

CONTRATO DE TRABAJO
Universidad de Huelva

EL ACUERDO DE TELETRABAJO ANTE SITUACIONES DE CRISIS

THE TELEWORKING AGREEMENT IN CRISIS SITUATIONS

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 2024

ECLI: ES:TS:2024:1548

ELISA MUÑOZ CATALÁN *

SUPUESTO DE HECHO: Acuerdo de teletrabajo previo a la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que parte del ofrecimiento hecho en plena crisis sanitaria por la empresa Mst Expert Knowledge S.L. a sus empleados, por el que el trabajador debe poner los medios necesarios para realizar la actividad (equipo informático, teléfono, conexión a internet, etc.). La empresa se compromete a abonar la cantidad de 1 euro por hora, a través de un correo que envía a la plantilla, para compensar a aquellos que voluntariamente aceptaran prestar sus servicios en teletrabajo, utilizando su propio ordenador y su conexión a internet, ante la imposibilidad en aquel momento de proveer la empresa a sus trabajadores de los medios necesarios para teletrabajar.

La Federación de Servicios de CCOO presentó demanda de conflicto colectivo solicitando el reconocimiento del derecho de los trabajadores a seguir percibiendo esta compensación, tras el cese de la misj252ma decretado por la empresa, argumentando que se había convertido en una condición más beneficiosa debido a su aplicación continua durante un periodo prolongado. La sentencia de la Audiencia Nacional 122/2021, de 25 de mayo, estima la pretensión sindical.

RESUMEN: La Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 2024 (rec. núm. 290/2021) estima el recurso de casación interpuesto por la empresa y revoca el pronunciamiento de instancia. La cuestión a determinar era: de un lado, si los empleados, tras la adaptación de la empresa al teletrabajo, conservaban o no su derecho a percibir la cuantía comprometida; de otro, si dicha compensación constituía una condición más beneficiosa consolidada en el tiempo o si tenía un

* Profesora Permanente Laboral en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UHU. El trabajo que presentamos a continuación se enmarca dentro del Proyecto de Investigación I+D+I PID2022-141201OB-100, “La huida del mercado de trabajo y la legislación social en España” (TRABEXIT), financiado por el MICIU/AEI/10.13039/501100011033 y por FEDER, UE.

carácter temporal y coyuntural. El Alto Tribunal considera que la aceptación de los trabajadores no fue sino un requisito inherente a la propia naturaleza voluntaria del teletrabajo, pero no puede interpretarse como una medida que obligue a la empresa a abonar esa cantidad más allá de aquel excepcional contexto en que se adoptó. Una vez que la empresa efectúa el despliegue de los medios necesarios para prestar el teletrabajo la causa se desvanece. De modo que, desde el momento en que la empresa proporciona los medios para el teletrabajo, desaparece la razón de ser de la percepción del euro por hora trabajada.

ÍNDICE

1. LA COMPLEJIDAD DEL ACUERDO DE TELETRABAJO ANTE UNA SITUACIÓN DE CRISIS EN LA STS DE 27 DE FEBRERO DE 2024
 - 1.1. Hechos en que consiste el caso: La crisis sanitaria del coronavirus y el teletrabajo
 - 1.2. Pretensiones de las partes
2. CONTEXTO JURÍDICO, PROBLEMA PRINCIPAL Y RELEVANCIA DE LA SENTENCIA TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA
3. FALLO DEL TRIBUNAL, RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA Y ALCANCE DE LA SENTENCIA DE 2024

1. LA COMPLEJIDAD DEL ACUERDO DE TELETRABAJO ANTE UNA SITUACIÓN DE CRISIS EN LA STS DE 27 DE FEBRERO DE 2024

1.1. Hechos en que consiste el caso: La crisis sanitaria del coronavirus y el teletrabajo

Como avanzábamos, el presente caso surge en un momento excepcional de crisis generalizada a raíz del coronavirus que, sin duda, puso de manifiesto la necesidad de aprobar la Ley 10/2021 en aras a establecer todo un marco jurídico que regulase el trabajo a distancia¹.

El conflicto colectivo que analizamos se originó a raíz de la decisión de MST Expert Knowledge S.L. de ofrecer a sus empleados la posibilidad de teletrabajar debido a la pandemia, compensando con 1 euro por cada hora teletrabajada para cubrir los costes de uso de recursos propios (ordenadores, conexión a internet, electricidad, entre otros). Esta medida se adoptó de forma rápida como respuesta a la emergencia sanitaria, sin un análisis profundo de sus implicaciones a largo plazo. Poco tiempo después, la empresa comenzó a proporcionar los equipos necesarios para el teletrabajo, incluyendo ordenadores portátiles, conexiones de

¹ García Miguélez, M. P^a: *El teletrabajo: Antes, durante y tras el coronavirus*. Editorial Aranzadi, Pamplona, 2021.

red seguras y dispositivos de comunicación, lo que llevó a la eliminación de dicha compensación económica adicional.

Por dicho motivo, la Federación de Servicios de CCOO presentó una demanda de conflicto colectivo solicitando el reconocimiento del derecho de los trabajadores a seguir percibiendo esta compensación, argumentando que se había convertido en una condición más beneficiosa debido a su aplicación continua durante un periodo prolongado. La Audiencia Nacional falló a favor de CCOO, basándose en la consolidación del derecho adquirido por parte de los trabajadores, lo que motivó el recurso de casación por parte de la empresa, que consideraba que dicha compensación era una medida temporal vinculada a una situación excepcional.

En este sentido, la Sentencia 400/2024 del Tribunal Supremo. Sala de lo Social (Procedimiento: recurso nº 290/2021) [*ECLI:ES:TS:2024:1548*], parte de los siguientes hechos probados que constan en sus antecedentes de manera amplia y, de los cuales, extraemos literalmente los que entendemos más importantes en nuestro análisis en aras a comprender mejor el fallo pronunciado, tomando un criterio cronológico y secuenciado que consideramos que ordena mejor lo sucedido en dicho caso y siendo la parte descriptiva del presente comentario de jurisprudencia:

1º La cuestión que planteaba el recurso de casación es si las personas trabajadoras de la mencionada empresa Mst Expert Knowledge S.L. que venían prestando sus servicios en régimen de teletrabajo tras el ofrecimiento que la compañía hizo el 6 de marzo de 2020, conservaban o no el derecho a percibir la cuantía de 1 euro adicional por hora teletrabajada.

2º La Federación de Servicios CCOO interpuso demanda sobre conflicto colectivo contra Mst Expert Knowledge S.L., Federación de Servicios, Movilidad y Consumo UGT (FESMC-UGT), Confederación General de Trabajo (CGT), solicitando que se dictara sentencia por la que se declarara el derecho de los trabajadores que venían prestando servicios en régimen de teletrabajo a percibir la cuantía adicional de 1 euro por hora teletrabajada, debiendo percibir este plus adicional todos aquellos empleados que venían trabajando en régimen de teletrabajo o que lo hubieran hecho en algún momento desde la fecha de 6 de marzo de 2020, debiendo la empresa proceder al abono de las cuantías adeudadas por este concepto al conjunto de los empleados.

3º La resolución dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 25 de mayo de 2021, previa desestimación de las excepciones de falta legitimación activa de CCOO, inadecuación de procedimiento y falta de competencia, estimó la demanda interpuesta por CCOO frente a Mst Expert Knowledge S.L., a la que se adhirió UGT, y declaró el derecho de los trabajadores que vinieran

prestando sus servicios en régimen de teletrabajo, a percibir la cuantía adicional de 1 euro por hora teletrabajada, debiendo percibir este plus adicional todos aquellos empleados que vinieran trabajando en régimen de teletrabajo en ese momento o que lo hubieran hecho en algún momento desde el 6 de marzo de 2020, correspondiendo también a la empresa el abono de las cuantías adeudadas por este concepto al conjunto de los empleados.

La sentencia declaró, en primer lugar, que conforme a lo expuesto en el relato fáctico el 6 de marzo de 2020 y debido al aumento de los contagios derivados del coronavirus, el empleador efectúa una oferta a la plantilla para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia, en virtud de la cual el trabajador ponía los medios necesarios para realizar tal actividad *-equipo informático, teléfono y línea móvil, conexión a internet...-*, comprometiéndose el empleador a compensar dicho acopio de medios por parte del trabajador con 1 euro por cada hora prestada en dicho régimen de prestación de servicios.

La Sala constató que hubo trabajadores de la empresa que alentados por tal oferta, comenzaron a prestar servicios de dicha manera, puesto que así se reconoce expresamente en el escrito que vía correo electrónico remite el director general de los empleados el día 19 de marzo de 2020 en la que reconoce los méritos prestados por estos al trabajar en pandemia, estableciendo un complemento por penosidad temporal al trabajar en dicha situación de dificultad que tiene perfecto encaje en el apartado 3 del artículo 26 del ET. El texto del correo electrónico es el siguiente:

“Un compañero vuestro de Madrid, nos ha hecho ver el grandísimo esfuerzo que estáis haciendo muchos de vosotros para venir a trabajar además de cuidar a vuestros seres queridos, no es un trabajo normal como todos los días, sino algo especial porque sois responsables, tanto con la empresa como con vuestros seres queridos, haciendo un enorme esfuerzo en superar las circunstancias adversas del día para venir a trabajar.

Por eso, voy a hacer Yo (sic.) también un gran esfuerzo económico de casi un 20 por ciento de coste para la empresa, para compensaros en parte el vuestro esfuerzo consiste en lo siguiente:

El empleado que haya superado el 85% de trabajo efectivo mensual disfrutará de lo siguiente:

Durante el tiempo que esté en teletrabajo un 5% por ciento más de salario bruto y 10 minutos por cada hora de descanso remunerado (Vacaciones) y si está en su puesto de trabajo en la empresa 10% más de salario bruto y 15 minutos de descanso remunerado, la parte del salario se cuenta desde el 1 de marzo y lo percibiréis en la nómina de abril y la parte de vacaciones

después de que termine el episodio del coronavirus, según vayáis acordando con vuestros jefes, también estudiaremos con RRHH según el avance de la Pandemia y lo afectada que quede la empresa en sus beneficios, que podáis cambiar las vacaciones que vayáis acumulando por este concepto por su equivalente en metálico si lo preferís”.

Pues bien, la Sala procedió a estimar la pretensión contenida en demanda, por los siguientes motivos:

- Concurriendo oferta y aceptación expresa a la hora de teletrabajar, la comunicación emitida por la empresa en fecha 6 de marzo de 2020 no era una mera encuesta, sino una oferta concreta y en firme de unas nuevas condiciones de trabajo que obligaban a las dos partes, sin que el complemento otorgado graciosamente por el director general de la empresa pudiera sustituir en forma alguna la compensación pactada por las partes.

- A la vista de todo ello, la Sala sostuvo que no resultaba determinante que en el contrato de teletrabajo que se aporta por la empresa no se dijese nada de la necesaria compensación de los gastos, porque dicha compensación trae causa no del RD Ley 8/2020, posterior en fecha a la del contrato que se aporta, sino de la propia naturaleza del contrato de trabajo y de lo dispuesto en el Acuerdo Europeo de 16 de abril de 2002.

- Para la Sala no enerva lo anteriormente expuesto el hecho de que la empresa haya estipulado con CGT y UGT en fecha 3 de febrero de 2021 un acuerdo de compensación a cuenta de lo establecido en el convenio colectivo de los gastos derivados del teletrabajo, por cuanto que se trata de un pago a cuenta y en todo caso el convenio colectivo no podría tener efectos retroactivos que restrinjan derechos ya incorporados a la esfera patrimonial de los trabajadores, de manera que la eventual menor compensación que pudiera establecer el nuevo convenio no podría afectar a situaciones más favorables para los trabajadores derivadas de la oferta del 6 de marzo de 2020.

4º En la mencionada fecha de 3-02-2021 la empresa y CGT alcanzaron un pacto, cuyos principales acuerdos transcribimos seguidamente:

- La empresa se comprometía a entregar las herramientas informáticas a todo el personal de MST Expert con fecha límite el 19/02/2021, dando cumplimiento al planning expuesto en las reuniones.

- Las personas trabajadoras de la empresa que no desearan utilizar la terminal de móvil hasta la recepción del equipo informático o en su defecto quien deseara trabajar con su equipo propio, se le ofrecería utilizar y descargar la línea virtual

(*One net*) en el equipo de su propiedad; la empresa disponía de un plazo hasta el 10/02/2021 para ofrecerlo e implantarlo al personal en teletrabajo.

- La empresa abonaría 9€ brutos/mes desde la firma de este acuerdo a las personas trabajadoras que utilizasen su red de internet de su domicilio y que no usaran el modem inalámbrico cedido por la empresa. Los colectivos con derecho a dicha compensación serían todas aquellas personas trabajadoras que desde su domicilio tuviesen buena conexión desde su red de internet, teniendo que, acudir a prestar sus servicios en modo presencial en el caso de cualquier incidencia que le impidiese trabajar más de 24 h (hasta que se restableciese su suministro de internet en su domicilio) cuando el trabajador podrá reincorporarse al teletrabajo. La compensación estaba sujeta al Convenio colectivo del Contact Center.

El 5 de octubre de 2020 se celebró acta de conciliación en el SIMA extendiéndose acta de desacuerdo. Por lo que se interpuso recurso de casación por la representación de Mst Expert Knowledge S.L. siendo admitido a trámite por esta Sala; transcurrido el plazo concedido para la impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.

1.2. Pretensiones de las partes

La mencionada Sala abordó el recurso de casación interpuesto por el letrado don Luis Pérez Yuste, actuando en representación de Mst Expert Knowledge S.L., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 122/2021, de fecha 25 de mayo de 2021 en actuaciones sobre conflicto colectivo núm. 420/2020 seguidas por Federación de Servicios CCOO contra Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), Confederación General de Trabajo (CGT) y contra Mst Expert Knowledge S.L.

De lo expuesto hasta ahora y, siguiendo dicho itinerario procesal y los datos destacados previamente, podemos recapitular cuáles son las pretensiones de las partes: a) Fue parte recurrida: La Federación de Servicios de CCOO, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGY) y Confederación General de Trabajo (CGT). b) Así como fue parte recurrente: La empresa Mst Expert Knowledge S.L., la cual, recurrió en casación la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 122/2021, de 25 de mayo de 2021, autos de conflicto colectivo núm. 420/2020. Y, dicho recurso de la citada empresa, se articulaba en tres motivos de casación que exponemos en las siguientes líneas:

1º Para el primero, denunciaba la infracción de los artículos 3.1 c ET, 1281 y 1282 CC, alegando que el compromiso de la empresa no tenía una duración indefinida, sino coyuntural y limitada al momento concreto en que se adoptó: la situación de pandemia previa a la normativa reguladora de la misma. Es decir,

ante la situación de la pandemia y ante la voluntariedad que en aquel momento tenía el teletrabajo (hasta la promulgación del RDL 8/2020), la empresa ofreció una medida temporal sin que tuviera vocación de permanencia; *máxime cuando una vez se declara -afirma el recurso-* la obligatoriedad del teletrabajo por el RDL 8/2020, al día siguiente de su entrada en vigor, la empresa acuerda compensar a los trabajadores con un plus del cinco por cien durante los meses de marzo y abril, revocando implícitamente el anterior.

2º El segundo motivo de casación se articulaba como subsidiario para el caso de que no se estimase el primer motivo de casación, denunciando la infracción de los artículos 1281 y 1282 CC. Alegaba la empresa que la compensación de 6 de marzo de 2020 tenía carácter temporal, que no era condición más beneficiosa y que no era necesaria para su supresión ni el acuerdo de las partes, ni la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con una duración de hasta el acuerdo de 3 de marzo de 2021.

3º El tercer motivo se formulaba también como motivo subsidiario, denunciando la infracción del artículo 3.1 c) ET, y de los artículos 1281 y 1282 CC, así como de la disposición transitoria tercera de la Ley de trabajo a distancia argumentando que la empresa había suscrito acuerdos de teletrabajo no vinculados al coronavirus, por tanto, una vez que se había dejado de realizar el teletrabajo por la pandemia, la causa de compensación desaparecía.

Por todo lo anterior, el recurso solicitaba la casación y anulación de la sentencia recurrida y que se desestimase la demanda rectora de los autos, absolviendo a la empresa de la pretensión contenida en aquella.

2. CONTEXTO JURÍDICO, PROBLEMA PRINCIPAL Y RELEVANCIA DE LA SENTENCIA TRAS LA APROBACIÓN DE LA LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

En las siguientes líneas, procedemos a ofrecer la parte más crítica de nuestro análisis jurisprudencial en cuanto al contexto, problema jurídico central y relevancia de la STS de 27 de febrero de 2024. Desde una perspectiva crítica, podemos sostener que dicha sentencia refleja una interpretación restrictiva del concepto de “condición más beneficiosa”, centrándose en la intencionalidad de la empresa y el carácter temporal de la medida adoptada durante la pandemia.

El Alto Tribunal Supremo analizó la naturaleza jurídica de la compensación, considerando la normativa aplicable, incluyendo el Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 2002, y el Real Decreto-Ley 8/2020, que estableció medidas extraordinarias para hacer frente a la crisis

sanitaria²; y, en su examen, el TS también tuvo en cuenta la jurisprudencia previa sobre la consolidación de derechos laborales y las condiciones más beneficiosas, concluyendo que *la compensación no constituía una condición más beneficiosa, sino una medida temporal vinculada a circunstancias excepcionales*.

Pues bien, bajo dichas premisas, recordemos que la Sentencia 400/2024 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, resuelve un recurso de casación interpuesto por MST Expert Knowledge S.L. contra la resolución de la Audiencia Nacional que había reconocido el derecho de los trabajadores en régimen de teletrabajo a percibir una compensación económica adicional de 1 euro por hora teletrabajada; de modo que la controversia gira en torno a si esta compensación constituía una condición más beneficiosa consolidada en el tiempo, o si tenía un carácter temporal y coyuntural ligado a la situación excepcional del coronavirus.

El Tribunal Supremo estima el recurso de casación, revocando la sentencia de la Audiencia Nacional y desestimando la demanda de la Federación de Servicios de CCOO. El fallo se basa en la naturaleza temporal de la compensación, su vinculación con la falta de medios informáticos proporcionados por la empresa en el inicio de la pandemia, y la posterior dotación de dichas herramientas digitales por parte del empleador. Además, el Alto Tribunal considera que la interpretación de la Audiencia Nacional no valoró adecuadamente el carácter excepcional de la medida adoptada y su dependencia de un contexto específico y transitorio.

Por ello, como se avanzaba, la cuestión que plantea el recurso de casación interpuesto por la representación de Mst Expert Knowledge S.L. contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 122/2021, de 25 de mayo de 2021, es si las personas trabajadoras de la citada empresa que prestaban sus servicios en régimen de teletrabajo *-tras el ofrecimiento que la empresa hizo el 6 de marzo de 2020-*, conservaban o no el derecho a percibir la cuantía de 1 euro adicional por hora teletrabajada que se hacía en ese ofrecimiento. Dicho

² En este punto, se ha concretado por los tribunales, que la persona trabajadora tiene derecho a la compensación de gastos por teletrabajo cuando en el acuerdo se remita a un convenio que nada establece al respecto de la compensación, entre otras, Sentencia de la Audiencia Nacional, SAN de 22 de marzo de 2022 (núm. 44/2022). Sala de lo Social (Rec. n.º 33/2022) [ECLI:ES:AN:2022:1132]. Así como que corresponde a la persona trabajadora acreditar los gastos del teletrabajo a la empresa para poder cobrarlos justificando que dichos gastos son por razón del trabajo (y no familiares), cabe citar por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia, STSJ de Madrid de 13 de junio de 2022 (núm. 398/2022). Sala de lo Social (Rec. n.º 190/2022) [ECLI:ES:TSJM:2022:13278], que diferencia entre: a) La obligación de la empresa de compensar los gastos de teletrabajo; b) aquellos casos en los que se le reclama al empleador el abono de todo el importe de facturas, cuando se trata de un hogar familiar en el que conviven varias personas; pues, como se señala en esta segunda sentencia, a la persona trabajadora le corresponde probar que el gasto es por motivos meramente laborales y, en el supuesto concreto, solo se acreditó el importe de las facturas y no constaba que toda la utilización del servicio fuese por razón de trabajo, teniendo en cuenta que en el hogar vivían al menos dos personas más *-ajenas a la relación laboral-* que podían utilizar el servicio.

email daba la posibilidad de aceptar o rechazar la oferta en el mismo correo, tal y como reproducimos textualmente para una mejor comprensión del fondo del asunto:

“Nota Informativa sobre la exposición al coronavirus. Teletrabajo.

Desde el Departamento de Recursos Humanos de MST os queremos transmitir que, ante posibles casos de exposición al coronavirus, la empresa pondrá a disposición de los empleados, la posibilidad de prestar sus servicios en la modalidad de Teletrabajo sólo en aquellas campañas/servicios o departamentos donde pueda ser posible.

La empresa retribuirá al empleado con 1 euro hora como plus adicional, durante las horas que se encuentre en teletrabajo, como compensación en la utilización de su PC y conexión a internet.

En el caso que estés interesado/a deberás dirigirte a tu responsable inmediato, por lo que este trasladará tu solicitud al Departamento de RRHH, con el fin de suscribir con la empresa, llegado el caso, un pacto donde se regirán las condiciones de Teletrabajo.

Estamos a vuestra disposición y estaremos encantados de contestar a vuestras dudas mediante el buzón de Recursos Humanos.

Departamento de Recursos Humanos.

MST Holding”.

Por todo ello y, tal y como el TS argumenta en el Fundamento de Derecho N° 3 (FD), la sentencia estima la demanda de conflicto colectivo, en esencia, por los siguientes argumentos. El primero, es que se constata que hubo trabajadores de la empresa que alentados por ella comenzaron a prestar servicios de dicha manera, puesto que así se reconoce expresamente en la misiva que vía correo electrónico remite el director general de los empleados el día 19 de marzo de 2020 en la que resalta los méritos prestados por estos al trabajar en pandemia; estableciendo un complemento por penosidad temporal al trabajar en dicha situación de dificultad que tiene perfecto encaje en el ya referido apartado 3 del artículo 26 ET. En consecuencia, como avanzábamos, para la Audiencia Nacional, concurriendo oferta y aceptación expresa a la hora de teletrabajar, la comunicación emitida por la empresa el 6 de marzo de 2020 no era una mera encuesta, sino una oferta concreta y en firme de unas nuevas condiciones de trabajo que obligaban a las dos partes, sin que el posterior complemento otorgado graciosamente por el director

general de la empresa pudiera sustituir en forma alguna la compensación pactada por las partes.

A la vista de todo ello, sostiene la Sala que no es determinante que en el contrato de teletrabajo que se aporta por la empresa no se diga nada de la necesaria compensación de los gastos, porque dicha compensación trae causa no del RD Ley 8/2020, posterior en fecha a la del contrato, sino de la propia naturaleza del contrato de trabajo y de lo dispuesto en el Acuerdo Europeo de 16 de abril de 2002. Para la Sala, no contradice la conclusión anterior el hecho de que la empresa haya estipulado con CGT y UGT en fecha 3 de febrero de 2021 un acuerdo de compensación a cuenta de lo establecido en el convenio colectivo de los gastos derivados del teletrabajo, por cuanto que se trata de un pago a cuenta y *-en todo caso el convenio colectivo no podría tener efectos retroactivos que restrinjan derechos ya incorporados a la esfera patrimonial de los trabajadores-*, de manera que la eventual menor compensación que pudiera establecer el nuevo convenio no podría afectar a situaciones más favorables, para los trabajadores derivadas de la oferta del 6 de marzo de 2020.

Pues bien, el TS nos recuerda en el referido FD 3º (punto 3) que, el mencionado Acuerdo Marco Europeo para el Teletrabajo de 2002, revisado en 2009, define textualmente al teletrabajo como: *“Una forma de organización y/o realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”*. El mismo parte del carácter temporal del teletrabajo y de su voluntariedad tanto para el trabajador como para el empresario, señalando que, en cuanto a los equipos para la actividad, por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario habrá de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

Concretamente, su apartado siete prevé literalmente que: *“Como regla general el empleador está encargado de proporcionar, instalar y mantener los equipos necesarios para el teletrabajo regular, excepto si el teletrabajador utiliza su propio equipo. Si el teletrabajo se realiza de manera regular el empleador compensa o cubre los costes causados directamente por el trabajo, en particular los relativo s las comunicaciones”*.

Por ello, a tal efecto, el RDL 8/2020, dictado tres días después de la declaración del estado de alarma *-por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis*

sanitaria ocasionada por el Covid-19-, estableció el carácter prioritario o preferente del teletrabajo. Así como afirma en su Preámbulo que el trabajo no presencial se configura como un: “*Instrumento de primer orden para poder conjugar las necesarias medidas de aislamiento y contención de la propagación del virus y, al mismo tiempo, garantizar la continuidad en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales*”, declarando ese carácter preferente del trabajo a distancia, al admitir abiertamente que: “*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 trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad*” (artículo 5).

En línea con lo expuesto y, tal y como se avanzaba, la sentencia continúa matizando cómo el recurso combate el carácter de condición más beneficiosa del contenido del correo electrónico de 6 de marzo de 2020 remitido a toda la plantilla, denunciando la infracción del artículo 3.1.c) ET. Aclarando el propio TS que la cantidad de 1 euro por hora ofrecido por la empresa en el correo de 6 de marzo de 2020 tenía el objeto de compensar a aquellos trabajadores que voluntariamente aceptaran prestar sus servicios en teletrabajo utilizando su propio ordenador y su conexión a internet, ante la imposibilidad en aquel momento, dada la excepcionalidad de la situación derivada la pandemia, de proveer la empresa a sus trabajadores de los medios necesarios para teletrabajar.

La aceptación de dichos términos por parte de los trabajadores se configuraba como la propia exigencia de voluntariedad del teletrabajo, que en aquel momento carecía de regulación, más allá de la referencia del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002, tal y como se ha indicado. Se trataba, pues, como señala el TS, de un ofrecimiento de teletrabajo voluntario para aquellos que quisieran adherirse a esa forma de organización de trabajo en remoto y al que la empresa otorgaba una compensación de 1 euro por hora teletrabajada por la utilización de medios (ordenador, conexión a internet) que aportaba el propio trabajador, y que, como tal, se limitaba a tales circunstancias concretas, admitiendo textualmente que:

“Nos encontramos ante dos escenarios bien distintos, uno que es el de fecha de 6 de marzo de 2020 con una vocación de temporalidad y circunstancias muy concretas: adoptar la medida de teletrabajo por aquellos trabajadores que quisieran prestar sus servicios en dicho régimen, utilizando su propio ordenador y conexión a internet, compensándoles la empresa con un euro por hora trabajada. Otro escenario, el de 19 de marzo de 2020, en el que la empresa ya dispone de los medios necesarios para que su plantilla

teletrabaje, el teletrabajo ya se regula como medio preferente y en el que el director general comunica que la empresa prevé unos incentivos durante el tiempo que se esté en teletrabajo de un 5 por ciento más de salario bruto y 10 minutos por cada hora de descanso remunerado durante los meses de marzo y abril. Siendo las cosas como se han expuesto, no es dudoso, en consecuencia, que la medida de 6 de marzo de 2020 no tenía vocación de permanencia, sino que venía motivada por las circunstancias excepcionales de la Covid, que imponían la necesidad de introducir el teletrabajo como medio de organización del trabajo que permitía la prestación del servicio y, que sin embargo, la empresa no contaba con los medios para su implementación al teletrabajador” (FD 3º, puntos 5 y 6).

La aprobación por parte del trabajador no era sino un requisito inherente a la propia naturaleza voluntaria del teletrabajo, pero no puede interpretarse como una medida que obligase a la empresa a abonar la cantidad de 1 euro por hora teletrabajada más allá de aquel limitado, repentino y excepcional contexto en que se adoptó, puesto que ello no se ajustaría al propio condicionante de su adopción, esto es, la falta de medios de la empresa para la aplicación del teletrabajo. Las consideraciones efectuadas llevaron al TS a estimar el recurso de casación y a revocar la sentencia recurrida, con desestimación de la demanda, dada la estimación del primer motivo de casación; de modo que, habiéndose articulado el resto de los motivos con carácter subsidiario, no procedía su análisis. Debía entenderse, por tanto, que una vez la empresa efectuó el despliegue de los medios necesarios para prestar el teletrabajo, tal y como se constata en el correo electrónico de 19 de marzo, aquella circunstancia que motivó la concesión de la cuantía de 1 euro por hora teletrabajada se desvanecía y la percepción de esta cantidad perdía su causa. Concluyendo expresamente el Alto Tribunal que: *“Desde el momento en que es la empresa y no el trabajador quien pone los medios para el teletrabajo, desaparece la razón de ser de la percepción del euro por hora trabajada, que se vinculaba a la aportación de los medios por el propio trabajador”*.

Por lo anterior, entendemos que el estudio de la presente sentencia nos aporta cuál es hoy la verdadera importancia de la Ley 10/2021, la cual, ha sido examinada en aras a una mejor comprensión de sus preceptos y a su puesta en práctica³. En este punto, cabe resaltar el Capítulo II en cuanto al acuerdo de trabajo a distancia (que abarca los artículos 5-8), dado que el mencionado artículo 5 *-precepto algo complejo de comprender si tenemos presente casos como los abordados en la referida sentencia-*, reconoce expresamente la necesidad de que el trabajo a distancia sea voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, constando la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá

³ Rodríguez-Piñero, M. y Todolí Signes, A. (Dres.): *Trabajo a distancia y teletrabajo: Análisis del marco normativo vigente*. Editorial Aranzadi, Pamplona, 2021.

formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto.

Así como el Capítulo III sobre los derechos de las personas trabajadoras a distancia (artículos 9-19). Dicho Capítulo trata de desarrollar la igualdad de derechos proclamada en el Capítulo I, mediante la mención de las especiales precauciones a tener en cuenta respecto de los derechos laborales, tales como: derechos vinculados a la carrera profesional, derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos, derechos con repercusión en el tiempo de trabajo, derechos relacionados con el uso de medios digitales, etc. De dichos pasajes, resaltamos un cuestionado artículo 11 pues cabe recordar la necesidad de que el empleador asuma los costes del teletrabajo y que corresponde a la persona trabajadora acreditar los gastos del teletrabajo a la empresa para poder cobrarlos, esto es, el trabajador debe justificar que dichos gastos son por razón del trabajo *-y no incluir gastos de otras personas o familiares que vivan en el mismo domicilio donde se desarrolla el teletrabajo-*; indicándose expresamente en dicho precepto que la persona trabajadora a distancia tiene derecho a la dotación suficiente y al mantenimiento de medios, equipos y herramientas, de modo que la empresa debe proporcionarle todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad online y le debe garantizar la atención técnica precisa en el caso de dificultades técnicas a la hora de teletrabajar. Y, todo ello, de acuerdo con el inventario incorporado en el acuerdo y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

3. FALLO DEL TRIBUNAL, RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA Y ALCANCE DE LA SENTENCIA DE 2024

El FALLO de la sentencia vino a poner de manifiesto cómo debía entenderse que, una vez que la empresa efectuó el despliegue de los medios tecnológicos necesarios para prestar el teletrabajo *-tal y como se constata en el correo electrónico reproducido y que databa de 19 de marzo de 2020-*, aquella circunstancia que motivó la concesión de la cuantía de 1 euro por hora teletrabajada se desvanecía y, por ende, también lo hacía y dejaba de tener sentido la percepción de dicha cantidad. Pues tras esa fecha, la empresa ya disponía de los medios necesarios para que su plantilla teletrabaje, regulándose el teletrabajo como medio preferente y en el que el director general comunicaba que la empresa preveía unos incentivos durante el tiempo que se estuviesen teletrabajando de un 5 por ciento más de salario bruto y 10 minutos por cada hora de descanso, remunerado durante los meses de marzo y abril.

De ahí que, como reza en el fallo, el TS estimara el recurso de casación interpuesto por el letrado, actuando en representación de Mst Expert Knowledge

S.L. Del mismo modo, que revocase la resolución judicial dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 122/2021 de fecha 25 de mayo de 2021 en actuaciones sobre conflicto colectivo 420/2020, desestimando la demanda formulada por la Federación de Servicios CCOO contra Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FESMC-UGT), Confederación General de Trabajo (CGT), Mst Expert Knowledge S.L.

Por lo que se refleja que la falta de una regulación específica sobre teletrabajo *-en el momento de la adopción de la medida-*⁴, contribuyó a la confusión respecto a su carácter, pero la posterior formalización de acuerdos y la dotación de recursos por parte de la empresa, demostraron la intención de revertir la situación excepcional y normalizar las condiciones de trabajo. Cabe recordar, pues, que la STS de 27 de febrero de 2024, aborda un supuesto complejo y excepcional dado que, antes de decretarse la pandemia por el coronavirus, la mayor parte de empresas en España no tenían incorporado el teletrabajo o trabajo a distancia, y que la aceptación de dichos términos por parte de los trabajadores no era sino la propia exigencia de voluntariedad del teletrabajo, que en aquel momento carecía de regulación, más allá de la referencia del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo de 2002.

Y, todo ello, lo acordó el Alto Tribunal conforme a la interpretación de lo establecido en el FD N° 3° - *in fine*- de dicha resolución judicial, y que podemos resumir en lo que sigue:

1° La medida de 6 de marzo de 2020 no tenía vocación de permanencia, sino que venía motivada por las circunstancias excepcionales de la pandemia, que imponían la necesidad de introducir el teletrabajo como medio de organización del trabajo que permitía la prestación del servicio y, que sin embargo, la empresa no contaba con los medios para su implementación al teletrabajador.

2° La aceptación por parte del trabajador no era sino un requisito inherente a la propia naturaleza voluntaria del teletrabajo, pero no puede interpretarse como una medida que obligase a la empresa a abonar la cantidad de 1 euro por hora teletrabajada más allá de aquel limitado, repentino y excepcional contexto en que se adoptó, puesto que ello no se ajustaría al propio condicionante de su adopción: la falta de medios de la empresa para la aplicación del teletrabajo.

3° La realidad es que la propia sentencia recurrida constata todo lo anterior, cuando sostiene textualmente que: *“El día 6 -3-2020 y debido al aumento de los contagios derivados del COVID 19 el empleador efectúa una oferta a la plantilla para prestar servicios en régimen de trabajo a distancia, en virtud de la cual*

⁴ Rodríguez-Pasquín, M.; García-Luque, O. y López-Martínez, M.: “Digitalización y teletrabajo en tiempos de pandemia: diferentes mediciones y análisis”, *Revista Política y Sociedad. Ediciones Complutense*, Vol. 61, n° 3, 2024, pp. 1-16.

el trabajador ponía los medios necesarios para realizar tal actividad-equipos informático, teléfono y línea móvil, conexión a internet...- comprometiéndose el empleador a compensar dicho acopio de medios por parte del trabajador con un euro por cada hora prestada en dicho régimen de prestación de servicios”.

4º Se considera, por ende, que una vez la empresa efectúa el despliegue de los medios necesarios para prestar el teletrabajo, aquella circunstancia que motivó la concesión de la cuantía de 1 euro por hora teletrabajada se desvanece y la percepción de esta cantidad pierde su causa. Es decir, desde el momento en que es la empresa y no el trabajador quien pone los medios para el teletrabajo, desaparece la razón de ser de la percepción del euro por hora trabajada, que se vinculaba a la aportación de los medios por el propio trabajador.

En suma, se puede concluir que en el supuesto examinado de 2024, el Alto Tribunal recalca que la aceptación por parte del trabajador no era sino un requisito inherente a la propia naturaleza voluntaria del teletrabajo; sin embargo, no podía interpretarse como una medida que obligase a la empresa a abonar la cantidad de 1 euro por hora teletrabajada más allá de aquel repentino contexto de pandemia en que se adoptó, puesto que ello no se ajustaría al propio condicionante de su adopción, esto es, la falta de medios de la empresa para la aplicación del teletrabajo. Por lo que tal *compensación no constituyó una condición más beneficiosa, sino una medida temporal vinculada a circunstancias excepcionales* como la vivida en pandemia.

Por todo ello, entendemos que la sentencia examinada establece un precedente importante sobre la necesidad de definir claramente la naturaleza temporal de beneficios adicionales concedidos en situaciones extraordinarias, tales como la vivida en tiempos de pandemia a causa del coronavirus. Al tiempo que dicha resolución resalta la importancia de formalizar acuerdos explícitos entre empleadores y trabajadores, estableciendo los términos y condiciones de cualquier beneficio adicional de manera transparente, para evitar conflictos legales en el futuro; así como refleja la necesidad de una regulación detallada en materia de teletrabajo para garantizar la seguridad jurídica de ambas partes en la relación laboral.