

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

Cada vez más cerca del verano y de los momentos de descanso, pero la normativa laboral no deja de sorprendernos. Por eso existe [#NewsLabour](#), para mantenerte actualizado incluso cuando empieza el verano.

Desde RSM queremos ser tu asesor de confianza, acompañarte y hacerte entender con claridad qué sucede cada mes en material laboral y en nuestros juzgados.

Tener el conocimiento es importante, pero para nosotros lo más importante es, saber transmitirlo: "escrito por abogados y para que nos entiendas".

Así representamos nuestros valores y llevamos en nuestra cultura nuestro lema **The Power of Being Understood**.

Conocimiento experto. Comprensión. Colaboración.

EN ESTE NÚMERO

☐ Tema del mes

El cálculo de los daños morales y nueva interpretación del Tribunal Supremo

☐ Tribunales en corto

¿Qué hay de nuevo viejo?

☐ Derecho Práctico

El pacto de los salarios en neto: ¿Práctica recomendable?

☐ Tribunales al día

Otra fijación de los límites aplicables a los sistemas de registro horario: La STS de 22-2-22

☐ Consejo del mes

Nueva doctrina sobre la Ley de Teletrabajo: LA SAN de 22-3-22



› Tema del mes

El cálculo de los daños morales y nueva interpretación del Tribunal Supremo

Oscar Cano

Daños morales: Las Sentencias del TS de 23-02-22 y 20-04-22

La práctica forense nos ha permitido observar como a las reclamaciones por vulneración de derechos fundamentales se anudan en bastantes ocasiones reclamaciones por daños morales. Para aquellos que no estén familiarizados, los daños morales, se asocian fundamentalmente a los padecimientos, sufrimientos o menoscabos físicos o psíquicos, y se oponen a los daños patrimoniales (como el lucro cesante y el daño emergente).

El art. 179 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en su apartado tercero, exige que la demanda que solicite la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas deberá expresar con claridad el derecho o libertad infringidos y la cuantía de la indemnización pretendida, con adecuada especificación de los daños y perjuicios, estableciendo las circunstancias relevantes para la determinación de la indemnización solicitada, incluyendo la gravedad, duración, consecuencias del daño o las bases de cálculo de los perjuicios estimados para el trabajador **salvo que se soliciten daños morales** y resulte difícil su estimación.

Así lo viene recogiendo la jurisprudencia, por todas, la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2015, Rec. 77/2014, que establece que, al solicitarse una indemnización por el daño moral padecido, y teniendo en cuenta que los sufrimientos, padecimientos o menoscabos experimentados, no tienen directa o secuencialmente una traducción económica, existe un mayor margen discrecional en su valoración, diluyéndose la relevancia de establecer parámetros objetivos para su determinación.

Pero si bien dicha argumentación, de forma teórica tiene todo el sentido, en la práctica supone un quebradero de cabeza para los Tribunales y operadores jurídicos, de forma que, ante tanta imprecisión y cómo mal menor, se determinó como criterio orientador válido el empleo de las sanciones estipuladas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para acometer la difícil tarea de cuantificar el daño moral reclamado (por todas,

Sentencia del Tribunal Supremo 2 de febrero de 2015, Rec. 279/2013).

Más flexibilidad para determinar la cuantía de la indemnización

En este camino, recientemente hemos dado una vuelta de tuerca más, con dos recientes Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de fecha 23 de febrero y 20 de abril de 2022.

La primera de las Sentencias (Recurso 4322/2019) analiza un supuesto en el que la parte actora, además de la nulidad del despido por vulneración de derechos fundamentales efectuado por la empresa solicitaba la declaración de daños morales, sin haber realizado un mínimo esfuerzo por concretar el daño moral ni fundar la petición económica. Pues bien, en esta Sentencia, el Tribunal Supremo abunda en la senda flexibilizadora y señala que *"la sentencia recurrida debió de haber estimado la pretensión de reconocer en favor del trabajador una indemnización de daños morales, al ser **suficientemente a tal efecto las alegaciones que sobre este particular se exponen en el escrito de demanda**, no siendo necesariamente exigible una mayor concreción en la exposición de parámetros objetivos de muy difícil cumplimiento en atención a la propia naturaleza de los daños morales reclamados"*.

En cuanto a la cuantificación del daño moral la Sentencia determina que *"la indemnización de daños morales abre la vía a la posibilidad de que sea el órgano judicial el que establezca prudencialmente su cuantía sin que pueda exigirse al reclamante bases más exactas y precisas para su determinación"*.

Y para estimar el importe, el Tribunal entiende como apropiado el empleo de criterios como la antigüedad, el salario medio del trabajador: *"En lo que a su cuantificación se refiere, debe tenerse en cuenta que la relación laboral apenas ha durado dos años (...), siendo el salario medio del trabajador durante ese periodo de unos 1.300 euros mensuales, por lo que resulta excesivamente excesiva y desproporcionada la suma reclamada por daños morales de 15.525 euros, una vez que la declaración de nulidad del*





despido ya comporta la readmisión del trabajador y el pago de los salarios dejados de percibir (...) El importe de la sanción prevista en el art. 40 de la LISOS, a la que se acoge el demandante como parámetro de referencia, parte de un mínimo de 6.251 euros hasta un máximo de 25.000 euros, por lo que es más razonable y adecuado fijar la indemnización en la suma correspondiente a la cuantía inferior de esa multa (...)"

¿Nos dirigimos hacia un incremento de las indemnizaciones?

La segunda de las Sentencias referidas, de 20 de abril de 2022, recurso 2391/2022, en un caso también de despido nulo con vulneración de derechos fundamentales, el Tribunal Supremo incide en la flexibilización de los requisitos para alcanzar la condena por daños morales y la determinación de su cuantía en supuestos de vulneración de derechos fundamentales.

Sin embargo, esta no es la novedad que nos aporta la lectura de esta Sentencia, sino, ahora ya sí, y de forma explícita, la superación del empleo de las sanciones de la LISOS a la hora de cuantificar el daño moral, señalando el Tribunal que *"no resulta, por sí mismo, suficiente para cumplir con relativa precisión la doble función de resarcir el daño y de servir como elemento disuasorio para impedir futuras vulneraciones de derecho fundamental (...) debido a que la horquilla de la cuantificación de las sanciones en la LISOS para un mismo tipo de falta (leve, grave, muy grave) resulta ser excesivamente amplia"*.

Y aquí viene lo relevante, por cuanto, según el Tribunal, el recurso a las sanciones de la LISOS debe ir *"acompañado de una valoración de las circunstancias concurrentes en el caso concreto. Aspectos tales como la antigüedad del trabajador en la empresa, la persistencia temporal de la vulneración del derecho fundamental, la intensidad o quebrantamiento del derecho, las consecuencias que se provoquen en la situación personal o social del trabajador, o del sujeto titular del derecho infringido, la posible reincidencia en conductas vulneradoras, el carácter pluriofensivo de la lesión, el contexto en el que se haya podido producir la conducta o una actitud tendente a impedir la defensa y protección del derecho transgredido, entre otros que puedan valorarse*

atendidas las circunstancias de cada caso, deben constituir elementos a tener en cuenta en orden a la cuantificación de la indemnización."

¿Qué nos depara el futuro?

Bien, ¿y cómo acabará esto? La propia Sentencia nos da otra pista sobre su aplicación práctica, al entrar a resolver sobre la indemnización por daño moral solicitada por la actora en el caso de autos, que si bien solicitaba en primer lugar la suma de 150.000€, de forma subsidiaria pedía 76.087,80€, correspondiendo a dos veces y media la retribución anual del trabajador.

Así, la Sala determina que en atención a que dicha cuantía está en el marco del art. 40 LISOS, y teniendo en cuenta la antigüedad de la relación laboral (18 años) y que el trabajador se encontraba en situación de incapacidad temporal cuyo origen se producía la vulneración de derechos fundamentales pretendida, estima adecuado condenar a la empresa en la cantidad de 60.000€, que supone alrededor de dos anualidades de salario y se encuentra en la franja media de las sanciones establecidas por la LISOS.

Este nuevo paso dado por nuestro Tribunal Supremo nos lleva a las siguientes conclusiones, la vulneración de derechos fundamentales va a llevar aparejada indisolublemente la condena por daños morales, pues estos se presumen, quedando su cuantificación a la "prudencia" del órgano juzgador, que ahora para su establecimiento, no contará sólo con las sanciones establecidas en la LISOS, sino que deberá ponderarlas con una serie de elementos, tales como la antigüedad, la intensidad de la vulneración, etc...

A resultas de estos nuevos pronunciamientos judiciales, las exigencias de daños morales en aquellas demandas que se formulen por vulneración de derechos fundamentales se van a ver incrementadas, quedando plenamente al criterio judicial y a la "prudencia" del juzgador el establecimiento de sus cuantías, abriéndose un interesante panorama en los próximos meses, al que estaremos muy atentos. ■



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

› Tribunales en corto ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas:

Roberto Villon

Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 50/2022, de 31 de marzo de 2022. Rec. 331/2021: procedencia del devengo de plus de nocturnidad y trabajo, en festivos y permisos o licencia retribuidas.

El este conflicto colectivo se cuestiona la decisión de la empresa de no retribuir los pluses acordados en convenio colectivo de nocturnidad y trabajo. Por parte de la empresa se alega que los mismo son retribuciones que se encuentran relacionadas con la prestación de servicios, por lo cual no podrían ser percibidos en días festivos ni en permisos o licencias retribuidas. Sin embargo, la Audiencia Nacional considera que al no estar expresamente excluida la obligación de pago en esos concretos supuestos en el convenio colectivo, la Empresa tiene obligación de pagarlos.

Sentencia del Tribunal Supremo núm. 1479/2022, de 19 de abril de 2022. Rec. 379/2021: se reconoce la compensación de gastos en nómina de los costes del curso de habilitación.

Se plantea ante el Alto Tribunal el caso de un trabajador que realizaba funciones de operador aéreo y piloto, el cual para ejercer sus funciones de piloto debía contar con su respectiva habilitación específica y para la cual la empresa anticipo el coste del curso. Mediante acuerdo entre las partes, el trabajador accedía a que se le descontara el coste del curso de su retribución mensual. El mismo fue posteriormente despedido, y consecuencia de ello, la empresa reclama al trabajador la devolución de esas cantidades, considerando el Tribunal que el pacto era perfectamente válido y que, por lo tanto, debía efectivamente devolver esas cantidades aún después de la extinción del contrato de trabajo.

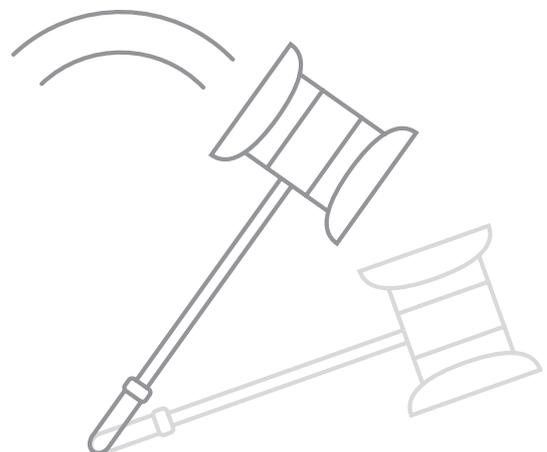
Sentencia del Tribunal Supremo núm. 100/2022, de 12 de enero de 2022. Rec. 57/2019: es válido el registro de despacho privado sin seguir el art. 18 ET.

En el presente caso se resuelve si el registro en el despacho del Director de una sucursal bancaria, realizado sin aviso previo y sin la presencia del trabajador es lícito. El Tribunal argumenta sobre el carácter privativo el despacho del director, mencionando que por más que el mismo se

encuentre separado del resto de oficinas no lo convierte automáticamente en un lugar privado. Por ello, concluye que la inspección de la oficina se justificaba por la cantidad excesiva de documentos que poseía el trabajador encima de su mesa y recuerda que no se aplican al registro del despacho donde una persona trabaja las obligaciones derivadas de los registros de taquilla del art. 18 ET, declarando procedente el registro y considerando que todo aquello que se encuentre en dicho registro puede motivar la adopción de medidas disciplinarias.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 8 de abril de 2022. Rec. 662/2022: Despido a teleoperadora por bajo rendimiento.

El Tribunal analiza el caso de una teletrabajadora a la cual despidieron alegando bajo rendimiento reiterado y justificando dicha bajada de rendimientoon indicadores objetivos y KPIs, cuya existencia era conocida por todas las personas trabajadoras. La existencia de advertencias previas y el ofrecimiento de herramientas de mejora de su rendimiento (a través de coaching, en este supuesto), provoca que el Tribunal considere que la decisión adoptada por la empresa es totalmente proporcional, debido a la diligencia con la que la empresa atendió la situación de la trabajadora, siendo justificado su despido. ■





›Derecho Práctico

El pacto de los salarios en neto: ¿Práctica recomendable?

María Rubio y Raquel Oltra

¿Por qué no se deben de pactar salarios netos?

Todavía existen empresas que pactan con los trabajadores su salario, o subida del mismo, teniendo en cuenta la cuantía "neta" que tienen en la nómina, sin observar realmente el salario bruto anual del trabajador, lo que no sólo es contrario al art. 26.4 del Estatuto de los Trabajadores, sino además poco favorable para las compañías por el coste adicional que le puede acarrear establecer este tipo de acuerdos.

Como sabemos, las empresas tienen un coste directo de aproximadamente de un 31,55 % del salario bruto aplicado, cantidad que están obligadas a ingresar, adicionalmente a los porcentajes que corresponden al trabajador por cotizaciones a la seguridad social como por IRPF.

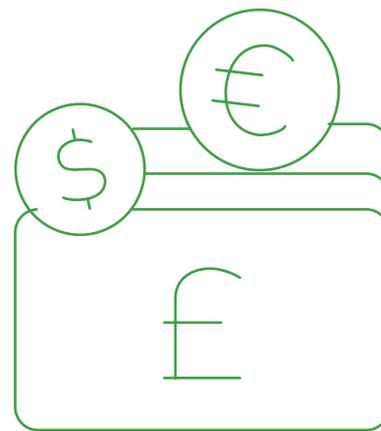
Estos porcentajes últimos son los que pueden acarrear un conflicto a la empresa, puesto que en el momento en que se produzca algún cambio en la situación del trabajador, si la empresa quiere mantener el salario neto, los costes vendrían asumidos directamente por ella. Son porcentajes variables y que no dependen de circunstancias que pueda decidir la empresa y que, por su propia naturaleza, suelen modificarse (por ej. número hijos, etc).

Pongamos ejemplos prácticos

En una situación de baja por incapacidad temporal en la que el Convenio Colectivo establece que los tres primeros días no se percibe salario, si el salario está pactado en neto, estaríamos beneficiando a un trabajador que se ausenta por enfermedad frente al trabajador que no tiene dicha ausencia.

Otro caso podría ser el incremento de las cotizaciones por parte del Gobierno de la parte que le corresponde al trabajador, coste que tendría que asumir la empresa para poder cumplir con el salario neto pactado, ya que, a más porcentaje de cotización, menos salario neto percibiría el trabajador.

Otro caso sería el de un trabajador que tiene 3 hijos, en el que el porcentaje de IRPF, por lo general, sería mucho menor, frente a un trabajador que no tiene hijos, en el que la carga tributaria suele ser superior. En este caso, ante dos trabajadores con el mismo pacto de salario



neto, estaríamos pagando menos cantidad de salario bruto al trabajador que tiene 3 hijos, a diferencia del trabajador que no tiene hijos.

Como consecuencia, la empresa estaría asumiendo el coste de las aportaciones que corresponden al trabajador, cuestión incompatible con lo que dice el artículo 26.4 del 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: Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

Por lo tanto, ¿Cómo puedo pactar la subida salarial con los trabajadores?

Para evitar discrepancias con los pactos salariales, a la hora de establecer cualquier actualización de estos, el salario que se aconseja informar en el nuevo contrato o anexo al contrato de trabajo debe de ser en cantidad concreta bruta y no en cantidad neta.

Es importante informar a los trabajadores que, de dichas cantidades brutas, se procederá con los descuentos obligatorios tanto de seguridad social y de IRPF.

De esta manera, dos trabajadores con distintas situaciones a efectos de cotizaciones y de situación particular familiar, tendrían garantizado el mismo salario bruto, evitando sobrecostes para la empresa y un posible conflicto al comparar la cantidad bruta a efectos de prestaciones para el trabajador. ■



Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Guillermo Guevara
gguevara@rsm.es

› Tribunales al día

Otra fijación de los límites aplicables a los sistemas de registro horario: La STS de 22-2-22

Guillermo Guevara Fernández

El registro de jornada es una materia que ha tenido una gran presencia mediática desde que el RD 8/2019, de 8 de marzo de 2019, modificó el artículo 34 del ET, añadiendo un nuevo apartado noveno mediante el cual se establecía la obligación de que todas las empresas dispusiesen de él.

Si bien la jurisprudencia en la materia cada vez se va asentando más, la realidad de las cosas es que, la parquedad de la norma a la hora de establecer los contenidos mínimos de los registros de jornada, nos encontramos ante un gran número de sistemas diferentes, y por ende, a Sentencias que analizan dichos sistemas de registro horario.

Este es el caso de la Sentencia de la AN de 19-4-22, Rec. 39/2022, la cual analiza las características del sistema de registro de jornada de una entidad bancaria.

¿Qué es lo que sucede en ese caso concreto?

De entre de todas las características del sistema de registro horario de la entidad afectada, los sindicatos demandantes reclamaban que se reconociese el derecho de los trabajadores a lo siguiente:

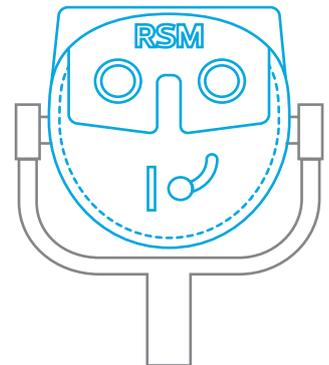
1. A que el registro implementado contuviera información trazable y, en consecuencia, se informase a la RLT de cada una de las modificaciones de apuntes, en qué consistían las mismas y en qué momento en se habían producido.
2. A que se habilitase en el registro el apunte de las pausas de trabajo no efectivo y la duración de las mismas.
3. A que se eliminase el automatismo del sistema implementado por el cual consideraba, por defecto, que el tiempo excedido de la hora de salida, que el sistema calculaba, es tiempo personal.
4. A que se eliminase la autorización a posteriori del superior para que la hora autodeclarada fuera la que realmente consten en el registro.

5. A que facilitase la identidad (nombre y apellidos), provincia y población del trabajador al que correspondía cada el apunte.

¿Cómo se pronuncia la Audiencia Nacional?

La Audiencia Nacional trata dichas cuestiones, y aporta luz a los límites tanto de los derechos de información de la RLT, como del contenido del propio sistema del registro horario.

En cuanto a la primera solicitud realizada por los sindicatos, relativo a que el registro contenga información trazable, y se comunique a la RLT de todas las modificaciones que se realicen, la AN es clara al entender que la información a la que tiene derecho la RLT es aquella que viene dispuesta o en el ET, y en el Convenio Colectivo, por lo que dicha petición es desestimada, al quedar en todo caso la posibilidad de acceder a los datos almacenados por el operador del software utilizado.



Por otro lado, en cuanto al apunte de las pausas, y su duración, utilizando un razonamiento lógico, la AN estima que un sistema en el que se registra el inicio y finalización de la jornada, y que recoge igualmente las denominadas horas personales, cumple con la finalidad de poder informar tanto a la RLT como a la autoridad laboral de la duración de las pausas que ha realizado cada trabajador durante su jornada, y por tanto desestima la petición realizada por los sindicatos.

Son la tercera y cuarta petición las que puede resultar de un mayor interés desde un punto de vista empresarial, ya que tratan cómo debe regularse el sistema de horas extraordinarias a través del sistema de registro horario.

Cabe mencionar que el sistema analizado registraba todas las horas que superaban la jornada ordinaria, y las autocatalogaba como horas personales, siendo





Si quieres más información sobre los efectos prácticos de esta sentencia, contacta conmigo.

Guillermo Guevara
gguevara@rsm.es

necesario que, con posterioridad, fuesen aprobadas por un superior jerárquico para poder ser consideradas como horas extraordinarias.

Pues bien, la AN es transparente al tratar esta cuestión. Recordando su Sentencia de 10-12-19, y el art. 35 ET, expresa que si bien es válido que esté prohibida la realización de horas extraordinarias sin autorización expresa de la Empresa, entiende que un sistema que requiere que el registro tenga que ser autorizado por la Empresa carece de credibilidad alguna, y por tanto estima las peticiones realizadas por la parte demandante.

Por último, en cuanto a la petición relativa a la facilitación de la identidad, provincia y población la AN, si bien hace referencia a la Sentencia Worten (STJUE 30-05-13), la cual considera que datos relativos al registro de la jornada de los trabajadores constituían datos de carácter personal, estima la petición al considerar que, las partes, desarrollando el art. 34.9 ET, han convenido que la empresa ponga a disposición de la RLT mensualmente los registros de jornada de los trabajadores de la Empresa, y el precepto legal que se desarrolla la norma pactada tiene una finalidad clara que no es otra que facilitar las facultades de vigilancia y control que el art. 64.7 a) recoge, y dichas funciones de vigilancia y control se ven mermadas si la RLT no conoce la identidad del trabajador respecto del que se refiere cada registro de jornada concreto.

¿Qué está por venir?

La Sentencia analizada resulta de gran interés, no solo por el hecho de arrojar a luz sobre diversas cuestiones relacionadas con el registro horario, sino también por el hecho de que hace un interesante repaso de la última jurisprudencia sobre la materia.

No obstante, ya como comentábamos, en materia de registro de jornada, el número de posibles sistemas es infinito. Si bien habría que estar en cierta medida al caso concreto, este tipo de Sentencias sirve para que las Empresas tengan orientaciones sobre los límites a la hora de establecer su propio sistema, o para comprobar si el sistema del que disponen se adecúa a lo dispuesto por nuestros Tribunales.

En definitiva, con cada Sentencia parece ir sentándose una doctrina en materia de registro de jornada, que sin duda necesita seguir siendo desarrollada, y que hace que sea importante estar atentos a los futuros pronunciamientos, y una vez que estos lleguen... ¡os tendremos informados! ■



Si quieres más información sobre la aplicación de la Ley de Teletrabajo en tu Empresa, contacta conmigo.

Miguel Capel
mcapel@rsm.es

› Consejo del mes

Nueva doctrina sobre la Ley de Teletrabajo: La SAN de 22-3-22

Miguel Capel de Villegas

La prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo vivió un gran auge durante la situación pandémica, demostrando su viabilidad en determinados sectores con óptimos resultados en materia de productividad. Esta medida, que permitió salvaguardar la actividad de las empresas y muchos puestos de trabajo durante la pandemia, tuvo un desarrollo normativo mediante Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que fue derogado por la Ley 10/2021, 9 julio, de trabajo a distancia.

Como toda normativa novedosa, su interpretación e implementación necesita del transcurso de cierto tiempo, y como no, de resoluciones judiciales que dirijan los criterios interpretativos sobre la misma.

¿Qué es lo que sucede en ese caso concreto?

En este sentido hoy traemos la Sentencia n.º 44/2022 de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social de 22/03/2022 (n.º recurso 33/2022). En dicha sentencia se impugna por distintos operadores sindicales el pacto de teletrabajo firmado por Teleperformance España S.A. con 1.029 teletrabajadores, cuestionando materias como la no concreción de la compensación por gastos, la amortización de los equipos informáticos facilitados, el uso de medios propios del empleado, la evaluación de riesgos laborales, entre otras. Pero lo que nos interesa, a los efectos de este artículo son dos aspectos, que consideramos significativos, el primero, el compromiso de desconexión digital y el segundo, la reversión del acuerdo de teletrabajo.

Antes de iniciar el análisis, debemos tener en cuenta que: (i) La Disposición Adicional Primera de La Ley de Teletrabajo remite a la negociación colectiva la regulación de aspectos como las condiciones de acceso y desarrollo bajo esta modalidad, la duración máxima o la reversibilidad; (ii) Que el II Convenio Colectivo de Contac Center, aplicable al supuesto enjuiciado, no regulaba el teletrabajo; Y (iii) que la Empresa no alcanzó un pacto con la Representación de los Trabajadores sobre el contenido del acuerdo de teletrabajo.

Respecto a la primera cuestión, la **desconexión digital**, el acuerdo de teletrabajo condicionaba su respeto a una excepción genérica como es la ausencia de "circunstancias de urgencia justificada en situaciones que puedan suponer un perjuicio empresarial o del negocio cuya urgencia temporal requiera una respuesta o atención inmediata por parte del Trabajador." En este caso, la Sentencia, en base a lo dispuesto en el art. 88 LOPD y el art. 18 de la Ley de Teletrabajo, declara nula dicha condición por cuanto "ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, pero los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores".

En cuanto a la segunda cuestión que queremos resaltar, es la **reversión del acuerdo de teletrabajo**. En el caso enjuiciado, el documento de teletrabajo al que el Tribunal consideraba que se "adscribían" los trabajadores, contenía las condiciones de reversión por parte de la Empresa y fijaba en qué supuestos podía el trabajador ejercitar dicha acción. El Tribunal argumenta que, si bien nada impide que la Empresa pueda señalar o incluso limitar su posibilidad de ejercer el derecho de reversión, no puede imponer una autorización al trabajador sobre los supuestos en los que puede revertir el contrato de teletrabajo pues "al redactar estas cláusulas el empresario parte de un error conceptual grave. El trabajo distancia no es una decisión que de él dependa exclusivamente y pueda, como dice, "autorizar", sino que se trata de un acuerdo de voluntades que para ambas partes es reversible. Por tanto, ambas pueden, si así cada una lo decide, revertir el trabajo a distancia." Así, también se declara la nulidad de esta cláusula.



[RSM Spain](#)

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIAS | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM. RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2022

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

