la modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación". Conviene recordar, no obstante, que el teletrabajo en el empleo público -incluido el personal laboral- se rige por lo dispuesto en el art. 47.bis EBEP.

En segundo término, en la sentencia analiza la previsión convencional de que la compensación prevista en la regulación colectiva para el trabajo a distancia se realice mediante tiempo de descanso retribuido, estableciéndose la misma en dos días de libre disposición al año (y no mediante compensación económica). **La AN, nuevamente, declara nula esta cláusula** del convenio colectivo por cuanto no se puede desvirtuar la obligación legal de obvia compensación económica, no en descansos, de los gastos de trabajar a distancia.