

Resuelve la AN que la empresa no puede sustituir los gastos derivados del trabajo a distancia por días de libre disposición

Con estimación del recurso interpuesto por los sindicatos recurrentes, se anulan las cláusulas de los acuerdos de trabajo a distancia que rigen en la empresa demandada para todos aquellos trabajadores que quisieran acogerse a dicha forma de prestar servicios, relativas a la “Distribución entre tiempo de trabajo presencial y tiempo de trabajo a distancia” y a la compensación de los gastos por días de libre disposición.

Por lo que se refiere a la distribución del tiempo de trabajo declara la Sala que la empresa podrá establecer por necesidades organizativas o de coordinación de proyectos, requerir al trabajador para que trabaje presencialmente en un porcentaje no superior al 20% de su jornada laboral mensual, alterándose de forma unilateral el porcentaje de trabajo a distancia inicialmente pactado, sin sujetarse en cuando a dicha previsión a las estipulaciones del art. 8 de la Ley de Trabajo a Distancia. En relación al mecanismo compensatorio de los gastos en la cuantía dineraria establecida por convenio colectivo por los días de libre disposición de que disponen los trabajadores, no puede ser convalidado, pues el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores reconoce los días de libre disposición a quienes trabajen a distancia, pero en ningún caso como contraprestación a los gastos de este modo de trabajar.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

SENTENCIA 62/2024, DE 03 DE JUNIO DE 2024

RECURSO Núm: 289/2023

Ponente Excmo. Sr. ANA SANCHO ARANZASTI

En MADRID, a tres de junio de dos mil veinticuatro.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000289 /2023 seguido por demanda de FEDERACION DE SERVICIOS CCOO (letrada D.ª Sonia de Pablo Portillo) contra DXC TECHNOLOGY SPAIN SA (letrado D. Enrique Gómez Corrales), FESMC-UGT (letrado D. Roberto Manzano del Pino), CSIF (letrada D.ª Lourdes Herrezuelo Sánchez), USO (letrado D. José M.ª Trillo-Figueroa Calvo) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. Dña. ANA SANCHO ARANZASTI.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El 23-11-2023 fue interpuesta demanda por la representación letrada de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CCOO) frente a la empresa DXC Technology Spain S.A (en adelante DXC o la empresa), solicitando se citase como partes interesadas la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), CSIF y USO en la que, con base en los hechos y fundamentos de derecho que en la misma se exponían suplicaba se dictase sentencia en los términos expresados en el mismo.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, por decreto de 24-11-2023, las partes fueron citadas a los actos de conciliación y juicio, a celebrar el 17-1-2024, si bien, dicho señalamiento fue suspendido a efectos de procederse a aclarar el suplico de la demanda, lo que se efectuó por medio de escrito presentado el 18-1-2024, quedando redactado el mismo del siguiente modo:

Se declare la obligación de formalizar acuerdos individuales de teletrabajo con indicación del porcentaje y distribución de jornada a distancia de conformidad al art. 7 de la LTD y en consecuencia, se declare la nulidad de la cláusula segunda de los acuerdos de teletrabajo en lo referente a la previsión de disponibilidad presencial a requerimiento por empresa por un 20 % de la jornada, recogido en los siguientes términos: "si bien, por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la Compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial no podrá superar el 20% de la jornada laboral mensual de la Persona Trabajadora y este 20% no será acumulable para los restantes meses siguientes. "

- Se declare la nulidad de los dos últimos párrafos de la cláusula 5 de los acuerdos individuales y en consecuencia se declare el derecho de la plantilla a percibir la compensación económica establecida en el art. 41 del convenio sectorial y al abono de los atrasos por dicha compensación desde abril de 2023.

TERCERO.- Teniéndose por efectuada la aclaración, se fijaron dos nuevos señalamientos que fueron suspendidos (26-3-2024 y 24-4-2024), celebrándose finalmente el juicio el 22-5-2024, al no alcanzarse acuerdo en conciliación. Las partes emitieron sus argumentos en el siguiente sentido:

1.º.- La parte actora ratificó la demanda, en los términos expresados en el suplico que quedó fijado tras la subsanación de aclaración. Apuntó a la existencia de dos cláusulas tipo del acuerdo de teletrabajo que reflejan un modelo de teletrabajo adoptado desde la pandemia. Hasta marzo de 2023, a requerimiento de la IT, se plantea negociación (d. 10). Estas negociaciones terminan sin acuerdo en julio de 2023 y hasta esa fecha, se han prestado servicios de teletrabajo sin compensación. Tras ello, en octubre de 2023, ante un segundo requerimiento de la IT (d. 4) realiza acuerdos individuales introduciendo:

La Clausula 2.ª, que regula la disponibilidad a la empresa de un porcentaje, que choca con el contenido mínimo de las norma. Se altera el régimen de teletrabajo en contra del art. 8 LTC y sentencias de la AN 117/22 y 144/2022, entendiendo la actora que no cabe discrecionalidad del contenido mínimo y se altera el porcentaje de teletrabajo sin compensación alguna.

Clausula 5.ª: renuncia a la compensación de los gastos. La empresa dice que se compensa por días de libre disposición. Ello contraviene el art. 41 del cc sectorial así como el art-. 7. D) y art. 12 de la Ley de teletrabajo.

Apuntó a la SAN dictada en el proceso 287/2024 en la que se dispone que la compensación por tiempo, no sustituye a la compensación por gastos. Y por ello la nulidad de la citada cláusula comporta el derecho de los trabajadores a recibir la compensación no percibida desde abril de 2023.

2.º.- UGT, USO y CSIF se adhirieron a la demanda.

3.º.- La empresa se opuso. En cuanto a la cláusulas impugnadas, alegó:

1.- Porcentaje: Los contratos incluyen en el punto 2 que las partes acuerdan que el teletrabajo será al 100% de la jornada, exceptuándose el 20% para concretas circunstancias.

2.- Abono de gastos y nulidad de la cláusula: Esta posibilidad es más beneficiosa para los empleados y se viene disfrutando por ellos. Debe prevalecer esta posibilidad.

Los trabajadores que prestan servicios en presencial tienen 5 días de libre disposición (D. 23)

No existiendo hechos controvertidos, al tratarse de una cuestión meramente jurídica, se propuso prueba documental por ambas partes, si bien el sindicato demandante no reconoció la documental de la empresa, al tratarse de un documento de "testeo" que desconocían. La empresa reconoció la documental propuesta por la actora.

Emitidas las conclusiones en los términos expresados en el soporte videográfico, que damos por reproducidas, los autos quedaron conclusos para dictar sentencia.

CUARTO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales.

Quedan acreditados y así se declaran los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa DXC Technology Spain, S.A, adscritos a los centros de trabajo de Avilés (878), Madrid (164) y Barcelona (76) sujetos al régimen de trabajo a distancia. DXC forma parte de un grupo de empresas mercantil del que forman parte también ES Consultoría y Aplicaciones SLU, ES Field Delivery Spain S.L., ES Outsourcing Spain y ES Procesos de Negocio.

La empresa rige las relaciones laborales con sus trabajadores por el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública (BOE 26-7-2023).

El sindicato demandante cuenta con implantación suficiente en el ámbito del conflicto, ostentando la condición de sindicato más representativo a nivel estatal.

Hecho no controvertido.

SEGUNDO.- Desde la finalización de la situación de pandemia por la COVID-19 en la que los trabajadores prestaron sus servicios a distancia, la empresa implementó un sistema de trabajo flexible a aplicar a partir del 1-4-2022, solicitando los sindicatos con implantación en la empresa, la apertura de una mesa de negociación para discutir los detalles sobre la política de teletrabajo.

Descriptor 3 (correos electrónicos solicitando apertura mesa negociación).

Descriptor 20 (política de trabajo flexible y comunicación de su activación desde el 1-4-2022).

TERCERO.- Ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Asturias en fecha 2-3-2023 se interpuso denuncia por doña Africa ante la falta de adaptación de los contratos de trabajo a la normativa de trabajo a distancia.

Descriptor 11.

CUARTO.- Previo requerimiento de la Inspección de Trabajo, realizado el 29-5-2023, se celebró reunión el 24-4-2023 por el que se procedió a la apertura de la mesa de negociación en materia de política de trabajo flexible/política de trabajo a distancia.

Descriptor 5.

QUINTO.- A partir de dicho momento, se celebraron un total de nueve reuniones, culminando el proceso en fecha 18 de julio de 2023 sin acuerdo.

Descriptor 5, 6, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 18: actas reuniones, por reproducidas.

SEXTO.- El 11-7-2023 la Inspección de Trabajo de Asturias remitió oficio a la empresa realizando requerimiento para que procediera a:

" Documentar por escrito los anexos individuales sobre teletrabajo a los trabajadores que presten servicio en esta modalidad especificando el porcentaje de jornada que realizan a distancia y el porcentaje presencial que va a realizar cada trabajador, incluyéndose la compensación económica por gastos que contempla la Ley 10/21 de 9 de julio y el art. 41 del XVII Convenio Colectivo Estatal *de empresas de consultoría tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública aplicable y demás contenido obligatorio que contempla la mencionada Ley.* -

Proporcionar a la Representación Legal de los Trabajadores copia de los anexos escritos firmados con los trabajadores.

Descriptor 4: Oficio Inspección por reproducido.

SÉPTIMO.- El 26-7-2023, la empresa remitió correo electrónico a la plantilla del centro de trabajo de Avilés comunicando el cierre de la mesa de negociación sin acuerdo y que por ello *" la empresa procederá a la formalización de acuerdos de trabajo a distancia, que en breve irá remitiendo a las personas trabajadoras conforme a las necesidades de los servicios "* y que *" hasta el momento que se formalicen dichos acuerdos, se seguirá funcionando conforme a la política de trabajo flexible"*.

Descriptor 8.

OCTAVO.- Ante las peticiones de aclaración sobre los términos de la política de trabajo a distancia, la empresa remitió correos electrónicos con la propuesta, que obra al descriptor 23, explicando los términos de la misma.

NOVENO.- El 9-10-2023 la empresa comenzó a remitir a la plantilla el modelo de acuerdo a distancia, para su suscripción por los trabajadores, que se incorpora a los descriptors 9 y 64 dándose por reproducidos en su integridad. El citado modelo, en lo que aquí interesa, incorpora las siguientes cláusulas:

Cláusula 2. Distribución entre tiempo de trabajo presencial y tiempo de trabajo a distancia.

Las Partes acuerdan que la Persona Trabajadora prestará servicios a distancia el 100% de su jornada laboral, si bien, por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial, no podrá superar el 20% de la jornada laboral mensual de la Persona Trabajadora y este 20% no será acumulable para los restantes meses siguientes.

En el supuesto de acudir a tu centro de trabajo deberás reservar el puesto de trabajo mediante la actual herramienta CONDECO o cualquier otra herramienta que la empresa implemente y garantice el acceso al centro de trabajo.

Cláusula 5. Medios de trabajo.

La Compañía ha hecho entrega a la Persona Trabajadora de los medios materiales necesarios para el ejercicio de su actividad profesional, los cuales se mencionan a continuación, detallándose igualmente la vida útil que se calcula a cada uno de ellos:

- Or denador

- Te clado

- Ra tón

- Ot ros;

A todos estos medios se les atribuye una vida útil de cinco años.

El uso de los medios relacionados está exclusivamente limitado al ejercicio de la actividad profesional, no pudiéndose emplear para fines personales, y teniendo en cuenta lo establecido en la política de desconexión digital.

La Persona Trabajadora y la Compañía acuerdan expresamente 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, siendo este año 2023 de un día dadas las fechas de formalización del presente acuerdo.

Con esta compensación en tiempo de descanso retribuido la Persona Trabajadora declara que la Compañía ha sufragado o compensado adecuadamente el desarrollo del trabajo flexible/distancia, no teniendo pendiente ningún tipo de gasto susceptible de compensación que la Compañía no haya ya compensado, así como que no tiene derecho a ningún tipo de compensación adicional por el hecho de prestar servicios a distancia".

DÉCIMO.- Lo s trabajadores acogidos al régimen de trabajo a distancia que han suscrito el modelo propuesto por la empresa no han recibido compensación económica alguna por los gastos que ha producido dicho modelo (no controvertido).

UNDÉCIMO.- El 23-10-2023 tuvo lugar intento de conciliación ante el SIMA que culminó con el resultado de "falta de acuerdo".

Descriptor 19.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del proceso de conflicto colectivo de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS, los hechos declarados probados se sustentan únicamente en la prueba documental que se hace constar en los ordinales que conforman el relato fáctico, con expresión concreta de su situación en autos.

TERCERO.- Es objeto del presente procedimiento el contenido de parte de las cláusulas 2.ª y 5.ª de los acuerdos de trabajo a distancia que rigen en la empresa demandada para todos aquéllos trabajadores que quieran acogerse a dicha forma de prestar servicios. Sostiene el sindicato actor, al que se adhieren el resto de las formaciones sindicales que fueron citadas como interesadas, que los párrafos que se indican de las citadas cláusulas son nulas, por no respetar el contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia ni el convenio colectivo de aplicación.

No son hechos controvertidos que la empresa vino aplicando una política de trabajo flexible tras la pandemia originada por la COVID-19 hasta que, previo requerimiento de la Inspección de Trabajo se procedió a la apertura de un periodo negociador para instaurar las bases del sistema de trabajo a distancia que habrían de regir a partir de dicho momento, no alcanzándose acuerdo. Tras segundo requerimiento de la Inspección de Trabajo, la empresa procedió a remitir a los trabajadores el modelo de trabajo a distancia, que de forma individual deberían suscribir los trabajadores que quisieran acogerse a dicho sistema, que incluye las cláusulas que ahora se impugnan. Estos hechos se infieren

de los ordinales segundo a noveno de la presente resolución, siendo conformes en cuanto a su producción.

Por ello, y tal y como se indicó en el acto de juicio, la cuestión que ahora resolvemos es estrictamente jurídica y tiene por objeto analizar las dos cláusulas controvertidas y su carácter o no ajustado a derecho.

Comenzaremos en primer término por la Cláusula 2.ª denominada " Distribución entre tiempo de trabajo presencial y tiempo de trabajo a distancia". Dice lo siguiente:

Las Partes acuerdan que la Persona Trabajadora prestará servicios a distancia el 100% de su jornada laboral, si bien, por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial, no podrá superar el 20% de la jornada laboral mensual de la Persona Trabajadora y este 20% no será acumulable para los restantes meses siguientes.

En el supuesto de acudir a tu centro de trabajo deberás reservar el puesto de trabajo mediante la actual herramienta CONDECO o cualquier otra herramienta que la empresa implemente y garantice el acceso al centro de trabajo.

Considera el sindicato demandante que la citada cláusula se aparta del contenido de lo dispuesto en el art. 1 de la LTD por cuanto que prevé un porcentaje de trabajo presencial, a disposición de la empresa, que altera el régimen previsto en el art. 8 de la norma, siendo la fijación del porcentaje de prestación de servicios a distancia un elemento esencial del contrato que no puede ser alterado de forma unilateral. Por ello, solicita sea declarada nula la redacción de la cláusula segunda que dice:

" si bien, por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la Compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial no podrá superar el 20% de la jornada laboral mensual de la Persona Trabajadora y este 20% no será acumulable para los restantes meses siguientes".

Esta primera petición ha de ser estimada. Hemos de partir del contenido de nuestra sentencia de 6-6-2022, *proceso 134/2022* (ROJ: SAN 2729/2022 - ECLI:ES:AN:2022:2729), ya realizábamos las siguientes puntualizaciones:

"El trabajo a distancia lo regula la Ley 10/2021, en adelante LTD.

Dicha Ley, como se indica en su EM, entronca con el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 por UNICE/UEAPME, CEEP y CES que fue asumido plenamente por el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (BOE 24-2-2003).

Tanto dichos acuerdos como la propia ley consideran el trabajo a distancia como un genuino y específico contrato de trabajo (de subespecie lo califica la LTD), que va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena del art. 1 ET.

Es por ello que la base dogmática del trabajo a distancia se vincula en dichos acuerdos y en la LTD al ineludible requisito de la voluntariedad (consentimiento) de las partes, trabajador individual y empresario, para suscribirlo art. 5 LTD, para modificarlo, art. 8 y para resolverlo, art. 5.3.

En este contexto en el que se recupera como primordial fuente de las obligaciones la voluntad de empresario y trabajador, la negociación colectiva ocupa un papel secundario que se concreta en la DA de la LTD que indica:

1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como "regular" esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión".

Por otro lado, no podemos obviar lo dispuesto en el art. 8 de la LTD: 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. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras.

La cláusula que ahora examinamos prevé que de forma unilateral, la empresa podrá establecer por necesidades organizativas o de coordinación de proyectos, requerir al trabajador para que trabaje presencialmente en un porcentaje no superior al 20% de su jornada laboral mensual, alterándose de forma unilateral el porcentaje de trabajo a distancia inicialmente pactado, sin sujetarse en cuando a dicha previsión a las estipulaciones del art. 8 de la LTD, por lo que el párrafo indicado de la cláusula segunda debe ser considerado nulo, tal y como ya resolvimos en un supuesto análogo al que ahora nos ocupa en nuestra sentencia de fecha 12-09-2022 proceso 2014/2022 (ROJ: SAN 4145/2022 - ECLI:ES:AN:2022:4145).

CUARTO.- Igual suerte estimatoria ha de correr a segunda de las peticiones de la demanda. Se concreta esta última en lo siguiente: "*se declare la nulidad de los dos últimos párrafos de la cláusula 5 de los acuerdos individuales y en consecuencia se declare el derecho de la plantilla a percibir la compensación económica establecida en el art. 41 del convenio sectorial y al abono de los atrasos por dicha compensación desde abril de 2023, fecha en que fue aprobado el convenio sectorial de aplicación*".

Dice la cláusula quinta "medios de trabajo" en sus dos últimos párrafos:

" La Persona Trabajadora y la Compañía acuerdan expresamente 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, siendo este año 2023 de un día dadas las fechas de formalización del presente acuerdo.

Con esta compensación en tiempo de descanso retribuido la Persona Trabajadora declara que la Compañía ha sufragado o compensado adecuadamente el desarrollo del trabajo flexible/distancia, no teniendo pendiente ningún tipo de gasto susceptible de compensación que la Compañía no haya ya compensado, así como que no tiene derecho a ningún tipo de compensación adicional por el hecho de prestar servicios a distancia".

Según refiere la empresa en su contestación, la compensación de los gastos de teletrabajo por días de libre disposición, satisface las necesidades de la plantilla, siendo beneficioso dicho sistema para los trabajadores acogidos al sistema de trabajo a distancia. Ahora bien, dicha afirmación no puede corroborar una práctica que esta Sala ha declarado no ser conforme a derecho.

Baste citar la sentencia a la que se aludió por la letrada del sindicato actor para confirmar el criterio mantenido por este Tribunal acerca de la cuestión que ahora nos ocupa, dictada el 23-1-2024, proceso 287/2023 (ROJ: SAN 272/2024 - ECLI:ES:AN:2024:272), en la que realizábamos las siguientes consideraciones:

"El art. 41 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública establece:

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de compensación de gastos la cantidad 17€ brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo, respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

Dicha compensación por gastos no está siendo abonada por el empresario que alega en su descargo que el acuerdo alcanzado con UGT establece otro mecanismo compensatorio distinto, en concreto en referido a días de libre disposición.

Se indica en dichos acuerdos, tal como se deja expresado en el HP3.^o que Las Personas Trabajadoras que están desarrollando el sistema de trabajo flexible tendrán dos días de libre disposición al año. Las Personas Trabajadoras que sean requeridas por la empresa para el desarrollo del trabajo presencial al 100 % sin poder llevar a efecto la prestación de servicio flexible tendrán 3 días de libre disposición o la parte proporcional trabajada

En nuestras precedentes SAN 44/2022 y 144/2022, antes citadas, ya nos hemos pronunciado acerca del carácter legal imperativo de la obligación de asunción por el empresario de los gastos generados por el trabajo a distancia conforme lo establecido en el art. 7b) LTD.

Pues bien, no podemos validar el mecanismo compensatorio de los gastos en la cuantía dineraria establecida en el convenio colectivo por los días de libre disposición de que disponen los trabajadores. Y ello por cuanto:

- el acuerdo alcanzado con UGT, reconoce esos días de libre disposición a quienes trabajan a distancia, pero en ningún caso como contraprestación a los gastos de este modo de trabajar, por lo que no puede aceptarse la cualidad compensatoria que de dichos días se postula;

- pero si así se considerara y tratándose en todo caso de un contrato de adhesión, no podría desvirtuar la obligación legal de obvia compensación económica, no en descansos, de los gastos de trabajar a distancia, ni la obligación convencional que fija el precio de dicha compensación en 17 euros mensuales, máxime cuando en el art. 41 del convenio colectivo se determina con claridad que la compensación por gastos no podrá ser objeto de compensación ni absorción por ningún otro concepto".

Los anteriores razonamientos son plenamente extrapolables al caso que nos ocupa, lo que conduce a la estimación íntegra de la demanda, en los términos expresados en el suplico del escrito rector.

QUINTO.- La presente resolución no es firme y contra la misma cabe interponer recurso de casación ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (art. 205.1 LRJS).

En virtud de lo expuesto

FALLAMOS

Estimamos íntegramente la demanda interpuesta por la representación letrada de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS (SERVICIOS-CCOO), a la que se adhirieron la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FESMC-UGT), CSIF Y USO frente a la empresa DXC TECHNOLOGY SPAIN S.A, y en consecuencia:

1.º.- Declaramos nulo el párrafo de la cláusula segunda del modelo de acuerdo de teletrabajo que dice lo siguiente: si bien, por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la Compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial no podrá superar el 20% de la jornada laboral mensual de la Persona Trabajadora y este 20% no será acumulable para los restantes meses siguientes".

2.º.- Declaramos nulos los dos últimos párrafos de la Clausula 5.ª del modelo de acuerdo de teletrabajo que dicen lo siguiente:

" La Persona Trabajadora y la Compañía acuerdan expresamente 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, siendo este año 2023 de un día dadas las fechas de formalización del presente acuerdo.

Con esta compensación en tiempo de descanso retribuido la Persona Trabajadora declara que la Compañía ha sufragado o compensado adecuadamente el desarrollo del trabajo flexible/distancia, no teniendo pendiente ningún tipo de gasto susceptible de compensación que la Compañía no haya ya compensado, así como que no tiene derecho a ningún tipo de compensación adicional por el hecho de prestar servicios a distancia".

3.º.- Declaramos el derecho de los trabajadores acogidos al régimen de trabajo a distancia a recibir la compensación económica prevista en el art. 41 del Convenio colectivo sectorial desde el mes de abril de 2023.

4.º.- Condenamos a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones.

Sin imposición de costas.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) n.º 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el n.º 2419 0000 67 0289 23; si es en efectivo en la cuenta n.º 2419 0000 67 0289 23, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.