

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 164/2025, de 4 de marzo de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 56/2023***SUMARIO:**

Grupo Endesa. Acuerdo individual de teletrabajo. Impugnación de diversos artículos. Nulidad de las cláusulas sobre presencialidad y compensación de gastos y validez de las relativas al periodo de preaviso para la incorporación presencial al trabajo. La cláusula 1.ª de este acuerdo permite a la empresa, en unos supuestos muy amplios, requerir al trabajador para que preste servicios presencialmente en los días en que estaba previsto el teletrabajo (tres a la semana), sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados. Esto implica que las semanas en las que la empresa requiera al teletrabajador para que acuda a su centro de trabajo en días en los que estaba previsto teletrabajar, no se cumplirá la regla general de tres días de teletrabajo y dos días de trabajo presencial prevista en el acuerdo individual de teletrabajo, pues esa semana el trabajador habrá trabajado presencialmente tres, cuatro o cinco días. No hay que olvidar que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (art. 1256 del Código Civil). Además, el artículo 8.1 de la Ley de trabajo a distancia (LTD) establece que debe pactarse un porcentaje de presencialidad y no puede modificarse salvo acuerdo entre las partes. Ese precepto quedaría vacío de contenido si se admitiera, con carácter general, que en los acuerdos individuales de teletrabajo se pactara que la empresa pudiera exigir el trabajo presencial en los días no previstos con la finalidad de atender cualquier tipo de gestiones, tanto las propias de su puesto como cualquier otra, sin que esos días pudieran sustituirse por otros en los que estaba previsto el trabajo presencial. Si el art. 8.1 de la LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, no es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados. En cuanto a la cláusula 9.ª, esta recoge que el trabajador no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en esta modalidad laboral y que, de incurrir en ellos, esos gastos se compensan por los ahorros que el teletrabajo facilita. Admitir la validez de esa cláusula supondría que, en ningún caso, un teletrabajador del Grupo Endesa podría reclamar los gastos ocasionados por el teletrabajo. Puede suceder que haya teletrabajadores que efectivamente no deban afrontar dichos gastos. Pero si no es así, la cláusula 9ª del acuerdo individual de teletrabajo no puede impedir que ese teletrabajador reclame los correspondientes gastos, ya que ese derecho está reconocido por el artículo 12 de la LTD, norma de derecho necesario relativo que admite mejora, pero no empeoramiento. El acuerdo individual de teletrabajo no puede dejar sin efecto esa norma legal que establece que el teletrabajador tiene derecho a ser compensado por esos gastos. En cuanto a si la obligación del teletrabajador de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias sin un preaviso implica una vulneración de la LTD y perjudica su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, debe rechazarse esta pretensión, ya que la citada norma colectiva no tiene ninguna laguna legal. La comunicación de ese cambio debe hacerse con la máxima antelación posible. Si el suministro de energía eléctrica es un servicio de interés económico general, ello significa que habrá ocasiones en las que no será posible preavisar al trabajador con una antelación de cinco días, tres días o 48 horas para que acuda a su centro de

Síguenos en...

trabajo en uno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo. Se pueden producir situaciones imprevisibles en las que sea necesaria la presencia del teletrabajador en el centro de trabajo sin que sea posible preavisarle con la citada antelación. Aunque la parte recurrente solicita que se apliquen los plazos de preaviso establecidos en el ET o en el convenio colectivo del grupo de empresas para los casos de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, los desplazamientos temporales, la realización de horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad, hay diferencias esenciales entre esos supuestos y el enjuiciado en esta litis, lo que impide aplicar análogamente esos plazos a este pleito.

PONENTE:

Don Juan Molins García-Atance.

SENTENCIA

Magistrados/as

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEGO
MARIA LUZ GARCIA PAREDES
CASACION núm.: 56/2023
Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 164/2025

Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D.ª María Luz García Paredes
D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 4 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por el Letrado D. José Luis Fraile Quinzanos, en nombre y representación de Grupo Endesa (Endesa SA, Edistribución Redes Digitales SL, Empresa Carbonífera del Sur Encasur SA, Endesa Energía SAU, Endesa Generación SA, Endesa Medios y Sistemas SL, Endesa Operaciones y Servicios Comerciales SL, Enel Green Power España SL, Enel Iberia SL, Unión Eléctrica de Canarias Generación SAU y Endesa Red SA) y por el Letrado D. Carlos Manrique de Torres, en nombre y representación de Sindicato Independiente de la Energía (SIE) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 144/2022, en fecha 10 de noviembre, procedimiento 269/2022, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de Sindicato Independiente de la Energía (SIE) contra Grupo Endesa (Endesa SA, Edistribución Redes Digitales SL, Empresa Carbonífera del Sur Encasur SA, Endesa Energía SAU, Endesa Generación SA, Endesa Medios y Sistemas SL, Endesa Operaciones y Servicios Comerciales SL, Enel Green Power España SL, Enel Iberia SL, Unión Eléctrica de Canarias Generación SAU y Endesa Red SA), Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT).

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Síguenos en...



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Por la representación letrada de Sindicato Independiente de la Energía (SIE), se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que se declare: «la nulidad de las cláusulas PRIMERA, SEXTA, NOVENA y la nulidad parcial de la DECIMOPRIMERA del Acuerdo de Teletrabajo. Asimismo, que se declare el derecho de los trabajadores a ser compensados por sus gastos de teletrabajo, con los efectos legales inherentes a tales declaraciones. E, igualmente, se declare el derecho de los trabajadores a la realización de una evaluación con métodos alternativos en caso de ausencia de consentimiento sobre el acceso a su domicilio particular, en el marco del ejercicio efectivo de los derechos fundamentales a la intimidad y a la integridad».

SEGUNDO.

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.

En fecha 10 de noviembre de 2022 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: «Estimamos parcialmente la demanda interpuesta por la representación letrada del SINDICATO INDEPENDIENTE DE ENERGÍA (SIE) frente a las empresas pertenecientes al GRUPO ENDESA (ENDESA S.A, EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L, EMPRESA CARBONÍFERA DEL SUR ENCASUR S.A, ENDESA ENERGÍA S.A.U, ENDESA GENERACIÓN S.A, ENDESA MEDIOS Y SISTEMAS S.L, ENDESA OPERACIONES Y SERVICIOS COMERCIALES S.L, ENEL GREEN POWER ESPAÑA S.L, ENEL IBERIA S.L, UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U Y ENDESA RED S.A, y los sindicatos COMISIONES OBRERAS (CC.OO) Y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT); y en consecuencia, declaramos la nulidad de las siguientes cláusulas del acuerdo individual de prestación laboral en teletrabajo con carácter regular aplicable en el Grupo Endesa, que quedan sin efecto:

1) Clausula primera, párrafo que dice: " En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados".

2) Clausula novena, en su integridad: "A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita"».

CUARTO.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores del Grupo Endesa acogidos al sistema de teletrabajo, o en vías de acogerse al mismo, que conforme al certificado obrante al descriptor 65, son un total de: 4472 trabajadores (92,60%) los primeros y 12 trabajadores (0,24 %) los segundos, de un número total de trabajadores en plantilla de 4829. Solo 118 trabajadores (2,44%) ha rechazado el sistema de teletrabajo.

SEGUNDO.- El Sindicato Independiente de Energía (SIE) tiene implantación suficiente en el ámbito del conflicto y las relaciones laborales del Grupo Endesa se rigen por el V convenio colectivo del grupo, aprobado mediante resolución de 4 de junio de 2020 y publicado en el BOE de 17-6-2020. Su art. 41, apartado 5º regula el "Trabajo fuera de la oficina/Trabajo a distancia"

Síguenos en...



Hecho no controvertido.

TERCERO.- El 23-3-2022 en reunión de la Comisión de Igualdad, a la que asistieron la representación de la empresa y representantes de los sindicatos UGT, CCOO y SIE se propuso por la empresa iniciar las negociaciones del "Nuevo Modelo de Trabajo", en virtud de lo previsto en el art. 41 y 108 del Convenio colectivo del Grupo Endesa, englobando dos materias: a) Nuevo modelo de teletrabajo en el Grupo Endesa y b) Política de Desconexión Digital. Se acordó por todos los asistentes dar cumplimiento a dicha negociación a partir de la reunión a celebrar el 31-3-2022.

Descriptor 29.

Por la Comisión de Igualdad se llevaron a cabo ocho reuniones, en fechas 31 de marzo, 7 y 28 de abril, 12, 19, 25 y 27 de mayo y 2 de junio de 2022, culminando la negociación en esta última fecha.

Descriptores 30 a 35 y 75.

CUARTO.- En la reunión de 2 de junio, por la representación de la empresa y el sindicato CCOO se alcanzó un acuerdo sobre el "Nuevo Modelo de Trabajo-Teletrabajo", no suscribiendo el acuerdo los sindicatos UGT ni SIE. El acuerdo colectivo de teletrabajo obra al descriptor 35 incorporado al acta de la reunión de 2 de junio, y forma parte de su contenido el "acuerdo individual de prestación laboral en teletrabajo con carácter regular", que obra a los descriptores 3 y 36.

Tanto el acuerdo colectivo de teletrabajo como el acuerdo individual citado se dan por reproducidos en su integridad.

QUINTO.- En lo que aquí interesa, las cláusulas primera, sexta, novena y decimoprimeras de dicho acuerdo individual, estipulan lo siguiente:

1.- Primera: "Es objeto del presente Acuerdo Individual regular las condiciones en Teletrabajo de la Persona trabajadora, detallada anteriormente, adscrito/a la Dirección de AUDIT de ENDESA, Sociedad Anónima, que regirán durante su vigencia, sin perjuicio de lo previsto en las cláusulas siguientes.

La distribución del tiempo de trabajo en cada uno de los regímenes será el siguiente: 3 días semanales en modalidad de Teletrabajo y 2 días a la semana como tiempo presencial en el centro de trabajo. Los 2 días de presencia semanal en el centro de trabajo, serán definidos por el Manager de la persona trabajadora conjugando las necesidades de la Unidad/Empresa con las del equipo/persona trabajadora.

No obstante, lo anterior, la Empresa podrá requerir a la persona trabajadora su incorporación de forma presencial, bien para atender las gestiones propias de su puesto, bien para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionado por la Empresa, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.). En estos casos, la Empresa/Gestor lo comunicará a la persona trabajadora con la máxima antelación posible.

En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados; no generarán indemnización o compensación alguna ni supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo".

2.- Sexta - LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y HORARIO EN TELETRABAJO

"El lugar de prestación de servicios en Teletrabajo elegido por la Persona trabajadora es AVENIDA ISABEL DE VALOIS 76 - D 4º A 28050 MADRID, en el que realizará con carácter prevalente su trabajo.

No obstante, la Persona trabajadora para poder prestar servicios en Teletrabajo en un segundo domicilio no prevalente, deberá comunicarlo con una antelación mínima de al menos de 15 días naturales a través del procedimiento al efecto establecido por la Empresa.

En caso de que la persona trabajadora deba modificar cualquiera de los domicilios anteriores, deberá comunicarlo a la Empresa con al menos de 15 días naturales a través del procedimiento al efecto establecido por la Empresa.

En todo caso, el lugar de prestación de servicio en teletrabajo debe estar ubicado en el ámbito territorial establecido en el artículo 5 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa.

Si fuera necesario, la persona trabajadora deberá acudir puntualmente al centro de trabajo al que actualmente está adscrito o al lugar que sea preciso para atender las gestiones necesarias, así como para otro tipo de tareas que le sean solicitadas por la Empresa.

Síguenos en...

Durante la vigencia de este Acuerdo Individual la jornada y el horario de la persona trabajadora serán los del centro de trabajo/Empresa al que en cada momento esté adscrito, incluidas las medidas de flexibilidad y adaptación de jornada a las que este acogido o se pudiera acoger la persona trabajadora.

A los efectos del registro de jornada, la persona trabajadora deberá incluir su hora de comienzo de prestación de servicios, pausas, así como la de finalización a través del sistema que la Empresa tenga habilitado al efecto. Asimismo, se seguirá el procedimiento ordinario establecido para la fijación de vacaciones y se reportarán todas las ausencias que se produzcan".

3.- Novena: GASTOS

"A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita".

4.- Decimoprimer: OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En virtud de lo previsto en los artículos 15 y 16 de la Ley de Trabajo a Distancia, y en cuanto a dotar de una adecuada protección en materia de Seguridad y Salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, la Empresa, previa notificación a la persona trabajadora y consentimiento por su parte, podrá acceder, físicamente o utilizando medios digitales, a los domicilios designados para la prestación de servicios en Teletrabajo para verificar que el espacio de trabajo resulta adecuado a las exigencias de seguridad y salud, así como a efectos de comprobar la correcta aplicación de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

En todo caso, dada la dificultad de las inspecciones físicas y para el supuesto en que la persona trabajadora no permita el acceso de la Empresa a su lugar de Teletrabajo, la persona trabajadora manifiesta:

- Haber recibido por parte de la Empresa formación para realizar una autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para su prestación de servicios a distancia.

- Que, tras realizar dicha autocomprobación, el lugar designado para la prestación de servicios a distancia cumple con los requisitos necesarios, desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, para el desempeño de sus actividades profesionales; y que ha sido debidamente informado por la Empresa de los riesgos que puede conllevar la actividad realizada durante el tiempo de Teletrabajo.

La persona trabajadora se compromete a cumplir y hacer cumplir todas las normas de seguridad y salud en el trabajo que legal o convencionalmente resulten de aplicación en cada momento, así como realizar aquellos cambios que puedan ser necesarios para que el lugar desde el que presta servicios a distancia cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

La persona trabajadora tendrá la obligación de realizar cuanta formación de carácter preventivo sea prescrita con relación a la naturaleza de su actividad y al teletrabajo.

En relación con las medidas que pueden adoptarse para evitar los riesgos derivados de la prestación del Teletrabajo (luminosidad ambiental del lugar de trabajo, utilización de mobiliario adecuado, etc.), el Anexo al presente Acuerdo incluye las recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

SEXTO.- Por parte de la empresa se ha puesto a disposición de los trabajadores acogidos al teletrabajo un cuestionario de identificación de riesgos en puestos de trabajo a distancia, que debe ser cumplimentado por el trabajador recabando la información de las condiciones particulares presentes en el domicilio donde se presten los servicios.

Descriptor 37, 40, 44, 47, 48, 50, 52, 56, 58 y 61.

SÉPTIMO.- El 12 de julio de 2022 tuvo lugar acto de mediación ante el SIMA , que culminó sin acuerdo.

Descriptor 4.

Se han cumplido las previsiones legales.».

QUINTO.

Contra la anterior resolución se interpusieron sendos recursos de casación por las representaciones de Grupo Endesa (Endesa SA, Edistribución Redes Digitales SL, Empresa

Carbonífera del Sur Encasur SA, Endesa Energía SAU, Endesa Generación SA, Endesa Medios y Sistemas SL, Endesa Operaciones y Servicios Comerciales SL, Enel Green Power España SL, Enel Iberia SL, Unión Eléctrica de Canarias Generación SAU y Endesa Red SA) y del Sindicato Independiente de la Energía (SIE), siendo admitido a trámite por esta Sala.

SEXTO.

Impugnados los recursos por las partes recurridas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar ambos recursos improcedentes. Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos. Se señaló para votación y fallo del presente recurso el día 4 de marzo de 2025, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La controversia casacional radica en determinar si deben anularse parcialmente las cláusulas 1ª, 6ª y 9ª del acuerdo individual de teletrabajo del Grupo Endesa.

La empresa alcanzó un acuerdo colectivo con CC.OO. sobre el trabajo a distancia en el que se pactó este acuerdo individual de teletrabajo. Ese sindicato tenía una representatividad minoritaria respecto de la obtenida por los sindicatos que no firmaron ese acuerdo: UGT y SIE. Esas cláusulas tienen el siguiente contenido:

a) Cláusula 1ª: distribución del tiempo de trabajo. Cada semana se teletrabaja tres días y se trabaja presencialmente dos días. El manager del trabajador decide cuáles son los días de trabajo presencial. La empresa puede requerir al trabajador para que se incorpore de forma presencial.

b) Cláusula 6ª: lugar de prestación de servicios y horario de teletrabajo. Establece la obligación del trabajador de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo en los días en que estaba previsto el teletrabajo cuando sea necesario para atender las gestiones necesarias.

c) Cláusula 9ª: gastos de teletrabajo. Niega que el teletrabajador incurra en gasto alguno y, en todo caso, considera que se ve compensado por los ahorros que ello facilita.

2.La sentencia recurrida, dictada por la Audiencia Nacional 144/2022, de 10 de noviembre (procedimiento 269/2022) estimó en parte la demanda de conflicto colectivo interpuesta por el Sindicato Independiente de Energía (en adelante SIE) contra las empresas pertenecientes al Grupo Endesa y declaró la nulidad parcial de las siguientes cláusulas del acuerdo individual de teletrabajo:

a) El párrafo siguiente de la cláusula 1ª: «En el caso que la persona trabajadora deba acudir al centro de trabajo en los días en teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados».

b) El párrafo siguiente de la cláusula 9ª: «A los efectos de lo previsto en el art. 7.b) y 12 de la Ley de Trabajo a Distancia, ambas partes consideran que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita».

3.Contra esa sentencia recurrieron en casación ordinaria ambas partes procesales:

A) Las empresas demandadas formularon dos motivos:

a) El primero, amparado en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), denuncia la infracción del art. 8 de la Ley 10/2021, de 9 de julio de Trabajo a Distancia (en adelante LTD) en relación con el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), el art. 9 del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, los arts. 3 y 1281 del Código Civil y el Acuerdo Colectivo sobre Teletrabajo suscrito por la Dirección del Grupo Endesa y CC.OO. con fecha 2 de junio de 2022.

Solicita que se revoque la sentencia de instancia respecto de la anulación de la mención contenida en la cláusula 1ª relativa a que, cuando el trabajador deba acudir al centro

Síguenos en...

de trabajo en los días de teletrabajo, estos días no podrán ser sustituidos, desplazados ni acumulados.

Argumenta que el acuerdo colectivo alcanzado con CC.OO. y el acuerdo individual de teletrabajo prevén que se produzcan situaciones imprevisibles en las que el teletrabajador tenga que acudir a su centro de trabajo. Considera que esa cláusula no vulnera el art. 8 de la LTP.

b) El segundo motivo, con el mismo amparo procesal, alega que se han vulnerado los arts. 7.b) y 12 de la LTD en relación con el epígrafe II.3 del Acuerdo Colectivo suscrito por Endesa y CC.OO. y con el art. 78 del V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa, todo ello en relación con los arts. 1156 y 1195 y 1202 del Código Civil.

Sostiene que la cláusula 9ª del Acuerdo Individual de Trabajo, relativa a los gastos causados por el teletrabajo, no vulnera los arts. 7.b) y 12 de la LTD.

B) El SIE formuló un único motivo, sustentado en el art. 207.e) de la LRJS, en el que denuncia la vulneración de los arts. 1255 y 1256 del Código Civil; arts. 3.1.c), 12.5, 34.2, 34.8 y 40.6 del ET; y art. 7 de la LTD.

Aduce que la obligación del teletrabajador de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias sin un preaviso mínimo, vulnera las citadas normas y perjudica su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Solicita que se fije un preaviso de cinco días y subsidiariamente de tres días o, al menos, de 48 horas.

4.El Ministerio Fiscal informó en contra de la estimación de los dos recursos.

Ambas partes procesales presentaron sendos escritos de impugnación del recurso en el que se oponen a los recursos de las partes contrarias.

SEGUNDO.

1.En el primer motivo del recurso de la parte demandada se alega que la cláusula 1ª del acuerdo individual de teletrabajo no vulnera la LTD. Esa cláusula está transcrita en el hecho probado quinto. Tiene el contenido siguiente:

a) Establece como regla general que, en cada semana, habrá tres días de teletrabajo y dos días presenciales. Por tanto, el porcentaje de presencialidad es del 40%.

b) Los dos días presenciales los determina el manager del trabajador conjugando las necesidades de ambos.

c) La empresa puede requerir al teletrabajador para que trabaje presencialmente. Los supuestos son muy amplios: atender a las gestiones de su puesto u otras tareas distintas, entre las que incluye, a título ejemplificativo, la asistencia a reuniones, la formación, la sustitución de otros trabajadores, los imprevistos, etc.

d) Los días previstos como teletrabajo (tres a la semana) en los que el trabajador trabaje presencialmente, no pueden ser sustituidos, desplazados ni acumulados. La sentencia de instancia anula este párrafo.

2.Los preceptos legales que debemos interpretar y aplicar son los siguientes:

a) El art. 8.1 de la LTD regula la modificación de lo pactado en el acuerdo de trabajo a distancia:

«La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras».

b) El art. 2.2 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, estatuye que «[e]l suministro de energía eléctrica constituye un servicio de interés económico general».

c) El art. 1256 del Código Civil establece que «[l]a validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes».

3.Hemos explicado que la cláusula 1ª de este acuerdo individual de teletrabajo permite a la empresa, en unos supuestos muy amplios, requerir al trabajador para que preste servicios

Síguenos en...



presencialmente en los días en que estaba previsto el teletrabajo (tres a la semana), sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados.

En consecuencia, las semanas en las que la empresa requiera al teletrabajador para que acuda a su centro de trabajo en días en los que estaba previsto teletrabajar, no se cumplirá la regla general de tres días de teletrabajo y dos días de trabajo presencial prevista en el acuerdo individual de teletrabajo: esa semana el trabajador habrá trabajado presencialmente tres, cuatro o cinco días.

El art. 8.1 de la LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad. Ello significa que, después de pactar el acuerdo individual de teletrabajo, la empresa no puede cambiarlo unilateralmente en cuanto a dicho porcentaje. Esa modificación se produciría si la empresa comunicara al trabajador que, en adelante, tenía que trabajar presencialmente y teletrabajar un número de días distinto (por ejemplo, trabajar presencialmente cuatro días a la semana y teletrabajar un día).

En esta litis no se ha modificado el citado acuerdo individual de teletrabajo después de ser acordado. Lo que sucede es que, en el propio texto del acuerdo individual de teletrabajo consta que el porcentaje de presencialidad (dos días semanales) es solo la regla general. Si, por necesidades de la empresa, el trabajador tiene que acudir al centro de trabajo uno de los días en los que le correspondía teletrabajar, ese día no se recupera, en cuyo caso esa semana no habrá trabajado presencialmente dos días sino tres.

Por tanto, la controversia litigiosa radica en determinar si se puede pactar un acuerdo individual de teletrabajo en el que el porcentaje de presencialidad se establezca como regla general pero puede ser alterado por la empresa cuando requiera al empleado para que trabaje presencialmente en función de las necesidades de la empresa, sin poder sustituir ese día de trabajo presencial por otro sino que se añade a los dos días presenciales que estaban previstos esa semana.

Debemos precisar que en este procedimiento de conflicto colectivo no se impugna una práctica de empresa sino el citado acuerdo:

a) No se ha probado que haya habido un uso abusivo por parte de la empresa. Es decir, no se ha acreditado que el empleador haya exigido a sus trabajadores el trabajo presencial tantas veces que haya vaciado de contenido el porcentaje de presencialidad pactado.

b) Tampoco se ha acreditado lo contrario: que la empresa haga un uso puntual y excepcional de dicha exigencia, de forma que el porcentaje de presencialidad pactado de dos días semanales se cumple como regla general, salvo excepciones concretas.

4.El servicio de interés económico general consistente en el suministro de energía eléctrica puede exigir que, en algunos de los días previstos como teletrabajo, el empleado deba acudir a su centro de trabajo. El acuerdo individual de teletrabajo menciona los supuestos que permiten que la empresa exija al empleado el trabajo presencial cuando no estaba previsto. No es una enumeración cerrada sino abierta. Incluye varios supuestos que tienen una gran amplitud: «para atender las gestiones propias de su puesto, bien para otro tipo de tareas (asistencia a reuniones, formación, sustitución de compañeros de baja o de vacaciones, imprevistos como averías o dificultades técnicas en los equipos, materiales o programas informáticos proporcionado por la Empresa, variaciones de actividad, por ejemplo, por colaboración en proyectos transversales..., etc.)».

Algunos de esos supuestos, como la sustitución de trabajadores de baja o de vacaciones, evidencian que la prestación de servicios presencialmente en los días en los que estaba previsto el teletrabajo no responde a supuestos puntuales o de duración breve sino que puede tener una proyección temporal extensa.

La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes (art. 1256 del Código Civil). El art. 8.1 de la LTD establece que debe pactarse un porcentaje de presencialidad y no puede modificarse salvo acuerdo entre las partes. Ese precepto quedaría vacío de contenido si se admitiera, con carácter general, que en los acuerdos individuales de teletrabajo se pactara que la empresa pudiera exigir el trabajo presencial en los días no previstos con la finalidad de atender cualquier tipo de gestiones, tanto las propias de su puesto como cualquier otra, sin que esos días pudieran sustituirse por otros en los que estaba previsto el trabajo presencial.

Si el art. 8.1 de la LTD prohíbe modificar unilateralmente el porcentaje de presencialidad, no es admisible que se pacte un acuerdo individual de teletrabajo que permita a

la empresa en una pluralidad de supuestos exigir al trabajador que preste servicios presencialmente sin que esos días puedan ser sustituidos, desplazados ni acumulados, por lo que debemos desestimar este motivo.

TERCERO.

1.En el segundo motivo del recurso de la empresa se argumenta que la cláusula 9ª del acuerdo individual de teletrabajo, relativa a los gastos causados por el teletrabajo, no infringe los arts. 7.b) y 12 de la LTD.

Esa cláusula 9ª acuerda «que la persona trabajadora no incurrirá en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en teletrabajo y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita».

2.La resolución de este motivo exige interpretar los arts. 7.b) y 12 de la LTD:

«Art. 7. Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

[...] b) 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.»

«Art. 12. 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.»

3.Los citados arts. 7.b) y 12 de la LTD son normas de Derecho necesario relativo, en las que se admite su mejora (desde la perspectiva del trabajador) pero no su empeoramiento.

La cláusula 9ª del acuerdo individual de teletrabajo afirma apodícticamente que el teletrabajo no causa gastos al teletrabajador y que, en todo caso, esos gastos se compensan por los correspondientes ahorros.

Si admitimos la validez de esa cláusula, ello supondría que en ningún caso un teletrabajador del Grupo Endesa podría reclamar los gastos ocasionados por el teletrabajo. Puede suceder que haya teletrabajadores que efectivamente no deban afrontar dichos gastos. Pero si no es así, la cláusula 9ª del acuerdo individual de teletrabajo no puede impedir que ese teletrabajador reclame los correspondientes gastos porque ese derecho está reconocido por el 12 de la LTD. El acuerdo individual de teletrabajo no puede dejar sin efecto esa norma legal que establece que el teletrabajador tiene derecho a ser compensado por esos gastos. En consecuencia, debemos desestimar el recurso interpuesto por la parte demandada y confirmar el pronunciamiento de la sentencia de instancia que anula parcialmente esa cláusula.

CUARTO.

1.En el único motivo del recurso interpuesto por el SIE se alega que la obligación del teletrabajador de incorporarse de forma presencial a su puesto de trabajo para atender las gestiones necesarias sin un preaviso mínimo de cinco días, tres días o 48 horas vulnera la LTD y perjudica su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.Hemos indicado que la Ley 24/2013 dispone que el suministro de energía eléctrica constituye un servicio de interés económico general. La prestación de ese servicio puede exigir la asistencia del trabajador a su centro de trabajo en alguno de los días previstos para teletrabajar.

El teletrabajo puede ser una herramienta muy útil para conciliar la vida familiar y laboral porque el teletrabajador puede desarrollar su actividad laboral en su domicilio y, mientras tanto, puede acompañar a sus hijos menores u otras personas que, por su edad o discapacidad,

Síguenos en...



necesiten supervisión. Si la empresa puede obligar al teletrabajador a acudir a su centro de trabajo en los días en los que está previsto teletrabajar, ello puede dificultar esa conciliación de la vida familiar y laboral. Para minimizar ese perjuicio, la cláusula 1ª del acuerdo individual de teletrabajo dispone que la comunicación de ese cambio se hará «con la máxima antelación posible». Pero no fija un plazo de preaviso.

3.El sindicato SIE solicita que se aplique analógicamente alguno de los plazos de preaviso siguientes:

a) El plazo de preaviso de cinco días de la distribución irregular de la jornada a lo largo del año: «el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella» (art. 34.2 del ET) y de los desplazamientos temporales (art. 40.6 del ET).

b) El plazo de preaviso de tres días para la realización de horas complementarias del art. 12.5.d) del ET.

c) El plazo de 48 horas previsto en el art. 41.1º del V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. Ese precepto regula la flexibilidad horaria:

«a) Las personas trabajadoras adscritas a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora/día [...] En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación [del tiempo de flexibilidad] se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas [...]».

4.La aplicación analógica de las normas exige que exista una laguna legal y que otra norma no contemple ese supuesto específico pero regule otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón (art. 4.1 del Código Civil).

La citada norma colectiva no tiene ninguna laguna legal. La comunicación de ese cambio debe hacerse «con la máxima antelación posible». Si el suministro de energía eléctrica es un servicio de interés económico general, ello significa que habrá ocasiones en las que no será posible preavisar al trabajador con una antelación de cinco días, tres días o 48 horas para que acuda a su centro de trabajo en uno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo. Se pueden producir situaciones imprevisibles en las que sea necesaria la presencia del teletrabajador en el centro de trabajo sin que sea posible preavisarle con la citada antelación.

La parte recurrente solicita que se apliquen los plazos de preaviso establecidos en el ET o en el convenio colectivo del grupo de empresas para los casos de distribución irregular de la jornada a lo largo del año, los desplazamientos temporales, la realización de horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad.

Hay diferencias esenciales entre esos supuestos y el enjuiciado en esta litis, lo que impide aplicar analógicamente esos plazos a este pleito. El Grupo Endesa ha pactado con la mayoría de sus trabajadores que presten servicios durante parte de la semana teletrabajando y el resto de la semana con trabajo presencial, lo que es ventajoso para esos empleados. Pero las necesidades del servicio consistente en el suministro de energía eléctrica justifican que se haya pactado que el teletrabajador tenga que acudir a su centro de trabajo en alguno de los días en los que estaba previsto el teletrabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en dicho acuerdo que hacen necesario su trabajo presencial. El supuesto enjuiciado en este pleito es esencialmente distinto de la distribución irregular de jornada, la movilidad geográfica, las horas complementarias y la recuperación del tiempo de flexibilidad, lo que justifica que en esos casos se exija en todo caso un plazo mínimo de preaviso mientras que en este pleito solamente se impone a la empresa que lo comunique con la máxima antelación posible. En definitiva, no concurren los requisitos que permiten la aplicación analógica de las citadas normas.

QUINTO.

De conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos desestimar los recursos de casación ordinarios y confirmar la sentencia recurrida. Al tratarse de un procedimiento de conflicto

Síguenos en...



colectivo no procede la condena al pago de las costas de su recurso (art. 235.2 de la LRJS). Se acuerda la pérdida del depósito para recurrir (art. 217.1 de la LRJS).

FALLO

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

1. Desestimar los recursos de casación ordinarios interpuestos por el Grupo Endesa y por el Sindicato Independiente de Energía. Confirmar la sentencia de la Audiencia Nacional 144/2022, de 10 de noviembre (procedimiento 269/2022).
2. Sin condena al pago de las costas. Se condena a la pérdida del depósito para recurrir.

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...

