

**TRIBUNAL SUPREMO***Sentencia 267/2025, de 2 de abril de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 169/2022***SUMARIO:**

**Teleperformance España, SA. Nulidad de determinadas cláusulas del contrato tipo suscrito con los empleados que teletrabajan por vulnerar determinados preceptos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD).** Es válida la cláusula que dispone que el trabajador facilitará a la empresa su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio. La facilitación a la empresa por parte de la persona trabajadora de su correo electrónico y número de teléfono personal puede ser necesaria, adicionalmente, para la «ejecución» del contrato de trabajo, según dispone el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos como otra de las posibles bases de licitud del tratamiento de datos personales. La realidad social actual hace que la facilitación de esos datos, como medios de comunicación socialmente prototípicos de nuestro tiempo, pueda ser necesaria para el desenvolvimiento del contrato de trabajo. En el presente caso la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia ciñe la facilitación a la empresa por parte del trabajador de su correo electrónico y número de teléfono personal a la necesidad («si fuera necesario») empresarial de contactar con él, «por urgencias del servicio.» Sin perjuicio de que podría ser deseable una mayor concreción y especificación de esas necesidad y urgencia, y sin perjuicio igualmente de que se podrán impugnar las concretas aplicaciones empresariales de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia, esta cláusula no incumple, en sí misma y por sí sola, las exigencias de la finalidad, adecuación, pertinencia y limitación a lo necesario de la transmisión de datos personales («minimización de datos») (art. 5.1 b) y c), respectivamente, del Reglamento general de protección de datos). Ello es así, precisamente, porque la empresa solo puede utilizar el correo electrónico y el número de teléfono personal de la persona trabajadora a distancia «si fuera necesario» contactar con ella «por urgencias del servicio.» Ello está en consonancia con la obligación que tiene la empresa de garantizar a la persona trabajadora a distancia, especialmente en caso de teletrabajo, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas a que se refiere el artículo 11.2 de la LTD. También es válida la cláusula que establece que el «trabajador percibirá la compensación de los gastos en los que incurra según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», aunque el convenio de aplicación no establezca criterio alguno para la compensación por gastos, ya que esto no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone (arts. 7 b) y 12 LTD). Y ello porque la previsión convencional, aunque sumamente conveniente porque la regulación legal es genérica y requiere ser completada y precisada, no es obligada. Y es igualmente claro que el convenio colectivo no puede contradecir la clara determinación legal de que los gastos de la persona trabajadora a distancia deben ser obligadamente compensados por la empresa. (Vid. SAN, Sala de lo Social, de 25 de marzo de 2022, núm. 44/2022, casada y anulada parcialmente por esta sentencia).

**PONENTE:***Don Ignacio García-Perrote Escartín.*

Síguenos en...



## SENTENCIA

Magistrados/as

IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN  
CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA  
ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER  
ISABEL OLMOS PARES  
RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA  
CASACION núm.: 169/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 267/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D.<sup>a</sup> Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Ángel Blasco Pellicer

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.<sup>a</sup> Isabel Olmos Parés

D. Rafael Antonio López Parada

En Madrid, a 2 de abril de 2025.

Esta Sala ha visto los recursos de casación interpuesto por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y asistida por el letrado D. Pedro Poves Oñate y el interpuesto por la Compañía Teleperformance España, S.A., representada y asistida por el letrado D. Luis Pérez Juste, contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional de fecha 22 de marzo de 2022, procedimientos acumulados 33/2022, 35/2022, 47/2022,48/2022, 50/2022 y 74/2022, en actuaciones seguidas por demandas de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO SERVICIOS), Confederación General del Trabajo (CGT), Federación de Servicios, Movilidad y consumo de UGT, Unión Sindical Obrera y Confederación Intersindical Galega, contra TELEPERFORMANCE SPAIN, S.L.U., Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y STC- Sindicato de Trabajadores de la Comunicación, sobre conflicto colectivo.

Han comparecido ante esta Sala en concepto de partes recurridas, la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por el letrado D. José María Trillo-Figueroa Calvo, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO SERVICIOS), representada y asistida por la Letrada Doña Pilar Caballero Marcos, la Unión Sindical Obrera (USO), representada y asistida por la Letrada Doña María Eugenia Moreno Díaz y la Federación de Servicios, Movilidad y consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT), representada y asistida por el letrado D. Juan Lozano Gallen.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### PRIMERO.

La Federación de Servicios de Comisiones Obreras, formuló demanda ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre conflicto colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia estimatoria de la misma en la que se declare son nulas o subsidiariamente no ajustadas a derecho las cláusulas 2, 3.3, 3.4, 3.6, 5.5, 6.1 y 7.1 incluidas en los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo suscritos individualmente con cada uno de sus empleados, y en consecuencia que se condene a la empresa a estar y pasar por esta declaración.

Síguenos en...



Con fecha de 27-01-2022 el representante de CGT presentó demanda de conflicto colectivo, registrándose bajo el número 35/2022, procediéndose por Auto de 28/01/2022 a su acumulación a la demanda 33/2022.

Con fecha 11-02-2022 el representante de FeSMC-UGT presentó dos demandas de conflicto colectivo, registrándose bajo los números 47/2022 y 48/2022, procediéndose por Auto de 24/02/2022 a su acumulación a la demanda 33/2022.

Con fecha 11-02-2022 el representante de USO presentó demanda de conflicto colectivo, registrándose bajo el número 50/2022, procediéndose por Auto de 14/02/2022 a su acumulación a la demanda 33/2022.

Con fecha 28-02-2022 el representante de CIG presentó demanda de conflicto colectivo, registrándose bajo el número 74/2022, procediéndose por Auto de 1/03/2022 a su acumulación a la demanda 33/2022.

## **SEGUNDO.**

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto de juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

## **TERCERO.**

Con fecha 22 de marzo de 2022, se dictó sentencia por la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo planteadas por los sindicatos FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT, UNIÓN SINDICAL OBRERA y, previo rechazo de las cuestiones procesales de litispendencia e inadecuación de procedimiento, declaramos la nulidad de las siguientes cláusulas contenidas en el contrato tipo de trabajo a distancia controvertido suscrito por el empresario demandado TELEPERFORMANCE ESPAÑA SA con 1.029 trabajadores de su plantilla y cuyo contenido obra al D3 que se da por reproducido, cláusulas que se dejan sin efecto:

- el inciso de la cláusula 2 referido a según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.
  - la cláusula 3.4 que indica: El Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio
  - los siguientes párrafos de la cláusula 3.6:
    - El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurran las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.
    - Se considerará que existen 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
    - la cláusula 5.5 que indica: cuando las circunstancias así lo requieran, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, el Trabajador autoriza a entrar periódicamente a su domicilio al Servicio de Prevención de Riesgos de la Empresa para que pueda evaluar las condiciones de seguridad y salud del Home Office con un preaviso mínimo de 7 días
    - la cláusula 6.1 en lo referido a las causas por las que el trabajador puede revertir el trabajar a distancia
    - la cláusula 6.3 en su integridad
- Condenamos a la demandada TELEPERFORMANCE ESPAÑA SA a estar y pasar por todo ello».

## **CUARTO.**

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

Síguenos en...

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los 1.029 trabajadores de la mercantil TELEPERFORMANCE ESPAÑA SA que han suscrito con dicho empresario el acuerdo sobre home office y trabajo a distancia que obra al D3 y que se da por reproducido.

SEGUNDO.- Es de aplicación a las partes el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) suscrito con fecha 30 de mayo de 2017, de una parte por la Asociación de Contact Center Española (ACE), y, de otra, por los sindicatos CC.OO y UGT. Su contenido se da por reproducido.

TERCERO.- El 4-6-2021 esta Sala dictó sentencia en conflicto colectivo suscitado a instancias de CGT frente a la ASOCIACIÓN DE COMPAÑÍAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTE que desestimó la pretensión consistente en que se procediera a:

Reconocer a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como por ejemplo, ordenadores fijos, o portátiles, Tablet, webcam, teléfonos, inteligentes, teclados, ratones, cascos impresoras y similares, o hayan acometido la instalación, reparación y actualización de sus equipos, como también en el caso de que hayan tenido que adquirir material de oficina, como por ejemplo, material fungible, mesas, sillas, lámparas, atril o reposapiés, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia al no haber sido facilitados dichos medios por las empresas del sector, desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (RCL2020, 401, 470) , o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan. Reconocer a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan. Reconocer a las personas trabajadoras del sector el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio.

Dicha sentencia no es firme en la actualidad.

CUARTO.- El 27-5-2021 finalizó sin acuerdo la mesa negociadora abierta entre el empresario y la RLT sobre compensación de gastos por teletrabajo derivado de la COVID 19, negociación que se inició el 26-4-2021

QUINTO.- El contenido del modelo de contrato sobre trabajo a distancia fue comunicado el 20-9-2021 por el empresario a la RLT a la que también se remitió la copia de los contratos suscritos con los trabajadores signatarios.

En estos contratos a D 158 y sig. se precisan los medios que se proporcionan a cada trabajador concreto y también se especifica en su cláusula 1.2 *que tienen una vida útil estimada según la tabla de amortización que publica el Ministerio de Hacienda...*

SEXTO.- A los teletrabajadores se le ha remitido un cuestionario de autoevaluación del puesto de trabajo en casa para que sea por ellos respondido. Obra al D 212 y 213 y se da por reproducido.

SÉPTIMO.- Utiliza el empresario la aplicación Sentinel para verificar la capacidad de respuesta y problemas de conexión de los ordenadores propiedad de los empleados que emplean desde su casa para teletrabajar.

Se han cumplido las previsiones legales».

## QUINTO.

Con fecha 25 de marzo de 2022, se dictó Auto por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

### "PARTE DISPOSITIVA

Aclarar la sentencia dictada el 22.03.2022 en estas actuaciones en el sentido de completar su fallo que queda redactado del modo siguiente:

Síguenos en...



Estimamos parcialmente las demandas acumuladas de conflicto colectivo planteadas por los sindicatos FEDERACIÓN DE SERVICIOS CCOO, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA, FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT, UNIÓN SINDICAL OBRERA, a las que se adhirió el sindicato CSIF, y, previo rechazo de las cuestiones procesales de litispendencia e inadecuación de procedimiento, declaramos la nulidad de las siguientes cláusulas contenidas en el contrato tipo de trabajo a distancia controvertido suscrito por el empresario demandado TELEPERFORMANCE ESPAÑA SA con 1.029 trabajadores de su plantilla y cuyo contenido obra al D3 que se da por reproducido, cláusulas que se dejan sin efecto:

- el inciso de la cláusula 2 referido a según lo previsto en la negociación colectiva sectorial, declarando la obligación del empresario de incluir en los acuerdos de trabajo a distancia la enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por prestar servicios a distancia, si como su forma de cuantificación y momento y medio para su abono.

- la cláusula 3.4 que indica: El Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio.

- los siguientes párrafos de la cláusula 3.6:

\*El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.

\*Se considerará que existen 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.

- la cláusula 5.5 que indica: cuando las circunstancias así lo requieran, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, el Trabajador autoriza a entrar periódicamente a su domicilio al Servicio de Prevención de Riesgos de la Empresa para que pueda evaluar las condiciones de seguridad y salud del Home Office con un preaviso mínimo de 7 días.

- la cláusula 6.1 en lo referido a las causas por las que el trabajador puede revertir el trabajar a distancia.

- la cláusula 6.3 en su integridad.

Condenamos a la demandada TELEPERFORMANCE ESPAÑA SA a estar y pasar por todo ello".

## **SEXTO.**

Contra dicha resolución se interpusieron recursos de casación por la representación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), y por la representación de la Compañía Teleperformance España, S.A., siendo admitidos a trámite por esta Sala.

## **SEPTIMO.**

Transcurrido el plazo concedido para la impugnación de los recursos, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que los recursos deben ser desestimados. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos.

## **OCTAVO.**

Por Providencia de fecha 27 de febrero de 2024, señalándose para votación y fallo del presente recurso el día 1 de abril de 2025.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO. Cuestión planteada, sentencia recurrida y los recursos de casación.**

1.La cuestión que se plantea en el presente recurso es la legalidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia, denominado «Acuerdo sobre *Home Office*»

Síguenos en...



trabajo a distancia», que la empresa demandada -y ahora recurrente en casación- suscribe con los trabajadores que teletrabajan.

2.La Federación de Servicios de CC.OO, la Confederación General del Trabajo (CGT), la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, la Unión Sindical Obrera (USO) y la Confederación Intersindical Gallega (CIG) interpusieron demanda de conflicto colectivo contra Teleperformance España, SAU. Las demandas fueron acumuladas. El sindicato CSIF se adhirió a todas las demandas.

Las demandas impugnaban la legalidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia suscrito con los trabajadores.

3.La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo (proc. 33/2022), aclarada por auto de 25 de marzo de 2022, estimó parcialmente las demandas acumuladas y, previo rechazo de las cuestiones procesales de litispendencia e inadecuación de procedimiento, declaró la nulidad de las siguientes cláusulas contenidas en el contrato tipo de trabajo a distancia suscrito por la empresa con 1.029 trabajadores de su plantilla:

«- el inciso de la cláusula 2 referido a según lo previsto en la negociación colectiva sectorial, declarando la obligación del empresario de incluir en los acuerdos de trabajo a distancia la enumeración de los gastos que pudiera tener el trabajador por prestar servicios a distancia, así como su firma de cuantificación y momento y medio para su abono.

- la cláusula 3.4 que indica: El Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio

- los siguientes párrafos de la cláusula 3.6:

\* El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.

\* Se considerará que existen 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.

- la cláusula 5.5 que indica: cuando las circunstancias así lo requieran, de conformidad con lo previsto en el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, el Trabajador autoriza a entrar periódicamente a su domicilio al Servicio de Prevención de Riesgos de la Empresa para que pueda evaluar las condiciones de seguridad y salud del Home Office con un preaviso mínimo de 7 días

- la cláusula 6.1 en lo referido a las causas por las que el trabajador puede revertir el trabajar a distancia

- la cláusula 6.3 en su integridad.»

La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo (proc. 33/2022), rechazó, en primer lugar, y en lo que aquí importa mencionar, que existiera la litispendencia alegada por la empresa respecto de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 132/2021, de 4 de junio (proc. 103/2021), toda vez que no existía ni identidad de partes ni identidad de objeto.

Las cláusulas que la sentencia de la Audiencia Nacional declara nulas lo son por vulnerar determinados los preceptos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (en adelante, «LTD») a los que se hará referencia en los próximos fundamentos de derecho.

4.La empresa y el sindicato CSIF han recurrido en casación la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo (proc. 33/2022).

a)El recurso de la empresa tiene cinco motivos. El primero se formula al amparo del artículo 207 c) LRJS, entendiéndose que existe litispendencia impropia, por lo que se solicita que se devuelvan los autos a la Audiencia Nacional y que esta dicte nueva sentencia una vez exista sentencia firme en el procedimiento respecto del que se alega litispendencia.

Todos los demás motivos de casación se formulan al amparo del artículo 207 e) LRJS.

En el segundo motivo, se denuncia que la declaración de nulidad de un inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia infringe los artículos 7 b) y 12 LTD. El tercer motivo del recurso denuncia que la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 del contrato tipo

de trabajo a distancia infringe los artículos 11 y 17 LTD. El cuarto motivo del recurso denuncia que la declaración de nulidad de dos párrafos de la cláusula 3.6 del contrato tipo de trabajo a distancia infringe el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, «LOPDGDD»). Finalmente, el quinto motivo del recurso denuncia que la declaración de nulidad de parte del apartado 1 y del apartado 3 de la cláusula 6 del contrato tipo de trabajo a distancia infringe los artículos 5.2, 5.3 y 7 g) LTD.

El recurso solicita la casación y anulación de la sentencia recurrida y que se acuerde el siguiente pronunciamiento:

-Reponer las actuaciones al momento previo al de dictarse sentencia, por existir litispendencia parcial sobre los gastos de trabajo a distancia, sin que se pueda resolver sobre ese punto hasta que no sea firme la sentencia sobre la materia que está pendiente de resolución por el Tribunal Supremo; o, subsidiariamente, se revoque la sentencia de instancia declarando la licitud de la cláusula 2 del Acuerdo de teletrabajo;

-Revocar la sentencia de instancia declarando la validez de las cláusulas 2, 3.4, 3.6, 6.1 y 6.3.

**b)**El recurso de casación de CSIF tiene un único motivo, formulado al amparo del artículo 207 e) LRJS.

El recurso solicita que se declare, adicionalmente, la nulidad de las cláusulas 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.6 y 3.3 de los acuerdos de trabajo a distancia que hayan podido ser suscritos por las personas trabajadoras, manteniéndose el resto de los pronunciamientos de la sentencia recurrida.

Los motivos de los recursos serán examinados a partir del siguiente fundamento de derecho.

**5.**El Ministerio Fiscal interesa en su informe la desestimación de los dos recursos de casación.

El recurso de casación de la empresa ha sido impugnado por CC.OO, CGT, UGT, USO y CSIF. Y la empresa ha impugnado el recurso de CSIF.

## **SEGUNDO. La litispendencia (motivo primero del recurso de la empresa).**

**1.**Según se ha adelantado, el primer motivo del recurso de la empresa, formulado al amparo del artículo 207 c) LRJS, entiende que existe litispendencia en relación con la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 132/2021, de 4 de junio (proc. 103/2021), por lo que se solicita que se devuelvan los autos a la Audiencia Nacional y que esta dicte nueva sentencia una vez exista resolución firme en el procedimiento respecto del que se alega litispendencia.

También hemos adelantado que la sentencia recurrida rechazó que existiera la litispendencia alegada por la empresa respecto de la citada sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 132/2021, de 4 de junio (proc. 103/2021), toda vez que no existía ni identidad de partes ni identidad de objeto. Y así es, en efecto.

**2.**La mencionada sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 132/2021, de 4 de junio (proc. 103/2021), ya es firme, toda vez que nuestra STS 179/2023, de 8 de marzo (rec. 277/2021), ha desestimado el recurso de casación interpuesto contra ella y la ha confirmado.

Sea como fuere, no hay identidad de partes con el presente caso, pues en aquella sentencia la demandada no era la empresa a la que se demanda en el actual supuesto, sino que lo era la asociación empresarial firmante del convenio colectivo sectorial. Por otra parte, el sindicato demandante era únicamente CGT y, sin embargo, en el presente supuesto han demandado otros cuatro sindicatos y se ha adherido a las demandas un quinto sindicato. Tampoco existe, en todo caso, identidad de objeto. En el presente supuesto, se debate la legalidad de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia que la empresa demandada ha suscrito con sus trabajadores y su compatibilidad con determinados preceptos de la LTD y de la LOPDGDD, y, en concreto, en lo que ahora interesa mencionar, con el artículo 7 b) LTD.

Síguenos en...



Por el contrario, en el procedimiento que dio lugar a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 132/2021, de 4 de junio (proc. 103/2021), estaba en juego la disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, reproducida por la disposición transitoria tercera de la LTD, referidas ambas al «trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.»

Como puede comprobarse, en el caso que ahora tenemos que resolver se trata de examinar la compatibilidad con la LTD de determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia que una concreta empresa (la mercantil demandada) suscribe con sus trabajadores.

Mientras que en el resuelto por la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 132/2021, de 4 de junio (proc. 103/2021), confirmada por nuestra STS 179/2023, de 8 de marzo (rec. 277/2021), se trataba de interpretar la aplicación en todo el sector de la disposición transitoria del Real Decreto-ley 28/2020, sobre el trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

Estamos ante cuestiones distintas reguladas por normas igualmente distintas. Concretamente respecto de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por trabajar a distancia, un supuesto es el regulado por el artículo 7 b) LTD, que es el aquí importa, y otro, bien distinto, el que regulaba para la Covid-19 la disposición transitoria del Real Decreto-ley 28/2020. No solo las normas reguladoras son distintas, sino que el contenido de dichas previsiones tampoco es coincidente. Veremos estas diferencias con mayor detalle en el siguiente fundamento de derecho.

3.Lo razonado conduce a rechazar el primer motivo del recurso de la empresa.

### **TERCERO. La compensación de gastos (motivo segundo del recurso de la empresa)**

1.El segundo motivo del recurso de la empresa denuncia que infringe los artículos 7 b) y 12 LTD la declaración de nulidad por parte de la sentencia recurrida de un inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que la mercantil suscribe con sus teletrabajadores.

La referida cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia tiene el siguiente contenido: «Compensación por gastos. El Trabajador percibirá la compensación de los gastos en los que incurra a causa del Home Office/trabajo en lugares de trabajo fuera de la empresa, según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.»

La sentencia recurrida ha declarado la nulidad del inciso «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.»

Tras recordar el contenido de los artículos 7 b) y 12 LTD, la sentencia recurrida constata que «el convenio sectorial no establece criterio alguno para la compensación por gastos, lo que no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto.» De donde, la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional extrae la conclusión de que «por tanto, sí es nula la remisión que en esta cláusula se realiza al convenio sectorial dado que en este nada se ha convenido al respecto. Esta laguna no impide la aplicación del art. 7 b) LTD y el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia.»

Es correcta la premisa de la que parte la sentencia recurrida, en el sentido de que legalmente corresponde a la empresa abonar los gastos de la persona trabajadora que prestan servicios a distancia. Sin embargo, según se razonará a continuación, no nos parece acertada la conclusión que extrae la sentencia recurrida de que, como el convenio colectivo sectorial no establece nada respecto de aquellos gastos, se debe declarar la nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.»

2.El artículo 7 b) LTD establece como «contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia» el siguiente: «Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.»

Síguenos en...

Por su parte, el artículo 12 LTD, sobre «el derecho al abono y compensación de gastos», dispone que:

«1. El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.»

Los artículos 7 b) y 12 LTD sientan así, en lo que aquí interesa mencionar, las dos siguientes presupuestos. En primer lugar, que los gastos que tenga el trabajador a distancia tienen que ser compensados y abonados por la empresa. Y, en segundo lugar, que los convenios colectivos pueden establecer previsiones al respecto. Pero la previsión convencional, aunque sumamente conveniente porque la regulación legal es genérica y requiere ser completada y precisada, no es obligada («de existir» dicha previsión, dice elocuentemente el artículo 7 b) LTD). Y es igualmente claro que el convenio colectivo no puede contradecir la clara determinación legal de que los gastos de la persona trabajadora a distancia deben ser obligadamente compensados por la empresa.

De ahí que, como hemos adelantado, la premisa de la que parte la sentencia recurrida es plenamente compartible: el hecho de que, en el presente caso, el convenio colectivo sectorial no establezca criterio alguno para la compensación de los gastos «no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone, aun cuando el convenio nada haya establecido al respecto»; en otros términos, la «laguna» del convenio colectivo sectorial «no impide la aplicación del art. 7 b) LTD y el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia.»

Pero, como asimismo hemos anticipado, lo que no podemos compartir es que estas premisas deban conducir a declarar la nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.» Y ello porque, aun cuando hasta ahora no lo haya hecho, es claro que el convenio colectivo sectorial, de conformidad con lo que expresamente establecen los artículos 7 b) y 12 LTD, puede regular la «forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma», así como «el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos.» Es más, ya hemos dicho que es sumamente conveniente que la negociación colectiva regule y concrete estos extremos, pues la regulación legal es muy abierta y genérica y siquiera sea porque la aplicación directa de esas genéricas prescripciones legales puede originar controversias entre las partes.

Ha de insistirse, en todo caso, en que el derecho de la persona trabajadora a distancia a que los gastos le sean compensados por la empresa lo reconoce directamente el artículo 12 LTD, que tiene como expresivo título «el derecho al abono y compensación de gastos». Y, por su parte, el artículo 7 b) LTD, al regular el contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, insiste en que la empresa debe «obligatoriamente» abonar la compensación de los gastos.

**3.** Respecto del papel de la negociación colectiva, son distintos los enfoques de la disposición transitoria tercera de la LTD sobre «trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19» y de los artículos 7 b) y 12 LTD.

En efecto, la disposición transitoria tercera de la LTD establece, respecto del trabajo a distancia Covid-19, que «en su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados.» Como dijera nuestra ya citada STS 179/2023, de 8 de marzo (rec. 277/2021), esta disposición transitoria establece «un derecho cuya materialización en lo concerniente a la compensación de los gastos debe efectuarse en los acuerdos que alcancen los trabajadores y las empresas.» La norma legal se limita a reenviar o remitir la regulación de la materia a la negociación colectiva.

Por el contrario, como hemos visto, el artículo 12 LTD reconoce directamente el derecho de la persona trabajadora a distancia a que la empresa le abone la compensación por los gastos que haya tenido y el papel de la negociación es el que ya se ha mencionado y que recogen los artículos 7 b) y 12. Pero el hecho de que nada diga al respecto el convenio

colectivo aplicable no podrá tener tendrá como consecuencia que la persona trabajadora deje de tener el derecho a la compensación de gastos que claramente le reconoce la ley.

De ahí que no haya razones para declarar la nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», pues el derecho a la compensación de gastos existe, aunque nada diga el convenio colectivo. No se trata de un derecho que solo existe si la negociación colectiva lo reconoce; solo si este fuera el caso podría encontrar justificación la declaración de nulidad del inciso mencionado. Pero, en el enfoque de los artículos 7 b) y 12 LTD, aunque ya hemos dicho que la intervención de la negociación colectiva es sumamente conveniente porque la regulación legal es genérica - precisamente por ello la ley llama al convenio colectivo para que la concrete y desarrolle-, si tal intervención no se produce ello no significa que el derecho no exista, toda vez que lo reconoce directamente la ley. Pero, como precisamente la ley remite de forma expresa al convenio colectivo la concreción y precisión del mandato legal, no debe eliminarse la remisión a la negociación colectiva que realiza la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia.

4.El razonamiento hasta aquí seguido conduce a la estimación parcial del segundo motivo del recurso de la empresa, por lo que debe eliminarse del fallo de la sentencia recurrida, aclarada por el auto de 25 de marzo de 2022, la declaración de nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial.»

#### **CUARTO. La facilitación por parte de la persona trabajadora a la empresa de su correo electrónico y teléfono personal (motivo tercero del recurso de la empresa)**

1.El tercer motivo del recurso de la empresa denuncia que la declaración de nulidad por parte de la sentencia recurrida de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia infringe los artículos 11 y 17 LTD.

La mencionada cláusula 3.4 dispone que «el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio.»

Por su parte, el artículo 11 LTD, sobre «derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas», establece que:

«1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación...

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.»

Finalmente, el artículo 17.2 LTD prescribe que la empresa no podrá exigir «la utilización de [los] dispositivos [propiedad de la persona trabajadora] en el desarrollo del trabajo a distancia.»

Como puede comprobarse, estos preceptos legales establecen, de un lado, que la persona trabajadora a distancia tiene derecho a que la empresa le proporcione todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Y, de otro, que la empresa no podrá exigir a la persona trabajadora la utilización de dispositivos de su propiedad en el desarrollo de su trabajo a distancia. Sin necesidad de realizar aquí mayores precisiones, esta última previsión es acorde con la doctrina de nuestras SSTs 163/2021, de 8 de febrero (rec. 84/2019) y 1304/2024, de 27 de noviembre (rec. 15/2023).

2.Tiene así razón la sentencia recurrida cuando reafirma el derecho de las personas trabajadoras a distancia a que la empresa les proporcione todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad. Y asimismo debemos reiterar que la empresa no puede exigir a la persona trabajadora la utilización de dispositivos de su propiedad en el desarrollo del trabajo a distancia.

Ahora bien, de lo anterior no se deduce necesariamente la nulidad de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia. Lo razonamos a continuación.

En el presente supuesto, ya sabemos que estamos ante un contrato tipo de trabajo a distancia que la empresa ha suscrito con 1.029 de sus trabajadores, señalando la sentencia

Síguenos en...



recurrida que se trata de «un contrato de adhesión porque lo actuado revela que el clausulado del contrato lo ha llevado a cabo Teleperformance y así lo ha ofertado a los trabajadores cuya intervención se ha limitado a prestar su conformidad a su previo redactado, todo ello en el contexto propio de la desigualdad subyacente entre empresario y trabajador individual en el marco de las relaciones laborales.»

Ciertamente, estas prevenciones frente a la realidad de un consentimiento libremente prestado en una relación contractual con claro desequilibrio entre las partes están presentes en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de datos de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos). Así lo advierte alguno de los escritos de impugnación del presente recurso de casación, remitiéndose a los considerandos 42 y 43 del citado Reglamento general de protección de datos. Sea como fuere, el propio artículo 7.4 del Reglamento general de protección de datos hace referencia a la evaluación de si «el consentimiento se ha dado libremente.»

Ahora bien, la facilitación a la empresa por parte de la persona trabajadora de su correo electrónico y número de teléfono personal puede ser necesaria, adicionalmente, para la «ejecución» del contrato de trabajo, según dispone el artículo 6.1 b) del Reglamento general de protección de datos como otra de las posibles bases de licitud del tratamiento de datos personales. La realidad social actual hace que la facilitación de esos datos, como medios de comunicación socialmente prototípicos de nuestro tiempo, pueda ser necesaria, en efecto, para el desenvolvimiento del contrato de trabajo.

Lo que ocurrió, por ejemplo, en el supuesto examinado por la STS 21 de septiembre de 2015 (rec. 259/2014) es que no quedó acreditado que el teléfono móvil del trabajador o su correo electrónico fueran necesarios en ese caso para el mantenimiento o cumplimiento del contrato de trabajo. Pero, además de la enorme velocidad de los cambios en los modernos medios de comunicación que pasan a utilizarse de forma absolutamente generalizada, lo cierto es que en el presente caso la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia ciñe la facilitación a la empresa por parte del trabajador de su correo electrónico y número de teléfono personal a la necesidad («si fuera necesario») empresarial de contactar con él, «por urgencias del servicio.»

Sin perjuicio de que podría ser deseable una mayor concreción y especificación de esas necesidad y urgencia, y sin perjuicio igualmente de que se podrán impugnar las concretas aplicaciones empresariales de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia, esta cláusula no incumple, en sí misma y por sí sola, las exigencias de la finalidad, adecuación, pertinencia y limitación a lo necesario de la transmisión de datos personales («minimización de datos») (artículo 5.1 b) y 5.1 c), respectivamente, del Reglamento general de protección de datos). Ello es así, precisamente, porque la empresa solo puede utilizar el correo electrónico y el número de teléfono personal de la persona trabajadora a distancia «si fuera necesario» contactar con ella «por urgencias del servicio.» Téngase en cuenta, por ejemplo, que la empresa tiene que garantizar a la persona trabajadora a distancia, especialmente en caso de teletrabajo, la atención precisa en el caso de dificultades técnicas a que se refiere el artículo 11.2 LTD.

Debemos insistir en que la empresa debe limitar su utilización del correo electrónico y número de teléfono personal de la persona trabajadora al supuesto de que sea necesario contactar con ella por urgencias del servicio. Recordamos lo anterior porque consta en la sentencia recurrida que la empresa «no proveía a los teletrabajadores de móvil ni de correo de empresa.» Y, como hemos visto, además de que la empresa debe proveer a la persona trabajadora de todos los medios necesarios para el desarrollo de su actividad (artículo 11.1 LTD), la entidad empleadora no puede exigir «la utilización de [los] dispositivos [propiedad de la persona trabajadora] en el desarrollo del trabajo a distancia» (artículo 17.2 LTD).

**3.** Las anteriores consideraciones llevan a la estimación del tercer motivo del recurso de la entidad empleadora, por lo que debe eliminarse del fallo de la sentencia recurrida, aclarada por el auto de 25 de marzo de 2022, la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 del contrato tipo de trabajo a distancia («el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio»).

**QUINTO. Las previsiones sobre desconexión digital (cuarto motivo del recurso de la empresa).**

Síguenos en...



1.El cuarto motivo del recurso denuncia que infringe el artículo 88 LOPDGDD la declaración de nulidad por parte de la sentencia recurrida de dos párrafos de la cláusula 3.6 del contrato tipo de trabajo a distancia.

La mencionada cláusula 3.6 del contrato tipo de trabajo a distancia tiene el siguiente contenido:

«Conforme con lo dispuesto en los los artículos 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y 20.bis del Estatuto d los Trabajadores, se reconoce al Trabajador el derecho a la desconexión digital en los términos previstos en la presente cláusula, con el objetivo de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de los descansos, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar, y promover un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

El Trabajador tendrá derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.

El Trabajador tendrá derecho a no atender dispositivos digitales, cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren las circunstancias de urgencia justificada señaladas en esta cláusula.

Se considerará que existen 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.»

La sentencia recurrida ha declarado la nulidad únicamente de los dos últimos párrafos de la cláusula 3.6, por entender que los límites a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el artículo 88 LOPDGDD, 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.

2.El derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral está reconocido, con carácter general, en el artículo 88 LOPDGDD y, específicamente en el trabajo a distancia, en el artículo 18 y en la disposición adicional primera de la LTD.

Respecto del papel de la negociación colectiva, el artículo 88.2 LOPDGDD establece que las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión digital «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.» Por su parte, el último párrafo del artículo 18.2 LTD dispone que «los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso.» Finalmente, el apartado 2 de la disposición final primera de la LTD prevé que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular «las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.»

Ocurre que, en el presente supuesto, y por deseable que sea que no fuera así, no consta que la negociación colectiva haya procedido a hacer lo que la legislación vigente le invita a hacer.

3.Siendo así las cosas, el caso es que, tanto el artículo 88.3 LOPDGDD como el artículo 18.2 LTD, establecen expresamente -se cita el artículo 18.2 LTD- que «la empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a (las) personas trabajadoras, ... , en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.»

Según puede comprobarse, la legislación vigente no solo permite, sino que obliga, a la empresa a elaborar una «política interna» sobre el derecho a la desconexión digital. Lo que sucede es que esa política interna debe elaborarse «previa audiencia» de los representantes de las personas trabajadoras y no consta que ello se haya hecho en el presente supuesto.

La STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), ha examinado las consecuencias de orillar la intervención que la LOPDGDD reconoce a los representantes de las personas trabajadoras. Lo ha hecho respecto del artículo 87.3 LOPDGDD sobre los dispositivos digitales que la empresa pone a disposición de las personas trabajadoras. Este último precepto legal también establece que los empleadores deben establecer criterios de utilización de los

dispositivos digitales, y que en la elaboración de esos criterios deben participar los representantes de los trabajadores.

Pues bien, en un supuesto en que los criterios de utilización se elaboraron por la empresa sin la participación de aquellos representantes, la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), ha declarado la nulidad de las correspondientes decisiones empresariales.

La doctrina de la STS 225/2024 es aplicable al presente supuesto.

Es verdad que aquí se trata de unas previsiones contenidas en una cláusula del contrato tipo de trabajo a distancia. Pero ya hemos visto que este contrato tipo es un contrato redactado por la empresa al que se adhieren las personas trabajadoras. Esa redacción es donde se encuentra la «política interna» empresarial sobre el derecho a la desconexión digital a que se refieren el artículo 88.3 LOPDGDD y el artículo 18.2 LTD. El caso es que esta política se ha realizado sin que haya dado audiencia previa a la representación legal de las personas trabajadoras, vulnerándose así las claras prescripciones contenidas en aquellos dos preceptos legales. Y, de conformidad con la doctrina de la STS 225/2024, de 6 de febrero (rec. 263/2022), son nulas las decisiones empresariales adaptadas sin la preceptiva intervención de los representantes de las personas trabajadoras.

4.Los razonamientos hasta aquí efectuados conducen a desestimar, si bien por razones distintas a las de la sentencia recurrida, el cuarto motivo del recurso de la empresa, confirmándose así la declaración de nulidad de los dos últimos párrafos de la cláusula 3.6 del contrato tipo de trabajo a distancia.

#### **SEXO. La reversibilidad del trabajo a distancia (quinto motivo del recurso de la empresa).**

1.El quinto y último motivo del recurso denuncia que infringe los artículos 5.2, 5.3 y 7 g) LTD la declaración de nulidad por parte de la sentencia recurrida de parte del apartado 1 y apartado 3 de la cláusula 6 del contrato tipo de trabajo a distancia por parte de la sentencia recurrida.

El apartado 1 de la cláusula 6 del contrato tipo de trabajo a distancia tiene el siguiente tenor:

«La Empresa podrá revocar en cualquier momento la autorización de la actividad del Home Office y / o lugares de trabajo fuera de la Empresa, teniendo en cuenta los intereses del Trabajador, con un plazo de preaviso adecuado de 15 días si existe una razón de hecho para la revocación.

Se considerará que existe una razón de hecho para la revocación, en particular en los siguientes supuestos:

- el correcto cumplimiento de las tareas contractuales del Trabajador (en particular debido al desempeño del Trabajador) requiere su presencia en la oficina en el domicilio social de la Empresa;
- el cambio del Trabajador a una Campaña en la que no se preste servicios en la modalidad de teletrabajo, teniendo el Trabajador que volver al centro de trabajo;
- el cambio del Trabajador a otra campaña, cuando sea necesario realizar una formación de manera presencial. En este caso se producirá la reversión al centro de trabajo durante el tiempo necesario para la formación;
- cuando haya incidencias técnicas continuas durante 3 días (que no fueran culpa de la Empresa), el Trabajador tendrá 48 horas para volver al centro de trabajo a trabajar;
- cuando la actividad del Trabajador cambia de tal manera que el cumplimiento de las tareas del Home Office y / o lugares de trabajo fuera de la Empresa no son posibles o sólo lo son en un grado limitado;
- el lugar de trabajo doméstico no cumple o ha dejado de cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo;
- el Trabajador comete graves infracciones de contrato de las que es responsable (por ejemplo, infracciones de la reglamentación del tiempo de trabajo o delitos penales en relación con la relación laboral, etc.);
- la revocación se hace necesaria por razones operativas;
- causas de fuerza mayor;

Síguenos en...

- el performance del Trabajador está por debajo del nivel exigido. En este sentido, se considera bajo rendimiento, cuando el Trabajador mantiene, durante al menos, cuatro semanas seguidas, uno o varios de los indicadores establecidos en el servicio como KPI's principales por dentro del umbral mínimo establecido. De igual forma, el umbral mínimo se establece en función de los resultados del conjunto de los trabajadores adscritos al mismo servicio que el Trabajador. Así, se considera que el Trabajador está dentro del umbral mínimo cuando se encuentra dentro del 25% de los trabajadores adscritos al servicio con peores resultados; o - porque la empresa cliente para la que se desempeñen los servicios pida la vuelta al site de los agentes. En este caso, el plazo de preaviso será de 30 días.

El Trabajador podrá revertir la situación de trabajo en Home Office o lugares de trabajo fuera de la Empresa con un plazo de preaviso de 15 días siempre que exista una razón de hecho para ello.

Se considerará que existe una razón de hecho para la reversión, en particular, en los siguientes supuestos:

- el correcto cumplimiento de las tareas contractuales del Trabajador requiere su presencia en la oficina o en el domicilio social de la Empresa;

- la actividad del Trabajador cambia de tal manera que el cumplimiento de las tareas del Home Office y / o lugares de trabajo fuera de la Empresa no son posibles o sólo lo son en un grado limitado. En este caso el Trabajador deberá acreditar la existencia de la circunstancia alegada, y la Empresa podrá enviar a alguien del servicio de prevención de riesgos laborales para comprobar si es o no cierto;

- el lugar de trabajo doméstico no cumple o ha dejado de cumplir las normas de salud y seguridad en el trabajo. En este caso el Trabajador deberá acreditar la existencia de la circunstancia alegada, y la Empresa podrá enviar a alguien del servicio de prevención de riesgos laborales para comprobar si es o no cierto;

- las condiciones de salud del Trabajador no permiten o desaconsejan el trabajo en Home Office o lugares de trabajo fuera de la Empresa,

- causas de fuerza mayor.»

Por su parte, el contenido del apartado 3 de la cláusula 6 del contrato tipo de trabajo a distancia es el siguiente:

«La revocación de la autorización de la actividad del Home Office y/o en lugares de trabajo fuera de la Empresa no dará lugar a ninguna reclamación de indemnización ni reparación contra la Empresa por el Trabajador.»

La sentencia recurrida ha declarado la nulidad de la parte del apartado 1 de la cláusula 6 del contrato tipo únicamente en lo referido a las causas por las que el trabajador puede revertir el trabajar a distancia, sin que haya objetado las causas por las que la empresa puede revertirlo. Adicionalmente ha declarado la nulidad del apartado 3 de la cláusula 6. Tratándose de un contrato de adhesión, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha considerado abusivo que se limite por esa vía contractual adhesiva el ejercicio de la reversibilidad por parte del trabajador. Y, por la misma razón, la Audiencia Nacional no considera admisible que el apartado 3 de la cláusula sexta establezca una cláusula general de previa renuncia de derechos para el supuesto de que la empresa ejerza la reversibilidad, ya que dicha reversibilidad podría en ocasiones resultar contraria a derecho.

2.El artículo 5.3 LTD dispone que «la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora», añadiendo que «el ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7 (LTD).» El apartado 2 de la disposición final primera LTD insiste en que los convenios o acuerdos colectivos podrán regular «el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.»

En el presente supuesto, la negociación colectiva nada dice sobre la reversibilidad del trabajo a distancia. Ciertamente, el artículo 5.3 LTP dispone, como hemos visto, que, en defecto de convenio colectivo, los acuerdos de trabajo a distancia pueden regular el ejercicio de la reversibilidad.

Lo que sucede es que, en el actual caso, la sentencia recurrida ha apreciado que estamos ante un contrato de adhesión y que, en esas circunstancias, es abusiva la cláusula en la que se limita la reversibilidad por parte del trabajador, así como la cláusula que establece

que «la revocación de la autorización de la actividad del Home Office y/o en lugares de trabajo fuera de la Empresa no dará lugar a ninguna reclamación de indemnización ni reparación contra la Empresa por el Trabajador», explicando, respecto de esta última previsión, que la reversibilidad decidida por la empresa puede en ocasiones resultar contraria a derecho.

Esta Sala IV comparte la apreciación de la sentencia recurrida en ese contexto, ya aludido, de desequilibrio contractual en el que las personas trabajadoras se adhieren al contrato tipo de trabajo a distancia.

3.El razonamiento hasta aquí seguido lleva a desestimar el quinto motivo del recurso de la empresa.

### **SÉPTIMO. El recurso de casación de CSIF.**

1.El recurso de casación de CSIF solicita que se declare, adicionalmente, la nulidad de las cláusulas 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.6 y 3.3 del contrato tipo de trabajo a distancia, manteniéndose el resto de los pronunciamientos de la sentencia recurrida. La sentencia recurrida rechazó la pretensión de que aquellas cláusulas fueran declaradas nulas.

2.La cláusula 1.1 del contrato tipo de trabajo a distancia establece que «la Empresa pone a disposición del Trabajador los medios, equipos y herramientas especificados en el Anexo I entre los cuales se podrán encontrar:...»

El artículo 7 a) LTD dispone que forma parte del contenido mínimo obligatorio del contrato de trabajo a distancia el «inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.» Por su parte, el artículo 11.1 LTD prescribe que «las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.»

La sentencia recurrida rechaza que la cláusula 1.1 del contrato tipo de trabajo a distancia deba ser declarada nula, argumentando que numerosos contratos ya individualizados hacen referencia a la entrega de equipamiento consistente en PC, teclado, pantalla, ratón y cascos, etc. Por esta razón, desestima la nulidad pretendida, «sin perjuicio (d)el reconocimiento del derecho de los concretos trabajadores afectados a, caso de no haber sido provistos de los medios necesarios para teletrabajar, poder adoptar las medidas reactivas que consideren oportunas antes indicadas, cuestión que obvio resulta, excede del presente marco litigioso.»

A la vista de que la sentencia recurrida constata que numerosos contratos aportados refieren la entrega de equipamiento, no hay motivo, en efecto, para que en un procedimiento de conflicto colectivo se declare la nulidad de esta cláusula del contrato tipo de trabajo a distancia. Lógicamente, cada específico e individual acuerdo a distancia debe referir el concreto equipamiento que se entrega a cada persona trabajadora; y si hay incumplimientos, insuficiencias o controversias, incluido lo que se señala el recurso sobre la vida útil o periodo máximo para la renovación de los equipos, ello se deberá dilucidar en los correspondientes procedimientos. Aunque podría perfectamente contener referencias generales aplicables a todos los casos, el hecho de que el contrato tipo de trabajo a distancia no incluya esas referencias no debe conducir a declarar su nulidad, porque lo relevante es que cada acuerdo individual de trabajo a distancia si contenga el inventario del equipamiento que concretamente se entrega a cada persona trabajadora y que dicho inventario satisfaga el derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas que reconoce el artículo 11 LTD.

No puede prosperar, en consecuencia, la solicitud de que se declare la nulidad de la cláusula 1.2 del contrato tipo de trabajo a distancia.

3.La cláusula 1.2 del contrato tipo de trabajo a distancia tiene el siguiente tenor: «Estos medios tienen una vida útil estimada de ... años, sin perjuicio de lo establecido en los siguientes apartados de este artículo.»

La sentencia recurrida aprecia que los concretos contratos firmados con los trabajadores a distancia incluyen la precisión de que la vida útil estimada es «según la tabla de amortización que publica el Ministerio de Hacienda». La Sala de lo Social de la Audiencia

Síguenos en...



Nacional explica que se trata de la tabla de coeficientes de amortización establecida en el Reglamento del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto 1777/2004, de 30 de julio, que en su anexo recoge la tabla de coeficientes de amortización de los elementos patrimoniales del inmovilizado material y que fija un plazo de ocho años para los equipos informáticos y de seis años para las aplicaciones y sistemas.

En consecuencia, los contratos específicos suscritos sí fijan un plazo de amortización vinculado al que se establece en el impuesto de sociedades, plazo que, como bien dice la sentencia recurrida, resulta razonable, por lo que debemos confirmar la negativa de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional a declarar la nulidad de la cláusula 1.1 del contrato tipo de trabajo a distancia.

Ciertamente, el contrato de trabajo tipo podía perfectamente contener la precisión de «según la tabla de amortización que publica el Ministerio de Hacienda.» Pero si se constata, como se ha constatado, que los concretos contratos suscritos por las personas trabajadoras sí incluyen esa precisión, no hay motivo para declarar nula la cláusula 1.2 del contrato tipo de trabajo a distancia.

4.La cláusula 1.3 del contrato tipo de trabajo a distancia determina que «El Trabajador es responsable del equipo apropiado y el mantenimiento del lugar de trabajo en su domicilio privado (en adelante, "Home Office"). Asimismo, el Trabajador deberá cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa en cada momento en relación con todos los medios, equipos y herramientas detallados en el punto 1.1. de este Acuerdo.»

Por su parte, el artículo 21 LTD dispone que «Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa en relación con los equipos o útiles informáticos, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva.»

Es claro, así, que el precepto legal impone a las personas trabajadoras la obligación legal de cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa, con lo que nada se puede objetar a la cláusula 1.3, que reproduce sustancialmente el mandato legal. Tampoco se puede objetar el inciso de esta cláusula que prevé que el trabajador es responsable del mantenimiento del equipo que se le ha facilitado, con independencia de que en supuestos concretos puedan surgir discrepancias entre las partes que se podrán resolver, en su caso, a través de los correspondientes procedimientos.

Por lo demás, la negociación colectiva puede establecer los términos de todo lo anterior. Pero, frente a lo que parece defender el recurso y ya advirtiera la sentencia recurrida, si la negociación colectiva no interviene en la materia, ello no significa que la empresa no pueda establecer directrices al respecto, toda vez que, expresamente, el artículo 21 LTD hace referencia a «las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas en la empresa» que las personas trabajadoras deben cumplir.

Tampoco puede prosperar, en consecuencia, la solicitud de que se declare la nulidad de la cláusula 1.3 del contrato tipo de trabajo a distancia.

5.La cláusula 1.4 del contrato tipo de trabajo a distancia tiene el siguiente tenor:

«La Empresa garantizará un acceso a la red interna de la Empresa. Los medios y herramientas puestos a disposición del Trabajador, incluidos los accesorios, siguen siendo propiedad de la Empresa y deben manejarse por el Trabajador con cuidado y diligencia debida. El Trabajador es el responsable de los medios y equipos puestos a su disposición por parte de la Empresa. La Empresa deberá ser notificada inmediatamente de cualquier defecto o daño en dichos medios puestos a disposición del Trabajador. El coste de reparación correspondiente correrá a cargo de la Empresa, salvo cuando los daños producidos a los medios puestos a disposición deriven de una mala utilización por parte del Trabajador, en cuyo caso se podrá repercutir el coste de la reparación o los daños causados al Trabajador. La Empresa también realizará el pedido correspondiente, en caso de ser necesario.»

La verdad es que nada se puede reprochar a las previsiones de que la entidad empleadora empresa haya de garantizar el acceso a la red interna de la empresa; o la que recuerda que los medios y herramientas puestos a disposición del trabajador siguen siendo propiedad de la empresa y deben manejarse por el empleado con el cuidado y diligencia debidas. Ni tampoco es objetable la declaración de que el trabajador es el responsable de los medios y equipos puestos a su disposición por parte de la empresa, que reitera lo ya dicho en la cláusula 1.3; ni, en fin, nada se puede reprochar a las previsiones de que la empresa debe

ser notificada inmediatamente de cualquier defecto o daño en los medios puestos a disposición del trabajador; o a la de que el coste de reparación correspondiente corre a cargo de la empresa; o, por último, a la de que la empresa realizará el pedido correspondiente, en caso de ser necesario.

Realmente, lo que el recurso cuestiona es la previsión que permite a la empresa repercutir sobre el trabajador el coste de la reparación o los daños causados cuando ello derive de «una mala utilización por parte del Trabajador.» Pero, como bien dice la sentencia recurrida, la empresa tendrá que acreditar esa mala utilización, a lo que ha de añadirse que las controversias que se puedan producir entre las partes habrán de encauzarse, en su caso, por los procedimientos legalmente establecidos, sin que la posible existencia de estos litigios deba conducir, obviamente, a la declaración de nulidad de la cláusula 1.4 del contrato tipo.

El recurso alega que la previsión controvertida no se proyecta sobre las personas que prestan servicios de forma presencial. Pero, con independencia de que ello no impedirá a la empresa repercutir los daños que consiga acreditar por parte de un trabajador presencial, lo cierto es que la previsión no deja de tener sentido. En el trabajo a distancia, en el que se proporcionan unos determinados medios al trabajador, la empresa deja de tener el control o la supervisión permanente de dichos medios, al contrario de lo que ocurrirá con el trabajo presencial en el centro de trabajo.

Los razonamientos anteriores llevan a rechazar la solicitud de que se declare la nulidad de la cláusula 1.4 del contrato tipo de trabajo a distancia.

6.La cláusula 1.6 del contrato de trabajo tipo a distancia prescribe que: «Igualmente, en el caso de que el Trabajador no devuelva los equipos de la Empresa, se le descontará del finiquito, o en su defecto, se le reclamará judicialmente.»

La sentencia recurrida ha rechazado que dicha cláusula deba ser declarada nula porque, tratándose de medios propiedad del empresario, si no se devuelven al término de la relación contractual, lógico resulta que, por integrados en el patrimonio del trabajador, su valor (a estos efectos atendiendo a su depreciación conforme al ya citado Real Decreto 1777/2004) pueda ser objeto de compensación con las deudas salariales componentes del finiquito.

El recurso aduce que la cláusula 1.6 no hace referencia a este Real Decreto. Pero ya hemos visto en el apartado 3 del presente fundamento de derecho que los concretos contratos firmados por los trabajadores hacen referencia expresa a la «la tabla de amortización que publica el Ministerio de Hacienda» y que la sentencia recurrida afirma que se trata de los coeficientes de amortización del Reglamento del Impuesto sobre sociedades que aprueba el Real Decreto 1777/2004. En todo caso, las controversias que tengan las partes se podrán dilucidar por los procedimientos judiciales legalmente previstos. La propia cláusula 1.6 se refiere expresamente a las reclamaciones judiciales.

Lo razonado conduce a rechazar que la cláusula 1.6 del contrato tipo de trabajo a distancia deba ser declarada nula.

7.Finalmente, la cláusula 3.3 del contrato tipo de trabajo a distancia dispone que: «No obstante lo anterior, durante las horas de trabajo en el Home Office y/o en lugares de trabajo fuera de la Empresa, el Trabajador debe asegurarse de encontrarse accesible por teléfono y por correo electrónico a través de su cuenta de Empresa.»

La sentencia recurrida relaciona esta cláusula con el artículo 18.1 LTD sobre el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo, razonando que, *dado que ese derecho a la desconexión se vincula al tiempo fuera del horario de trabajo, la pretensión empresarial de que durante el tiempo de trabajo el trabajador esté conectado constituye una exigencia conforme a la legalidad*

El recurso parte de un equívoco que debemos clarificar. Según hemos reproducido, la cláusula 3.3 del contrato tipo de trabajo a distancia hace referencia al «correo electrónico a través de su cuenta de Empresa.» Esta es la redacción que consta en el contrato tipo de trabajo a distancia que da por reproducido el hecho probado primero y que, en todo caso, recoge en su literalidad el fundamento de derecho decimocuarto de la sentencia recurrida.

Sin embargo, el recurso alude a que el contrato incluye la referencia al «correo electrónico personal.» Ocurre que no es esta la redacción que consta en el contrato tipo, que no se menciona el correo electrónico «personal», sino la «cuenta de Empresa». Y obviamente la que tenemos que tener en cuenta es la redacción de la cláusula 3.3 que consta en los hechos probados y en el fundamento jurídico mencionado. Cuestión distinta es que si, en algún caso, el específico contrato suscrito por alguna persona trabajadora hiciera referencia

al correo electrónico personal, ello se podrá impugnar por los procedimientos legalmente establecidos.

Debemos recordar, por lo demás, que, como hemos visto en el apartado 5 del presente fundamento de derecho, la cláusula 1.4 del contrato tipo de trabajo a distancia establece que «La Empresa garantizará un acceso a la red interna de la Empresa.»

No nos detenemos ahora, finalmente, en la afirmación que realiza la sentencia recurrida en el sentido de que la empresa no proveía a los trabajadores de móvil ni de correo de empresa. Ya la hemos tenido en cuenta en el apartado 2 del fundamento de derecho cuarto de la presente sentencia. Ahora estamos examinando una previsión del contrato de trabajo tipo que obliga al trabajador a estar accesible durante las horas de trabajo, previsión que no es objetable en sí misma. Por el contrario, en el fundamento de derecho cuarto se ha examinado la previsión del contrato tipo que establecía que el trabajador debía facilitar a la empresa su correo electrónico y número de teléfono personal.

Las consideraciones anteriores conducen a rechazar la solicitud de que sea declarada nula la cláusula 3.3 del contrato tipo de trabajo a distancia, en la redacción que recoge el fundamento de derecho decimocuarto de la sentencia recurrida.

### **OCTAVO. La estimación parcial del recurso de la empresa y la desestimación del recurso de CSIF.**

1.De acuerdo con lo razonado y oído el Ministerio Fiscal, procede: estimar parcialmente el recurso de casación de la empresa; desestimar el recurso de casación de CSIF; casar y anular parcialmente la sentencia recurrida, aclarada por auto, en el sentido de eliminar de su fallo la declaración de nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», así como eliminar igualmente de su fallo la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 («el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio»), manteniendo el resto de sus pronunciamientos.

2.No procede imponer costas (artículo 235.2 LRJS).

### **FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por Teleperformance España, SAU, y desestimar el recurso de casación interpuesto por la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

2.Casar y anular parcialmente la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 44/2022, de 22 de marzo (proc. 33/2022), aclarada por auto de 25 de marzo de 2022, en el sentido de eliminar de su fallo la declaración de nulidad del inciso de la cláusula 2 del contrato tipo de trabajo a distancia que dice «según lo previsto en la negociación colectiva sectorial», así como eliminar igualmente de su fallo la declaración de nulidad de la cláusula 3.4 («el Trabajador facilitará a la Empresa, su correo electrónico y número de teléfono personal, por si fuera necesario contactar con él, por urgencias del servicio»), manteniendo el resto de sus pronunciamientos.

3.No imponer costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

