

LEGAL

III LA LEY

El teletrabajo como derecho a conciliar abre la caja de Pandora en los tribunales

Si no hay negociación, la justicia suele dar la razón al empleado que pide el teletrabajo

ANDRÉS GARVI
MADRID

La pandemia ha afectado de forma especial a las relaciones laborales siendo el teletrabajo una de las consecuencias que ha llegado para quedarse.

La rapidez con la que se legisló a través de la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia, está provocando, según advierten los abogados laboristas, un aumento de los conflictos sobre importantes aspectos de esta modalidad de trabajo que no están regulados de forma adecuada por la norma. De esta forma, los jueces y tribunales están perfilando con sus resoluciones judiciales los derechos laborales de la nueva figura jurídica del teletrabajo.

El principal conflicto que debe resolver la justicia en la actualidad es la solicitud de teletrabajo como medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el derecho de los empleados a solicitar el trabajo a distancia para hacer efectiva la conciliación. Silvia Fernández, abogada de Abdón Pedrajas Littler, considera que esta situación abre "una verdadera caja de Pandora" porque, aunque "no exista una línea jurisprudencial inequívoca, lo que sí es claro es que el Estatuto de los Trabajadores no ampara un derecho absoluto sino un poder de negociación de buena fe".

La tendencia mayoritaria de los tribunales cuando no existe negociación entre empresa y empleado, ni se ha probado la existencia de una razón suficiente que justifique la negativa empresarial a conceder el teletrabajo, "ha sido la de reconocer de manera cuasi automática el derecho soli-



GETTY IMAGES

citado, llegando incluso, en algunos casos, a condenar al pago de una indemnización adicional por daños", asegura Silvia Fernández.

Beatriz Reina, abogada de Eversheds Sutherland, reconoce que las últimas sentencias son favorables a los empleados siempre que "se pruebe la existencia de circunstancias personales y familiares y que las funciones del empleado sean compatibles con la modalidad del teletrabajo" obteniendo la conciliación. La empresa solo se puede oponer mediante un rechazo muy fundamentado o proponiendo una alternativa que permita al trabajador ejercer su derecho a conciliar.

Sentencias recientes

Asuntos como el abono de los gastos en el domicilio de trabajador a distancia, el derecho a la desconexión digital, el lugar de prestación de servicios o la salud y seguridad de las personas trabajadoras no han tarda-

do en ser causa de conflicto y han acabado por judicializarse.

En relación con los costes del teletrabajo, la Audiencia Nacional ha establecido que la empresa no puede eludir su obligación de abonar los gastos en los que incurre el trabajador por prestar servicios a distancia justificando que están compensados con el ahorro que supone el teletrabajo. Este tribunal también ha aclarado recientemente que los días en los que el empleado acude presencialmente cuando le correspondería trabajar a distancia no deben ser compensados o sustituidos por otro.

Accidentes

Los tribunales también han establecido criterios sobre los accidentes laborales en el domicilio. Estas peticiones generan una elevada conflictividad por la dificultad de acreditar que el empleado no estaba realizando actividades do-

La empresa siempre debe abonar los gastos derivados del teletrabajo

Caerse en el baño o al ir a por agua en el domicilio pueden ser accidente laboral

Ley de Familia y futuros conflictos

► **Derecho para madres y padres.** El anteproyecto de la Ley de Familias aprobado por el Consejo de Ministros prevé la modificación del Estatuto de los Trabajadores para incluir la posibilidad de solicitar hasta 12 años de teletrabajo tras tener un hijo o una hija. También podrán solicitarlo por necesidad de cuidado de hijos mayores de 12 años el cónyuge o pareja de hecho o para atender a personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, justificando las causas de esta petición.

► **Plazo para responder a la solicitud.** Para evitar que las peticiones de teletrabajo para el cuidado de familiares previstas en la futura ley se rechacen por las empresas se establece que las compañías tendrán como máximo 15 días para estudiar la solicitud "presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo". La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior al teletrabajo una vez concluido el periodo acordado o previsto y también cuando decaigan las causas de la solicitud. La empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas.

mésticas. Cabe destacar las recientes sentencias de un juzgado de Santander y del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid que consideran que un accidente sufrido por un empleado que estaba teletrabajando en su domicilio y se resbaló al ir a coger una botella de agua debe calificarse como accidente laboral.

Beatriz Reina recuerda que, en el contexto del teletrabajo, "el sitio de trabajo del empleado no es un compartimento estanco y aislado, sino el espacio físico configurado como domicilio particular". De esta forma, el TSJ de Madrid sentenció en febrero que no se puede constreñir como lugar de trabajo el puesto concreto que físicamente ocupa el empleado (una mesa, una silla y un ordenador en su domicilio particular) ya que, de lo contrario, todo lo que fuese separarse del mismo, despojaría de laboralidad a cualquier accidente doméstico.