

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: Julio

TELETRABAJO Y DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Teleworking and reconciliation rights



Realizado por el alumno:

Aday Medina Santos

Tutorizado por el Profesor/a:

Brais Iglesias y Sarai Rodríguez

Departamento:

DERECHO PÚBLICO Y PRIVADO ESPECIAL Y DERECHO DE LA EMPRESA

Área de conocimiento:

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ABSTRACT

This paper will address the issue of teleworking. It will analyse judgments on teleworking with the aim of examining the existing case law on teleworking. The analysis of these judgements will provide an understanding of how the courts have interpreted and applied labour law in cases related to teleworking. It will seek to identify the criteria used by the courts to determine the rights and obligations of the parties involved, as well as the legal consequences derived from telework.

Aspects such as the delimitation of responsibilities between the employer and the worker, health and safety protection at work, remuneration and labour rights will be examined.

Key Words: Conciliation , Workers' Statute, women workers and Royal Decree-Law 28/2020 of 22 September on teleworking

RESUMEN

En el presente trabajo se abordará el tema del teletrabajo. Se analizarán sentencias sobre el teletrabajo con el objetivo de examinar la jurisprudencia existente en relación a esta modalidad laboral. El análisis de estas sentencias permitirá comprender cómo los tribunales han interpretado y aplicado la normativa laboral en casos relacionados con el teletrabajo. Se buscará identificar los criterios utilizados por los tribunales para determinar los derechos y obligaciones de las partes involucradas, así como las consecuencias legales derivadas del teletrabajo.

Se examinarán aspectos como la delimitación de las responsabilidades entre el empleador y el trabajador, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, la remuneración y los derechos laborales.

Palabras clave: Conciliación, Estatuto de los Trabajadores, trabajadoras, Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. SENTENCIA 19 abril 2022. TSJ 2022/850. Asunto AS/2022/1081	9
2.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	9
2.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal	11
2.3 Normativa aplicable	11
2.4 Doctrina aplicable	11
2.5 Reflexión crítica	12
3. SENTENCIA 22 enero 2021. TSJ 249/2021. Resolución: 345/2021	13
3.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	13
3.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal	15
3.3 Normativa aplicable	16
3.4 Doctrina aplicable	17
3.5 Reflexión crítica	18
4. SENTENCIA 1 junio 2022. TS 2253/2022.	19
4.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	19
4.2 Pretensiones de las partes y problema jurídica principal	20
4.3 Normativa aplicable	21
4.4 Doctrina aplicable	21
4.5 Reflexión crítica	22
5. SENTENCIA 5 febrero 2021. TSJ 1056/2021. Recurso 3191/2020.	23
5.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	23
5.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal	24
5.3 Normativa aplicable	25
5.4 Doctrina aplicable	26
5.5 Reflexión crítica	27
6. SENTENCIA 9 febrero 2022. TSJ 130/2022. Asunto 2022/717.	28
6.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal	28

6.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal	29
6.3 Normativa aplicable	30
6.4 Doctrina aplicable	31
6.5 Reflexión crítica	33
7. CONCLUSIÓN	35
8. BIBLIOGRAFÍA	40

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se abordará el tema del teletrabajo, centrándonos en el análisis de sentencias judiciales relacionadas con esta modalidad laboral. El objetivo principal es examinar la jurisprudencia existente y comprender cómo los tribunales han interpretado y aplicado la normativa laboral en casos relacionados con el teletrabajo.

El teletrabajo es definido por la Real Academia de la Lengua Española como el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas. Aunque se realiza "desde lejos", en algunos casos también puede llevarse a cabo en el establecimiento del empleador. El teletrabajo es una modalidad de trabajo que se ha vuelto más común debido al uso de tecnologías de información y comunicación.

El teletrabajo se considera una forma especial de trabajo que permite a la empresa modificar su esquema de fuerza laboral, reduciendo costos operativos y aumentando la eficiencia del personal. Esta modalidad permite la descentralización laboral, ya que las trabajadoras y trabajadores pueden cumplir con sus obligaciones laborales desde su propio domicilio u otro lugar seleccionado por ellos. Tiene ventajas como reducir el ausentismo y los tiempos de traslado, permitir mayor disponibilidad de tiempo para la familia y otras necesidades personales, y ser beneficioso para personas con discapacidad.

El teletrabajo se realiza de manera habitual y es ejercido por una persona física que presta servicios subordinados al empleador. Se lleva a cabo a distancia, aunque ocasionalmente puede realizarse en el lugar de trabajo. No hay posibilidad física de supervisar la ejecución del teletrabajador debido a la distancia, pero se utilizan herramientas tecnológicas y de telecomunicación para llevar a cabo estas funciones.

Esta modalidad se apoya en el uso de herramientas informáticas y de telecomunicación proporcionadas por el empleador. Puede clasificarse en diferentes tipos, como la oficina en casa, el teletrabajo móvil, las oficinas satélite, los telecentros, las oficinas de zona, y la oficina virtual.

El teletrabajo ha experimentado un crecimiento significativo en España debido a la crisis de la COVID-19. Antes de la pandemia, solo representaba el 4,25% de los trabajadores asalariados en 2019, según datos del INE. Las mujeres estaban ligeramente más representadas en este grupo que los hombres, lo cual puede deberse a la cultura empresarial "presencialista" y la falta de regulación clara en torno al teletrabajo. A nivel europeo, el porcentaje ya ascendía al 11% en 2015, según Eurofound.

La crisis sanitaria ha impulsado aún más el teletrabajo y es probable que se mantenga en el futuro. Las nuevas tecnologías de la comunicación han facilitado la organización de la actividad empresarial a distancia, especialmente en el sector de servicios públicos y privados. El teletrabajo ha evolucionado junto con el avance de las tecnologías de la información y la comunicación, como la robótica, la inteligencia artificial, el "Internet de las cosas" y el blockchain, lo cual ha permitido la prestación de diversos servicios de forma remota. La reducción de costos de acceso a internet y herramientas tecnológicas, junto con el aumento de los costos de transporte y el interés empresarial en favorecer la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar, ha impulsado el uso de las tecnologías en todos los ámbitos, especialmente en el laboral.

Las plataformas digitales han desempeñado un papel importante en el fomento del teletrabajo, tanto a nivel nacional como internacional. Estamos presenciando un cambio significativo en la forma de prestar servicios laborales, y se espera que el teletrabajo represente un porcentaje cada vez mayor de los trabajadores y trabajadoras en el futuro cercano. A nivel legislativo, aún existe una falta de regulación a nivel europeo e internacional, pero el Gobierno español ha respondido a esta situación con la aprobación del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia. Sin embargo, esta regulación plantea algunas dudas y no aborda todos los problemas relacionados con el teletrabajo.

El teletrabajo ofrece diversas ventajas que incentivan su adopción, aunque también presenta desafíos que dificultan su implementación. El análisis de oportunidad del teletrabajo se puede realizar desde tres perspectivas: la de las empresas interesadas en implementarlo, la de las trabajadoras y trabajadores que podrían prestar sus servicios a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y la de la sociedad en general.

Desde la perspectiva empresarial, el teletrabajo tiene varias ventajas. En primer lugar, se destaca la reducción de costes generales, especialmente relacionados con la disminución de las necesidades de espacio físico y las instalaciones empresariales, como el aparcamiento. Además, se pueden producir ahorros en los costes de transporte de los trabajadores cuando son asumidos por las empresas. Esta reducción de costes también puede propiciar el surgimiento de nuevas empresas, especialmente PYMES, al requerir una inversión inicial menor.

Otra ventaja es el aumento de la productividad de los empleados. La ausencia de interrupciones en el lugar de trabajo y la posibilidad de elegir los momentos más propicios para el trabajo pueden contribuir a un mayor rendimiento. Asimismo, el

teletrabajo puede reducir la siniestralidad laboral, la conflictividad y el absentismo, así como acelerar el tiempo de reincorporación al trabajo en casos de incapacidad temporal.

El teletrabajo también amplía las posibilidades de contratación al no depender tanto de la ubicación física de los potenciales teletrabajadores. Esto facilita la descentralización geográfica y la expansión hacia nuevos mercados o clientes. Además, proporciona mayor flexibilidad y capacidad de adaptación ante los cambios del mercado y las demandas. También permite retener a personas valiosas para la empresa que, de lo contrario, podrían abandonar el mercado laboral en busca de mayor flexibilidad debido a cargas familiares o su proximidad a la edad de jubilación.

Por otro lado, el teletrabajo también plantea desventajas desde el punto de vista empresarial. Una de ellas es la dificultad para controlar la cantidad y calidad del trabajo realizado. Esto puede requerir un cambio en el enfoque de gestión hacia los resultados de la actividad laboral. Asimismo, existe una mayor dificultad para trabajar en equipo y aprovechar las sinergias derivadas de la interacción personal y los espacios compartidos.

Otro inconveniente es la menor seguridad de las telecomunicaciones, lo que puede implicar un riesgo para la confidencialidad de la información. También se dificulta el control de la seguridad e higiene en el trabajo. Además, el teletrabajo puede requerir una reorganización de la estructura y organización empresarial tradicional. Existe el riesgo de pérdida de la identidad empresarial, especialmente en ciertos sectores. Además, puede implicar una inversión adicional en TIC y formación para garantizar el uso adecuado de las herramientas tecnológicas, así como mejorar los canales de comunicación debido a la menor interacción presencial.

2. SENTENCIA 19 abril 2022. TSJ 2022/850. Asunto AS/2022/1081

2.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

Doña Remedios madre de dos hijos menores, presta servicios desde el 1 de agosto de 2007 para la empresa Dirección000 con un contrato de trabajo indefinido, a jornada completa de lunes a viernes. Desde marzo hasta junio del 2020 y desde noviembre del mismo año hasta agosto de 2021 trabajaba a distancia debido a la crisis sanitaria que impedía ir a trabajar de manera presencial. A partir del 30 de agosto de 2021, día en que se finalizaba la prestación de servicios a través del teletrabajo y volvía de manera presencial, Remedios solicitó a la empresa teletrabajar tres días a la semana y trabajar en el centro de trabajo los otros dos restantes, así como también solicitaba “medios materiales y telemáticos necesarios para poder realizar mi prestación laboral en la forma de teletrabajo o trabajo a distancia” con el fin de disfrutar del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar aportando certificados tanto del horario del centro de estudios de uno de los hijos que tiene bajo su custodia y también el certificado de trabajo del otro progenitor. Aclarando que para la empresa no supone un inconveniente alguno puesto que al ser ingeniera de S3 puede teletrabajar de la misma forma que había venido haciendo.

Al cabo de un mes, la empresa le respondió intentando acercarse lo más posible su propuesta, ofertándole la posibilidad de teletrabajar 15 días por trimestre, prestando los servicios de esta forma por un máximo de dos días por semana, y hacer uso de los medios tanto materiales como telemáticos los días que vaya a hacer la prestación de servicios a través del teletrabajo, puesto que lo que requiere Remedios rompe con el esquema de la empresa entre otros puntos, como el ambiente que se venía desarrollando antes de la pandemia. La empresa recalcó que los servicios prestados

por la trabajadora en forma de teletrabajo han sido de manera excepcional por la crisis sanitaria.

Los órganos por los cuales ha pasado desde que se inició el proceso hasta la fecha de la sentencia, transcurre empezando por el Juzgado de lo social número 2 de Avilés el día 26 de noviembre de 2021 en autos promovidos sobre conciliación de la vida laboral y familiar. donde dicho Juzgado dictó la sentencia número 405/2021, de fecha veintiséis de noviembre de dos mil (PROV 2022, 77838) veintiuno. La empresa ha solicitado la reposición de las actuaciones debido a la inadmisión de una prueba testifical que propuso en el acto del juicio. Argumenta que la inadmisión de la prueba viola su derecho a la tutela judicial efectiva y su derecho de defensa, ya que el testigo propuesto era un representante de la demandada y participó en el proceso negociador interno. La representación de la actora, por su parte, opone que el testigo propuesto es administrador mancomunado de la demandada y que no podía actuar como testigo. El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la prueba no implica la admisión de todas las pruebas propuestas por las partes, sino sólo de aquellas que sean pertinentes y estén autorizadas por el ordenamiento jurídico. La inadmisión de una prueba no implica una violación del derecho a la prueba si se realiza de conformidad con las normas legales.

La sentencia fue recurrida por recurso de suplicación donde el fallo de la sentencia donde se declara el derecho a la trabajadora para que pueda adaptar el trabajo presencial al teletrabajo. Y absuelve a la empresa demandada de la pretensión acumulada de indemnización por daños de índole moral. Se elevó por el Juzgado de lo Social donde los autos entraron el día 14 de febrero de 2022. El recurso se dictó al cabo de un mes y tres días. Doña Remedios había solicitado teletrabajar los lunes, miércoles y jueves y así fue reconocido por la sentencia. La empresa demandada recurre al recurso de suplicación. Dicho recurso es impugnado por la parte demandante. Sin embargo, el Fiscal considera que es pleno de derecho.

2.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

La parte actora, madre de dos niños ha venido teletrabajando durante varios períodos de la pandemia. Una vez mejorada la crisis sanitaria, la empresa decide que las trabajadoras y trabajadores presten sus servicios en la modalidad presencial. Doña Remedios solicita teletrabajar tres días en semana para conciliar su vida laboral y familiar y además los medios y dispositivos para el funcionamiento de la prestación de servicios. La parte demandada intentando proponer una solución y haciendo que se asemeje a lo que la parte demandante solicita, la empresa le responde con que puede teletrabajar 15 días por trimestre, y trabajando a distancia como máximo dos veces a la semana. Los medios necesarios para poder trabajar también se los facilita como lo ha hecho durante el COVID-19.

2.3 Normativa aplicable

- Constitución Española
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
- ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- LISOS: Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

2.4 Doctrina aplicable

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores contempla dos razones para poder cambiar el lugar de trabajo: por un lado, reducir el tiempo de desplazamiento y estar

cerca de las personas que necesitan atención; y por otro lado, tener más autonomía para decidir cuándo y cómo realizar las tareas asignadas por la organización productiva, gracias al uso de herramientas digitales que pueden hacer que el trabajo sea más flexible y no necesariamente presencial en horarios rígidos. Se establece que para poder teletrabajar, el trabajador debe solicitarlo previamente y la empresa tiene derecho a oponerse si considera que la petición no es razonable o proporcional a las necesidades de la organización. Además, la solicitud debe realizarse siguiendo lo que establece el convenio colectivo, que deberá garantizar que no haya discriminación directa o indirecta.

Si el convenio no establece nada al respecto, se debe abrir un proceso de negociación individualizado entre el trabajador y la empresa durante un máximo de 30 días, donde ambas partes pueden presentar propuestas y alternativas, pero la empresa finalmente decide si acepta, plantea una alternativa o deniega la solicitud. El proceso de negociación individual se utiliza cuando no hay disposiciones en el convenio colectivo. En resumen, la empresa no está obligada a aceptar la solicitud de teletrabajo, pero debe negociar de buena fe y justificar por escrito si se opone.

La empresa puede negar la solicitud si el trabajo no es viable para ser realizado a distancia, el trabajador no tiene las habilidades necesarias o el lugar donde se realizará el trabajo no cumple con los requisitos legales de seguridad y salud.¹

2.5 Reflexión crítica

El enfoque tradicional de conciliación entre trabajo y familia, que implicaba trabajar menos para dedicar más tiempo a la familia, ha tenido un impacto negativo para las mujeres, ya que ellas son quienes principalmente asumen el rol de cuidadoras. Es necesario replantear este enfoque y explorar nuevas posibilidades para la

¹ CRUZ VILLALÓN, J., <<El impacto de la digitalización sobre los derechos fundamentales laborales>>, en, AA.VV. (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y TOD OLÍ SIGNES, A., dirs.), Vigilancia y control en el Derecho del Trabajo Digital, Aranzadi, Pamplona, 2020

organización del trabajo, como el trabajo a distancia o semipresencial, que permiten reducir la cantidad de tiempo en la empresa sin sacrificar el compromiso o la remuneración. La conexión entre la conciliación familiar y el trabajo a distancia se encuentra en la legislación que permite a las trabajadoras y trabajadores acogerse a este sistema por cuidado de hijos menores de 12 años o dependientes. Esto va más allá de los cuidados familiares y también incluye otros intereses personales, como el ocio o la formación.

3. SENTENCIA 22 enero 2021. TSJ 249/2021. Resolución: 345/2021

3.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

El demandante, que había tenido anteriormente un acuerdo de teletrabajo, comunicó a la empresa explicando que le resultaba imposible acudir presencialmente a trabajar debido a sus responsabilidades como padre de dos bebés recién nacidos. Con todo ello, solicitó la posibilidad de hacer el trabajo por videoconferencia.

El responsable legal de la empresa respondió al demandante, informándole que el acuerdo de teletrabajo había finalizado y que debía trabajar de manera presencial en Madrid, con la opción de teletrabajar dos días a la semana, si el proyecto lo permitía. El demandante contestó reiterando su imposibilidad de ir a Madrid debido a sus circunstancias personales y expresando la esperanza de conciliar el teletrabajo de alguna forma. Semanas más tarde, la empresa le comunicó al demandante que debía empezar a trabajar de forma presencial en Madrid a partir de ese día, advirtiéndole que el incumplimiento se consideraría un abandono del puesto de trabajo.

La empresa envió una carta al demandante informándole que su ausencia injustificada se consideraba un abandono de puesto y que se daba por extinguida la relación laboral. El demandante solicitó al responsable de la empresa el certificado de empresa y el finiquito, ya que planeaba inscribirse en el INEM y cobrar el paro. El demandante

entregó las herramientas informáticas proporcionadas por la empresa y presentó una papeleta de conciliación, que tuvo lugar el 4 de abril de 2019 sin llegar a un acuerdo.

La empresa demandada está solicitando en su apelación que se revise el séptimo hecho probado de la sentencia de primera instancia. La sala ha declarado en repetidas ocasiones que la revisión de hechos, debido a su carácter excepcional, solo puede aplicarse cuando se demuestra un error evidente por parte del juez en la valoración de la prueba. Además, este error debe ser relevante y trascendente, con la posibilidad de modificar el fallo. En este caso, el contenido del mensaje en cuestión se consideró relevante en el fundamento jurídico, por lo que no es necesario repetirlo en la exposición de los hechos, especialmente cuando no es un hecho controvertido. Por lo tanto, la solicitud de revisión se desestima.

Además, la empresa recurrente alega, en el marco del artículo 193 c) de la LRJS, la infracción por parte de la sentencia de primera instancia del artículo 49.1.d.) del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con los artículos 55.1º y 4º, 56 del mismo, y los artículos 103 y 105 de la LRJS, así como los artículos 217 (apartados 1º, 2º y 3º), 326.1º y 329 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC).

El trabajador dejó claro desde el principio que, debido a sus circunstancias personales y familiares, no podía volver a trabajar de forma presencial. Por lo tanto, no se puede interpretar que el trabajador quisiera extinguir su contrato laboral, sino que quería mantener el acuerdo especial de teletrabajo más allá de la fecha de finalización prevista. Las inasistencias del trabajador al centro de trabajo en Madrid, incumpliendo los requerimientos de la empresa, deben evaluarse en el contexto de su alegación previa de la imposibilidad de acudir al centro debido a circunstancias familiares. Si corresponde, la empresa puede aplicar una sanción laboral, pero esto no equivale a una voluntad de extinguir el contrato por parte del trabajador. Las sanciones son preferibles al hecho de recurrir al despido, que debe ser siempre la última opción.

Después de recibir la comunicación de terminación del empleo por parte de la empresa, el trabajador manifestó claramente que no estaba de acuerdo y que en ningún momento

había tenido la voluntad de poner fin al vínculo contractual. Además, solicitó el certificado de empresa y el finiquito con el objetivo de obtener prestaciones por desempleo, lo que indica que creía que había sido despedido y no que había renunciado voluntariamente.

Por lo tanto, el trabajador comunicó de manera expresa y clara que no estaba de acuerdo con la terminación del empleo y que su intención era mantener la relación laboral.

3.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

Los hechos establecidos en la sentencia de primera instancia señalan que, tras la suscripción de un contrato de trabajo indefinido y a tiempo completo, se acordó un régimen especial de teletrabajo para el trabajador. Bajo este acuerdo, en lugar del régimen habitual de tres días de trabajo presencial y dos días de teletrabajo, se aplicó un régimen de teletrabajo completo durante toda la semana, con vigencia hasta el 31 de enero de 2019.

Después de recibir una comunicación empresarial el 25 de enero de 2019, solicitando al demandante que acuda al centro de trabajo en Madrid dos días a la semana, el trabajador manifestó su imposibilidad debido a sus circunstancias personales y familiares, ya que era padre de dos recién nacidos y necesitaba asumir la corresponsabilidad en su cuidado junto con su pareja.

La empresa envió correos electrónicos solicitando al trabajador que se reincorporara al trabajo presencial. En ambos correos, se indicaba que si no lo hacía, se consideraría que había abandonado el puesto de trabajo de acuerdo con el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET). El trabajador no respondió a estos correos.

La empresa notificó al trabajador la terminación de su relación laboral, interpretando su falta de reincorporación como una clara voluntad de dar por finalizado el vínculo

laboral. En respuesta a esta notificación, el trabajador indicó que había recibido el aviso por burofax y solicitó información sobre los pasos a seguir. En un correo posterior, el trabajador comunicó que estaba buscando trabajo y que se registraría en el INEM para solicitar el subsidio de desempleo. Solicitó a la empresa que le proporcionara el certificado de empresa y el finiquito. La empresa envió la documentación el 22 de febrero, indicando en el certificado de empresa que la causa de la terminación era una "baja voluntaria del trabajador". Ante esto, el trabajador expresó su desconcierto por la terminación contractual y reiteró su voluntad de prestar servicios para la empresa en varios correos electrónicos.

La empresa sostiene que estos hechos demuestran claramente la voluntad del trabajador de cesar en la prestación de servicios, y argumenta que la terminación se produjo por decisión del trabajador, que se puede considerar una dimisión tácita según el artículo 49.1.d) del ET.

El artículo mencionado contempla la dimisión del trabajador como una de las causas de terminación del contrato. La jurisprudencia establece que esta voluntad puede manifestarse de manera expresa o tácita, pero en el caso de la dimisión tácita, se requiere que la conducta del trabajador refleje una voluntad clara, consciente, firme y terminante de poner fin al contrato. Además, se exige que los hechos sean concluyentes y no dejen lugar a dudas razonables sobre la intención y el alcance de la terminación.

En este caso, según la sentencia de instancia, se ha demostrado fehacientemente que se suscribió un acuerdo especial de teletrabajo con el trabajador debido a sus circunstancias personales. Aunque se estableció una fecha de finalización del acuerdo, también se contemplaba la posibilidad de ajustarla mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3.3 Normativa aplicable

En el presente caso es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Sin embargo, hay que tener en cuenta que se menciona un acuerdo especial de teletrabajo entre la empresa y el trabajador.

Las disposiciones específicas mencionadas son las siguientes:

Artículo 193 b) de la LRJS: Se refiere a uno de los amparos procesales para la revisión de hechos probados en una sentencia.

Artículo 49.1.d.) del ET: Este artículo establece una de las causas de extinción del contrato de trabajo, la dimisión del trabajador.

Artículos 55.1º y 4º, y 56 del ET: Estos artículos se refieren a los derechos y deberes del trabajador y del empresario en el ámbito laboral.

Artículos 103 y 105 de la LRJS: Estos artículos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social contienen disposiciones generales sobre el procedimiento laboral.

Artículos 217, apartados 1º, 2º y 3º, 326.1º y 329 de la LEC: Estos artículos de la Ley de Enjuiciamiento Civil establecen reglas y procedimientos relacionados con el desarrollo de un juicio civil y la valoración de pruebas.

3.4 Doctrina aplicable

La dimisión del trabajador es una de las causas de extinción del contrato. Según la doctrina jurisprudencial, esta voluntad unilateral del trabajador para extinguir el contrato puede expresarse de forma expresa o tácita. Sin embargo, en el caso de la dimisión tácita, se deben cumplir ciertas cautelas.

Se requiere que la conducta del trabajador refleje de manera indiscutible su opción por la extinción contractual, mostrando una voluntad clara, concreta, consciente, firme y terminante. Además, en los casos de dimisión tácita, se exige la presencia de hechos concluyentes, es decir, acciones que no dejen lugar a dudas razonables sobre la intención y alcance del trabajador.

Específicamente, cuando se alega un abandono del trabajo como comportamiento, la jurisprudencia establece una distinción entre el aspecto extintivo y el sancionador por incumplimiento. Para que exista una causa extintiva, es necesario que el trabajador realice una acción que, ya sea de forma expresa o tácita pero siempre de manera clara y terminante, demuestre su deliberado propósito de dar por terminado el contrato. Esto requiere una manifestación de voluntad en tal sentido o una conducta concluyente que revele el elemento intencional decisivo para romper la relación laboral.

En relación con el abandono del trabajo, se destaca que las ausencias no pueden considerarse objetivamente como una extinción por dimisión, a menos que, por su continuidad u otras circunstancias, aparezcan claramente dotadas de un significado extintivo indudable. Para evaluar el propósito del trabajador, es necesario precisar de manera inequívoca las motivaciones e impulsos que lo animan, ya que la voluntad de realizar un acto culposo laboral es diferente de la necesaria para extinguir la relación laboral.²

3.5 Reflexión crítica

En el caso específico que estamos analizando, se ha comprobado de manera fehaciente, según la sentencia de instancia, que una de las razones para suscribir el acuerdo especial de teletrabajo con el demandante al momento de su contratación fue atender a sus circunstancias personales. Aunque se establece una fecha de finalización del acuerdo, también se contempla la posibilidad de ajustar la fecha de reincorporación al sistema general de teletrabajo mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador.

De los correos cruzados entre las partes y mencionados en los hechos probados de la sentencia de instancia, se deduce claramente que desde el principio el trabajador manifiesta que debido a sus circunstancias personales y familiares, le es imposible volver a los servicios presenciales. Indica que espera y confía en que sea posible

2 Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Thibault Aranda, X. (2021) El trabajo a distancia Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre. Wolters Kluwers.

conciliar el teletrabajo de alguna forma. Por lo tanto, de estas declaraciones no se puede inferir que la voluntad del demandante sea extinguir su contrato, sino que indican una voluntad de mantener el acuerdo especial de teletrabajo más allá de la fecha prevista de finalización.

4. SENTENCIA 1 junio 2022. TS 2253/2022.

4.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

El sindicato Confederación General del Trabajo (CGT) presentó una demanda de conflicto colectivo ante la Audiencia Nacional en la que solicitaba que se condene a la empresa Unisono Soluciones de Negocio S.A. a abonar el complemento del artículo 51 del II convenio colectivo para el sector del contact center durante el período de teletrabajo. Tras el juicio y la presentación de pruebas pertinentes, el 30 de abril de 2021 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional emitió una sentencia desestimando la demanda presentada por CGT y absolviendo a la empresa de las pretensiones en su contra. En la sentencia se estableció que CGT es un sindicato presente en los órganos de la empresa Unisono Soluciones de Negocio S.A.

El artículo 51 del convenio colectivo establece un plus extrasalarial de transporte para aquellos trabajadores del sector de contact center que comiencen o finalicen su jornada entre las 24:00 y las 06:00 horas. Sin embargo, a los trabajadores en situación de teletrabajo no se les abona este plus transporte. CGT promovió una mediación sobre el conflicto en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), pero no se llegó a un acuerdo en la reunión celebrada el 2 de diciembre de 2020. La representación letrada de CGT interpuso un recurso de casación contra la sentencia, al cual se adhirió la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF). El recurso fue admitido a trámite y se emitió un informe del Ministerio Fiscal en contra del recurso. Los autos quedaron concluidos y se fijó el 1 de junio de 2022 como fecha para la votación y fallo del recurso.

4.2 Pretensiones de las partes y problema jurídica principal

La Confederación General del Trabajo (CGT) presentó una demanda de conflicto colectivo en la que solicitaba que la empresa Unisono Soluciones de Negocio S.A. abonara el complemento del artículo 51 del II Convenio Colectivo para el sector del contact center durante el período de afectación por teletrabajo. La Audiencia Nacional desestimó la demanda, y la CGT interpuso un recurso de casación en el que alegaba la revisión del relato histórico de instancia y la infracción de normas legales y civiles.

El problema jurídico principal radica en determinar si los teletrabajadores tienen derecho a percibir el plus de transporte regulado en el artículo 51 del convenio colectivo, considerando que el teletrabajo no implica desplazamiento ni incurrimento de gastos de transporte.

La CGT argumentó que el plus de transporte debería ser abonado a los teletrabajadores, ya que el artículo 51 del convenio colectivo establece que se otorgará dicho plus a aquellos trabajadores cuya jornada comience o finalice entre las 24:00 y las 06:00 horas. Sin embargo, la empresa Unisono Soluciones de Negocio S.A. y otros sindicatos se opusieron a esta interpretación, sosteniendo que el plus de transporte no corresponde en situaciones de teletrabajo, ya que no hay desplazamiento físico desde el domicilio al centro de trabajo.

La Audiencia Nacional, en su sentencia, desestimó la demanda de la CGT y de los demás sindicatos, argumentando que el plus de transporte no es aplicable a los teletrabajadores, ya que no existe desplazamiento físico y, por lo tanto, no se incurre en gastos de transporte. La Audiencia Nacional consideró que la interpretación propuesta por la CGT no se ajustaba a los fines para los cuales se creó el plus de transporte, que son compensar los gastos o suplidos derivados de los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo.

Ante esta resolución, la CGT interpuso un recurso de casación, en el cual alegó la revisión del relato histórico de instancia y la infracción de normas legales y civiles. Sin embargo, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional confirmó la sentencia y desestimó el recurso de casación presentado por la CGT y la CSIF. Asimismo, la resolución judicial final establece que el plus de transporte regulado en el artículo 51 del convenio colectivo no corresponde a los teletrabajadores, ya que el teletrabajo no implica desplazamiento físico ni incurrimento de gastos de transporte.

4.3 Normativa aplicable

En España, existe una regulación específica para el teletrabajo desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Esta normativa establece los derechos y obligaciones tanto para los empleadores como para los teletrabajadores.

II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Estatuto de los Trabajadores (ET).

Código Civil.

4.4 Doctrina aplicable

Cuando no existe un desplazamiento físico al centro de trabajo por imposición empresarial, las indemnizaciones o compensaciones económicas que se paguen tienen un carácter salarial y no se consideran simplemente como una forma de cubrir gastos. Esto implica que, en casos en los que la empresa no obliga al trabajador a desplazarse físicamente desde su domicilio al lugar de trabajo, las sumas de dinero pagadas no son meramente compensatorias de los gastos de transporte, sino que se consideran parte del salario del empleado. En el caso específico que se menciona, se argumenta que el plus de transporte establecido en el artículo 51 del convenio colectivo no tiene naturaleza

salarial, sino que tiene la finalidad de compensar los gastos en los que incurren los trabajadores al iniciar o finalizar su jornada en horas en las que el transporte público tiene menos frecuencias.

Por lo tanto, se sostiene que este plus es un complemento extrasalarial y no debe ser abonado a los teletrabajadores, ya que no tienen la necesidad de desplazarse físicamente al centro de trabajo.

Se citan dos sentencias del Tribunal Supremo (TS) que establecen que toda prestación económica que retribuya el trabajo del empleado debe ser considerada salario, independientemente de su denominación en el convenio colectivo. Además, se menciona que cuando no existe desplazamiento por imposición empresarial, las indemnizaciones pagadas tienen carácter salarial y no compensatorio de gastos.

En el caso concreto, se argumenta que el plus de transporte no tiene naturaleza salarial, sino que compensa los gastos en los que incurren los trabajadores al iniciar o finalizar su jornada en horas en las que el transporte público tiene menos frecuencias.

La conclusión es que el plus de transporte es un plus extrasalarial y no debe ser abonado a los teletrabajadores que no tienen que desplazarse al centro de trabajo de la empresa.³

4.5 Reflexión crítica

La cuestión del plus de transporte para los teletrabajadores plantea un debate interesante sobre la naturaleza de los beneficios laborales y su aplicabilidad en un contexto laboral en constante evolución. Aunque la sentencia argumenta que el plus de transporte es un plus extrasalarial y, por lo tanto, no debe ser abonado a los teletrabajadores, es importante reflexionar sobre la equidad y la justicia en esta decisión.

El teletrabajo ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, especialmente con la pandemia de COVID-19, que ha obligado a muchas empresas a

³Ángela Martín Pozuelo López, Todolí Signes, A., & Sala Franco, T. (2020). *El Teletrabajo*. Tirant lo Blanch.

adoptar esta modalidad laboral. En este contexto, es necesario analizar si las disposiciones laborales tradicionales, como el plus de transporte, siguen siendo aplicables y justas para los teletrabajadores.

Si consideramos que el plus de transporte se estableció originalmente para compensar los gastos de desplazamiento de los trabajadores al centro de trabajo, es comprensible que se cuestione su pertinencia en el caso de los teletrabajadores, quienes no tienen que realizar desplazamientos diarios. Sin embargo, también es importante considerar que los teletrabajadores incurren en otros gastos relacionados con su actividad laboral, como el consumo de electricidad, internet y equipamiento necesario para realizar su trabajo desde casa. Estos gastos adicionales podrían justificar la existencia de un beneficio similar al plus de transporte, destinado a compensar los costos asociados al teletrabajo.

La legislación laboral y los convenios colectivos deberían adaptarse a las nuevas realidades laborales y garantizar la equidad entre los trabajadores, independientemente de si realizan su labor de forma presencial o remota. Esto implica revisar y actualizar las disposiciones existentes, teniendo en cuenta las particularidades del teletrabajo y los gastos adicionales que puedan surgir.

En última instancia, es necesario encontrar un equilibrio que proteja los derechos de los trabajadores y promueva una distribución justa de los beneficios laborales. En el caso del plus de transporte para teletrabajadores, la reflexión crítica nos lleva a replantear las normativas vigentes y buscar soluciones que se ajusten a las nuevas realidades laborales, garantizando que todos los trabajadores sean tratados de manera equitativa y justa.

5. SENTENCIA 5 febrero 2021. TSJ 1056/2021. Recurso 3191/2020.

5.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

Una trabajadora presentó una demanda contra la empresa. Después de un proceso judicial, el Juzgado emitió una sentencia en la cual se establecieron los hechos

probados. Según la sentencia, la trabajadora tenía antigüedad de 2001, inicialmente como coordinadora de auxiliares y luego como directora de la Residencia de mayores. Solicitó un traslado y la posibilidad de trabajar a distancia para conciliar su vida familiar y laboral, pero no recibió respuesta. La sentencia otorgó a la demandante el derecho a trabajar a distancia el 60% de la jornada y asistir al centro dos días a la semana hasta que su hijo tenga 12 años. La empresa fue condenada a cumplir la sentencia y a pagar una indemnización por daño moral. La parte demandada presentó un recurso de Suplicación, el cual está siendo revisado por el Tribunal correspondiente. El recurso de Suplicación es una instancia de apelación que permite a las partes impugnar una sentencia emitida por un Juzgado de lo Social. En este caso, la empresa demandada ha decidido presentar dicho recurso con el objetivo de impugnar la sentencia y buscar una modificación o revocación de la misma.

El Tribunal Superior de Justicia revisará el recurso de Suplicación presentado por la empresa y analizará los argumentos planteados en el mismo. Durante este proceso, el tribunal evaluará si la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social fue correcta y si se ajustó a las leyes y normativas aplicables.

5.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

La trabajadora, como demandante, busca conciliar su vida familiar y laboral, adaptando su jornada laboral. Solicita trabajar a distancia el 60% de la jornada y asistir al centro dos días a la semana durante 8 horas hasta que su hijo menor cumpla 12 años. Además, reclama una indemnización de 3.500 euros por daño moral. Por otro lado, la empresa como demandada, impugna la sentencia y busca revocar las medidas otorgadas a la demandante. El problema jurídico principal es si la trabajadora tiene derecho a conciliar su vida familiar y laboral mediante la modalidad de trabajo a distancia y adaptación de su jornada laboral, considerando las circunstancias expuestas en el caso.

circunstancias expuestas en el caso.

El problema jurídico principal en este caso se refiere al derecho de la trabajadora a conciliar su vida familiar y laboral mediante la modalidad de trabajo a distancia y la adaptación de su jornada laboral. La trabajadora ha solicitado trabajar a distancia el 60% de la jornada y asistir al centro dos días a la semana durante 8 horas, hasta que su hijo menor cumpla 12 años. Sin embargo, la empresa no ha respondido a su solicitud y la trabajadora decidió presentar una demanda para hacer valer sus derechos.

Para determinar si la trabajadora tiene derecho a conciliar su vida familiar y laboral en la forma solicitada, el tribunal analiza la normativa laboral y de conciliación existente en el país donde se desarrolla el caso. En muchos países, existen leyes y regulaciones que protegen el derecho de los trabajadores a conciliar su vida personal y laboral, como la posibilidad de solicitar adaptaciones en la jornada laboral o trabajar a distancia.

En este caso, la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social reconoció el derecho de la demandante a trabajar a distancia el 60% de la jornada y asistir al centro dos días a la semana, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de conciliación de la trabajadora. Sin embargo, la empresa ha impugnado la sentencia y busca revocar las medidas otorgadas.

5.3 Normativa aplicable

La normativa aplicable en este caso es el Estatuto de los Trabajadores (ET) de España. Específicamente, se hace referencia al artículo 34.8 del ET, que establece el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada laboral para conciliar la vida familiar y laboral.

El IV Convenio Colectivo de Residencias de Galicia de fecha 13 de marzo de 2018, complementado con el convenio estatal de fecha 11 de septiembre de 2018. Estos convenios establecen los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores en el ámbito de las residencias de Galicia, incluyendo las funciones del director/a y las condiciones de trabajo.

El artículo 37.6 y 37.7 del ET también son mencionados, los cuales tratan sobre las adaptaciones de la jornada laboral por motivos de conciliación y la posibilidad de trabajar a distancia (teletrabajo), respectivamente.

5.4 Doctrina aplicable

La doctrina jurisprudencial aplicable en este caso se basa en el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Los tribunales han establecido que este derecho está protegido constitucionalmente y en convenios internacionales. Además, se reconoce el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones en la jornada laboral para conciliar sus responsabilidades familiares. Los tribunales valoran las circunstancias particulares de cada caso y consideran factores como la edad del hijo, las funciones del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa. La carga de la prueba recae en la empresa para demostrar que no es posible conceder la adaptación solicitada. En este contexto, el teletrabajo puede ser una opción a considerar, siempre y cuando sea factible y compatible con las funciones del puesto de trabajo.

El artículo 348 del Estatuto de los Trabajadores en España establece el derecho de los empleados a solicitar el teletrabajo. Según este artículo, los trabajadores pueden solicitar el teletrabajo en los términos acordados en la negociación colectiva o como resultado de un proceso de negociación con la empresa. La duración de este proceso de negociación puede ser de hasta 30 días. Después de ese plazo, si no se ha llegado a un acuerdo, la empresa debe conceder la solicitud al trabajador o proponer alternativas que permitan conciliar su vida laboral y familiar.

La empresa tiene la posibilidad de denegar la solicitud de teletrabajo, pero debe hacerlo con "razones objetivas". En caso de que el trabajador considere que las razones no son válidas, tiene derecho a impugnar esta decisión y puede recurrir directamente ante un juez sin la necesidad de una conciliación previa.⁴

⁴Eva G. Almuiña, Ramos Morales, M. L., Sáenz López, K., Juan Francisco Bolívar Hernández, Gil David Hernández Castillo, Iglesias Ortuño, E. D. L. Á., Yolanda Ruiz Martínez, María Blanca Elizabeth Palomares Ruiz, Félix Guadalupe Contreras Arguirópulos, Borja García Vázquez, José de Jesús Regis

5.5 Reflexión crítica

La sentencia presentada plantea un tema importante en el ámbito laboral y familiar, la conciliación entre ambas esferas. Es positivo que se reconozca el derecho de la trabajadora a conciliar su vida familiar y laboral, permitiéndole trabajar a distancia y adaptar su jornada laboral para atender las necesidades de cuidado de su hijo menor. Esto demuestra una preocupación por garantizar el equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores. Sin embargo, es necesario reflexionar sobre las dificultades que pueden surgir en la implementación de estas medidas. La empresa demandada puede argumentar que la modalidad de trabajo a distancia y la adaptación de la jornada laboral pueden afectar la organización y el funcionamiento del centro de trabajo. Esto podría generar tensiones entre los intereses individuales y los intereses organizacionales.

Además, es importante considerar el impacto económico que estas medidas pueden tener para las empresas, especialmente en el caso de pequeñas y medianas empresas que pueden tener recursos limitados. La implementación de la conciliación familiar puede requerir inversiones en infraestructuras tecnológicas, cambios en la organización del trabajo y posibles costos adicionales.

Es fundamental encontrar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la viabilidad de las empresas. La conciliación laboral y familiar es un objetivo loable, pero también es necesario tomar en cuenta las particularidades de cada sector y empresa, buscando soluciones que beneficien a ambas partes.

García, Benjamín Salvador Simón, Raquel Rodríguez González, Steele Garza, J. G., Cazorla González-Serrano, M. del C., Cornelio Landero, E., Marta Gonzalo Quiroga, Rodríguez Rodríguez, E., Sánchez García, A., ... José Héctor Cuello Sepúlveda. (2020). *TELETRABAJO Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos*. Tirant lo Blanch.

6. SENTENCIA 9 febrero 2022. TSJ 130/2022. Asunto 2022/717.

6.1 Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

Según consta en los autos, se presentó una demanda por parte de la actora contra la demandada, la cual fue remitida al Juzgado de lo Social correspondiente. Después de los actos procesales y el juicio oral, se dictó la sentencia mencionada anteriormente.

En la sentencia se establecieron los siguientes hechos probados: la demandante ha estado trabajando desde el 27 de febrero de 2009 en calidad de empleada indefinida con la categoría de teleoperadora especialista y una jornada laboral de treinta y cinco horas a la semana en turno de tarde. La demandante reside en una localidad distinta a su lugar de trabajo, que se encuentra en Madrid, y estaba asignada a una campaña específica. El 27 de marzo de 2020, ambas partes acordaron trabajar en la modalidad de teletrabajo debido a las circunstancias de la COVID-19. La demandante estuvo de baja por incapacidad temporal desde el 31 de marzo de 2020 hasta el 15 de mayo de 2021 y luego tomó una excedencia voluntaria desde el 16 de agosto de 2021 hasta el 6 de septiembre de 2021, con la intención de reincorporarse posteriormente.

La demandante es madre de un menor de siete años con discapacidad y dependencia, que requiere atención especializada y apoyo pedagógico. El 30 de junio de 2021, la demandante solicitó la adaptación de su jornada laboral por motivos de guarda legal de su hijo, solicitando un horario específico de 10:00 a 17:00 horas de lunes a viernes, junto con la modalidad de teletrabajo. La demandada aceptó la adaptación horaria condicionada a las condiciones de la campaña a la que estaba asignada la demandante, pero rechazó la modalidad de teletrabajo sin proporcionar razones específicas. Posteriormente, se produjo una comunicación por correo electrónico el 12 de julio de 2021, en la que se informaba a la demandante que era necesaria su incorporación presencial y se indicaba que se le comunicaría cuando fuera posible el teletrabajo.

Además, existe el problema de la falta de medios informáticos para el teletrabajo debido a la situación de la COVID-19. La campaña a la que estaba asignada la demandante

finalizó el 31 de agosto de 2021, y se han realizado ofertas de trabajo en modalidad de teletrabajo en otras campañas de la demandada.

También se destacó que un porcentaje importante de los empleados se encontraba trabajando en modalidad de teletrabajo después de la declaración del estado de alarma. Con base en estos hechos probados, se estimó la demanda presentada por la actora. La sentencia reconoció el derecho de la demandante a adaptar su jornada laboral por motivos de conciliación familiar, estableciendo un horario específico de trabajo y la modalidad de teletrabajo. Asimismo, se declaró la vulneración del derecho a la igualdad y se condenó a la demandada a pagar una indemnización por daños morales. La demandada presentó un recurso de suplicación contra esta sentencia, que está pendiente de resolución.

6.2 Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

En este caso, las partes involucradas tienen pretensiones opuestas. La trabajadora solicitó la adaptación de su jornada laboral y la posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo) debido a su responsabilidad legal de cuidar a su hijo menor de doce años. Argumentó que la negativa de la empresa a aceptar su solicitud constituía una violación de sus derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la conciliación familiar y a la igualdad de trato.

Por otro lado, la parte demandada respondió a la solicitud condicionando la adaptación de jornada a las circunstancias de la campaña en la que la demandante estaba asignada, y rechazó la posibilidad de teletrabajo sin proporcionar una justificación clara. Además, impugnó la demanda alegando que no se habían violado derechos y que la adaptación de jornada y el teletrabajo no eran viables debido a las circunstancias organizativas de la empresa.

El problema jurídico central que debe resolverse en este caso se refiere a determinar si la demandada infringió los derechos fundamentales de la demandante al rechazar su solicitud de adaptación de jornada laboral y teletrabajo. Además, es necesario analizar si esta negativa constituye discriminación de género y si existen fundamentos organizativos suficientes para justificar la denegación de la solicitud. Se debe determinar si la empresa ha actuado de manera injustificada y ha vulnerado los derechos de la trabajadora en cuanto a la conciliación familiar y la igualdad de trato.

6.3 Normativa aplicable

La normativa aplicable en este caso se compone de diversas leyes y reglamentos relevantes. En primer lugar, se encuentra la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), que establece las normas y procedimientos aplicables a los litigios laborales y de Seguridad Social en España

Además, se debe considerar el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, el cual contempla medidas urgentes para hacer frente al impacto económico y social derivado de la pandemia del COVID-19. Dicho decreto puede resultar relevante en este caso, especialmente en relación con las medidas adoptadas durante la pandemia y su repercusión en la situación laboral y las decisiones tomadas.

Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores (ET) es otra normativa aplicable a considerar. Este estatuto regula los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores en España, y puede ser invocado en relación con aspectos como la jornada laboral, la conciliación familiar, la igualdad y otros aspectos relevantes para el caso.

La Constitución Española también juega un papel importante, ya que establece los derechos fundamentales de los ciudadanos. Se pueden invocar disposiciones constitucionales relacionadas con la igualdad y la conciliación familiar, en caso de que se alegue la vulneración de derechos fundamentales.

Además, el Código Civil, como cuerpo normativo general, puede ser citado en relación con la interpretación de derechos y obligaciones en el ámbito laboral. La Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) establece las infracciones y sanciones aplicables en el ámbito laboral y de Seguridad Social. Esta ley puede ser mencionada si existe algún aspecto específico relacionado con infracciones o sanciones en el caso en cuestión.

6.4 Doctrina aplicable

El Tribunal Constitucional establece que el demandante es el principal responsable de gestionar y defender sus propios derechos, lo cual implica que debe presentar pruebas suficientes en caso de alegar discriminación. Sin embargo, cuando existen indicios o apariencia de discriminación, corresponde al empresario justificar las medidas adoptadas y demostrar que tienen una base razonable y no violan derechos fundamentales.

Además, se destaca la distinción entre el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación. Mientras el primero se aplica principalmente a las actuaciones de los poderes públicos, el segundo se extiende también al ámbito de las relaciones privadas. En este sentido, se menciona que el trato diferenciado establecido por un convenio colectivo puede ser contrario al principio de igualdad si carece de una justificación objetiva y razonable.

Por otro lado, se aborda el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores. Se reconoce que este derecho permite adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, pero su ejercicio está condicionado a lo establecido en la negociación colectiva o en acuerdos individuales con el empleador. Esta regulación plantea la necesidad de alcanzar acuerdos específicos para su implementación, lo cual puede limitar la efectividad y exigibilidad de este derecho.

En conclusión, se destaca la importancia de garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral, así como la necesidad de promover medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Sin embargo, también se evidencia la importancia de encontrar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las necesidades organizativas de las empresas.

Respecto a las sentencias mencionadas, se hace referencia a la Sentencia de 9 de noviembre de 2017 (TJCE 2017, 196) que establece que existe discriminación indirecta cuando la aplicación de una medida, aunque formulada de forma neutra, perjudique a un número mayor de mujeres que de hombres

Por su parte, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 20 de junio de 2003 establece que la indemnización debe ser adecuada, proporcionada y suficiente para reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social.

La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 9 de julio de 2008 (PROV 2008, 292128), establece que la cuantificación de la indemnización puede tomar como criterio orientador la sanción prevista en el artículo 40 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para las faltas muy graves en materia de relaciones laborales y empleo.

Las sentencias enfatizan que la discriminación indirecta, que perjudica a un mayor número de mujeres que de hombres, constituye una violación de derechos fundamentales en el ámbito constitucional. Esto implica que las empresas deben tener en cuenta las circunstancias que podrían haber impedido la implementación de un Plan de Igualdad obligatorio.

En segundo lugar, se establece que, en casos de vulneración de derechos fundamentales, el juez debe pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que corresponde a la parte demandante. Esta indemnización debe abarcar tanto los daños morales como los daños y perjuicios adicionales derivados de la violación. La cuantificación de la indemnización debe ser adecuada, proporcional y suficiente para reparar plenamente los daños sufridos en diferentes aspectos de la vida de la persona afectada, como el ámbito personal, laboral, familiar y social.

Finalmente, se menciona la posibilidad de utilizar como criterio orientador para la cuantificación de la indemnización las sanciones previstas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, específicamente para faltas muy graves en materia laboral. Estas sanciones pueden servir como referencia para determinar la razonabilidad de la indemnización en relación con la gravedad de la violación del derecho fundamental.

Dicha indemnización no solo busca resarcir el daño sufrido por la persona afectada, sino también prevenir futuras violaciones de derechos fundamentales. Por lo tanto, la cuantificación de la indemnización debe tener en cuenta tanto la reparación integral del daño como el objetivo preventivo.

6.5 Reflexión crítica

La conciliación familiar y laboral se ha convertido en un aspecto fundamental en la sociedad actual, ya que permite a los trabajadores encontrar un equilibrio entre sus responsabilidades familiares y sus obligaciones laborales. Sin embargo, en ocasiones, los empleadores pueden mostrar resistencia o dificultades para adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de conciliación de los empleados. Esto resalta la importancia de promover políticas y medidas que fomenten una conciliación efectiva, tanto por parte de las empresas como por parte de las autoridades competentes.

La conciliación no solo beneficia a los empleados al permitirles atender sus responsabilidades familiares, sino que también contribuye al bienestar de las familias en general y promueve la igualdad de género al facilitar una distribución equitativa de las responsabilidades entre hombres y mujeres. Es esencial reconocer la necesidad de contar con un marco normativo claro y garantías legales que respalden el derecho de los trabajadores a solicitar adaptaciones en su jornada laboral por motivos familiares.

Esto implica que las empresas deben considerar estas solicitudes de manera justa y equitativa, evaluando adecuadamente las posibilidades de adaptación y proporcionando una respuesta fundamentada. Una forma de abordar este tema es implementar un plan de igualdad en el lugar de trabajo, que incluya medidas específicas para promover la conciliación familiar y laboral.

Es importante destacar que el sistema laboral actual, que implica largas horas de trabajo en el lugar físico de trabajo, no necesariamente conduce a una mayor productividad en comparación con otros países donde la jornada laboral es más corta. Esta situación genera conflictos reales para los trabajadores, ya que les resulta difícil conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares, lo que tiene un impacto negativo en su salud física y mental debido al estrés laboral causado por la incapacidad de abordar ambos aspectos de sus vidas.

En el ámbito comunitario, se reconoce cada vez más la necesidad de cambiar nuestra concepción de las relaciones laborales y entender que la flexibilidad laboral debe ser una característica fundamental. Este cambio de mentalidad es esencial para la recuperación económica de nuestro país. Para lograrlo, es necesario analizar el estado actual de la regulación de las medidas de conciliación desde el punto de vista del contrato de trabajo y la Seguridad Social, así como estudiar su desarrollo en términos de jurisprudencia y acuerdos laborales.

Con esta base, podemos abordar la falta de conciliación como un riesgo psicosocial para los trabajadores. El objetivo es que las empresas anticipen estas situaciones y las integren en sus procesos globales de prevención de riesgos laborales, normalizándolas junto con otros riesgos laborales. También es importante examinar la falta de

prevención por parte de las empresas desde la perspectiva de las posibles responsabilidades empresariales, así como considerar las posibles soluciones que los trabajadores tienen a su disposición para mitigar esta situación.

Solo a través de estos esfuerzos podremos retener a los trabajadores más valiosos en las empresas, ya que estarán más motivados y comprometidos con la organización, lo que, en última instancia, se traducirá en una mayor productividad y beneficio mutuo.⁵

7. CONCLUSIÓN

PRIMERO.- La **sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 850/2022** aborda el caso de una trabajadora, madre de dos hijos menores, que durante la pandemia trabajó a distancia debido a las restricciones sanitarias. Al volver al trabajo presencial, solicitó teletrabajar tres días a la semana para conciliar su vida laboral y familiar. La empresa propuso que teletrabajara 15 días por trimestre y dos días por semana. El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 34.8, establece dos razones por las cuales se puede cambiar el lugar de trabajo: para reducir el tiempo de desplazamiento y estar cerca de personas que requieren atención, y para tener más autonomía en la realización de tareas asignadas por la organización, gracias al uso de herramientas digitales que permiten flexibilidad en el trabajo, sin necesidad de estar presente en horarios fijos.

Para teletrabajar, el trabajador debe solicitarlo previamente, y la empresa tiene derecho a oponerse si considera que la solicitud no es razonable o proporcional a las necesidades de la organización. Además, la solicitud debe seguir lo establecido en el convenio colectivo, el cual debe garantizar que no haya discriminación directa o indirecta.

Si el convenio no aborda el teletrabajo, se inicia un proceso de negociación individual entre el trabajador y la empresa, que dura hasta 30 días como máximo. Durante este proceso, ambas partes pueden presentar propuestas y alternativas, pero es la empresa quien decide si acepta, ofrece una alternativa o rechaza la solicitud.

5 Palomeque López, M. C y Álvarez de la Rosa, M. (2022) Derecho del trabajo. Ramón Areces

Esta negociación individual se utiliza cuando no hay disposiciones específicas en el convenio colectivo. En resumen, la empresa no está obligada a aceptar la solicitud de teletrabajo, pero debe negociar de buena fe y justificar por escrito si se opone. La empresa puede negar la solicitud si considera que el trabajo no es viable para realizarse a distancia, si el trabajador no tiene las habilidades necesarias o si el lugar donde se realizará el trabajo no cumple con los requisitos legales de seguridad y salud.

SEGUNDO.- En el caso de la **STSJ GAL 1056/2021** el problema jurídico principal en este caso es si la trabajadora tiene derecho a conciliar su vida familiar y laboral mediante el trabajo a distancia y la adaptación de su jornada laboral. La sentencia emitida por el Juzgado de lo Social reconoció este derecho y otorgó a la demandante el derecho a trabajar a distancia el 60% de la jornada y asistir al centro dos días a la semana hasta que su hijo tenga 12 años. La doctrina jurisprudencial establece que el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral está protegido constitucionalmente y en convenios internacionales. Los tribunales evalúan las circunstancias particulares de cada caso y consideran factores como la edad del hijo, las funciones del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa. La carga de la prueba recae en la empresa para demostrar que no es posible conceder la adaptación solicitada. El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de los empleados a solicitar el teletrabajo, y la empresa debe concederlo o proponer alternativas para conciliar la vida laboral y familiar, a menos que tenga "razones objetivas" para denegarlo. Si el trabajador considera que las razones no son válidas, puede impugnar la decisión y recurrir directamente ante un juez.

TERCERO.- La **Sentencia del Tribunal Supremo 2253/2022** aborda la problemática sobre si los teletrabajadores tienen derecho a percibir el plus de transporte establecido en el artículo 51 del convenio colectivo, considerando que el teletrabajo no implica desplazamiento ni gastos de transporte. La CGT argumentó

que el plus de transporte debería ser abonado a los teletrabajadores, mientras que la empresa Unisono Soluciones de Negocio S.A. y otros sindicatos se opusieron a esta interpretación.

La Audiencia Nacional consideró que la interpretación propuesta por la CGT no se ajustaba a los fines para los cuales se creó el plus de transporte, que son compensar los gastos o suplidos derivados de los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo. Por lo tanto, la sentencia establece que el plus de transporte no corresponde a los teletrabajadores, ya que el teletrabajo no implica desplazamiento físico ni incurrimento de gastos de transporte. Este caso plantea un debate sobre la aplicabilidad y equidad de los beneficios laborales en un contexto de evolución laboral, como el crecimiento del teletrabajo. Es necesario analizar si las disposiciones laborales tradicionales, como el plus de transporte, son justas y aplicables para los teletrabajadores, considerando los gastos asociados al teletrabajo, como el consumo de electricidad, internet y equipamiento necesario.

CUARTO.- La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm 130/2022 de la Sala de lo Social el caso, la demandante solicitó la adaptación de su jornada laboral y el teletrabajo debido a sus responsabilidades de cuidado hacia su hijo con discapacidad. La demandada aceptó la adaptación horaria, pero rechazó el teletrabajo sin proporcionar razones claras. La demandante argumentó que esta negativa constituía una violación de sus derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la conciliación familiar y a la igualdad de trato. El problema jurídico principal que se debe resolver es si la demandada infringió los derechos fundamentales de la trabajadora al rechazar su solicitud de adaptación de jornada laboral y teletrabajo. Además, se debe analizar si esta negativa constituye discriminación de género y si existen fundamentos organizativos suficientes para justificarla. Se debe determinar si la empresa ha actuado de manera injustificada y

ha vulnerado los derechos de la trabajadora en cuanto a la conciliación familiar y la igualdad de trato.

QUINTO.- La **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 249/2021** el demandante dejó claro desde el principio que no podía volver a trabajar de forma presencial debido a sus responsabilidades como padre de dos bebés recién nacidos. Solicitó la posibilidad de trabajar por videoconferencia, pero la empresa respondió indicando que el acuerdo de teletrabajo había finalizado y que debía trabajar de manera presencial en Madrid, con la opción de teletrabajar dos días a la semana si el proyecto lo permitía.

El demandante reiteró su imposibilidad de ir a Madrid debido a sus circunstancias personales y expresó su esperanza de conciliar el teletrabajo de alguna forma. Sin embargo, semanas más tarde, la empresa le comunicó que debía empezar a trabajar presencialmente en Madrid a partir de ese día, advirtiéndole que el incumplimiento se consideraría un abandono del puesto de trabajo.

La empresa envió una carta al demandante informándole que su ausencia injustificada se consideraba un abandono de puesto y que se daba por extinguida la relación laboral. El demandante solicitó el certificado de empresa y el finiquito, evidenciando su intención de inscribirse en el INEM y cobrar el paro. Además, presentó una papeleta de conciliación sin llegar a un acuerdo.

La empresa demandada alega que el trabajador mostró una clara voluntad de cesar en la prestación de servicios y que la terminación del contrato se produjo por decisión del trabajador, que podría considerarse una dimisión tácita según el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Finalmente, la SJSO 6563/2021 el demandante, quien previamente había tenido un acuerdo de teletrabajo, comunicó a la empresa su imposibilidad de acudir

presencialmente al trabajo debido a sus responsabilidades como padre de dos bebés recién nacidos. Solicitó la posibilidad de realizar el trabajo a través de videoconferencia. Sin embargo, el responsable legal de la empresa respondió informando al demandante que el acuerdo de teletrabajo había finalizado y que debía trabajar de manera presencial en Madrid, con la opción de teletrabajar dos días a la semana si el proyecto lo permitía.

A pesar de la respuesta de la empresa, el demandante reiteró su incapacidad para trasladarse a Madrid debido a sus circunstancias personales y expresó su esperanza de conciliar el teletrabajo de alguna forma. La empresa luego comunicó al demandante que debía comenzar a trabajar de forma presencial en Madrid, advirtiéndole que el incumplimiento se consideraría un abandono del puesto de trabajo.

Posteriormente, la empresa envió una carta al demandante informándole que su ausencia injustificada se consideraba un abandono de puesto y que se daba por terminada la relación laboral. Sin embargo, el demandante solicitó el certificado de empresa y el finiquito, lo que indica que creía haber sido despedido y no haber renunciado voluntariamente. La trabajadora dejó claro desde el principio su incapacidad para trabajar de forma presencial debido a sus responsabilidades como padre de dos bebés recién nacidos. Aunque la empresa insistió en la necesidad de su presencia en Madrid, el trabajador manifestó su desacuerdo y expresó su intención de conciliar el teletrabajo. Por lo tanto, la empresa no puede interpretar la falta de reincorporación del trabajador como una dimisión válida, ya que la conducta del trabajador no refleja una voluntad clara, consciente, firme y terminante de poner fin al contrato. Además, el trabajador solicitó el certificado de empresa y el finiquito para obtener prestaciones por desempleo, lo que indica que creía haber sido despedido y no haber renunciado voluntariamente.

SEXTO.- Con todo ello podemos llegar a algunas conclusiones:

En primer lugar, los tribunales tienden a reconocer el derecho de los trabajadores a conciliar su vida familiar y laboral a través del teletrabajo y la adaptación de la jornada laboral. Además, los tribunales evalúan las circunstancias particulares de cada caso, considerando factores como la edad de los hijos, las funciones del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa.

En relación a la concesión del teletrabajo, la carga de la prueba recae en la empresa para demostrar que no es posible otorgar la adaptación solicitada. La empresa debe presentar razones objetivas que justifiquen su negativa. Asimismo, surge un debate sobre la aplicabilidad y equidad de los beneficios laborales tradicionales, como el plus de transporte, en el contexto del teletrabajo. Es necesario considerar si estas disposiciones son justas y aplicables para los teletrabajadores, teniendo en cuenta los gastos asociados al teletrabajo, como el consumo de electricidad, internet y equipamiento necesario.

En algunos casos, se plantea la posibilidad de discriminación de género cuando se niega injustificadamente el teletrabajo a una trabajadora. Se debe analizar si existen fundamentos organizativos suficientes para justificar dicha negativa y si se han violado los derechos fundamentales de la trabajadora, incluyendo el derecho a la conciliación familiar y a la igualdad de trato.

8. BIBLIOGRAFÍA

ALMUIÑA, E; RAMOS MORALES, M.L., SÁENZ LÓPEZ, K., JUAN FRANCISCO BOLÍVAR HERNÁNDEZ, GIL, D; HERNÁNDEZ CASTILLO, IGLESIAS ORTUÑO, E.D.L.Á., RUIZ MARTÍNEZ, Y; PALOMARES RUIZ, M.B; GUADALUPE CONTRERAS ARGUIRÓPULOS, F; GARCÍA VÁZQUEZ, B; REGIS GARCÍA J.D.J; SALVADOR SIMÓN, B; RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, R; STEELE GARZA, J.G., CAZORLA GONZÁLEZ-SERRANO, M DEL C., CORNELIO

LANDERO, E., MARTA GONZALO QUIROGA, RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., SÁNCHEZ GARCÍA, A., CUELLO SEPÚLVEDA, J.H; (2020). “El Teletrabajo. Elementos técnicos, jurídicos y gestión de conflictos”. *Tirant lo Blanch*

DÍAZ, VIVIANA LAURA., “Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional”

FERNÁNDEZ COLLADOS, M. BELEN; “¿Es el teletrabajo una fórmula de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?”

GÁLVEZ MOZO , A., “Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal”

MARTÍN POZUELO LÓPEZ, A; TODOLÍ SIGNES, A., Y SALA FRANCO, T.(2020). “El teletrabajo”. *Tiran Lo Blanch*

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C Y ALVAREZ DE LA ROSA, M. (2022) “Derecho del trabajo”.

PARIS, LAURA., “Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia – trabajo”

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F Y THIBAUT ARANDA, X. (2021). “El trabajo a distancia”.

ROIG, R & PINEDA NEBOT, C., (2020). “El teletrabajo y la conciliación: dos políticas públicas diferentes”.