

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-****AUDIENCIA NACIONAL**

Sentencia 18/2022, de 10 de febrero de 2022

Sala de lo Social

Rec. n.º 351/2021

**SUMARIO:**

**ERICSSON ESPAÑA, S.A. Acuerdo de teletrabajo que, tras ser denunciado, deja de tener vigencia el 26 de marzo de 2022, implantando la empresa un nuevo sistema a partir de abril de ese año. Inexistencia de condición más beneficiosa y de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.** No se aplica al caso el apartado 2 de la disposición transitoria primera de la Ley 10/2021, que establece la conservación de los derechos y de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando quienes estuvieran trabajando a distancia antes de la vigencia de la nueva norma y ello porque, finalizada la vigencia del acuerdo de empresa (al que no cabe aplicar las reglas de ultraactividad de los convenios estatutarios del art. 86 del ET por no ostentar tal naturaleza), las condiciones allí establecidas dejan de vincular a las partes. No existen, por tanto, derechos que deban ser mantenidos y no puedan ser objeto de absorción y compensación por la entrada de la Ley 10/2021. Además, tampoco puede hablarse de que existieran condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores y que debieran ser objeto de preservación conforme a la citada disposición transitoria, ya que el título constitutivo de una CMB no es la ley, los convenios, los acuerdos de empresa o el contrato de trabajo, sino la voluntad unilateral inequívoca y libre del empresario. En este caso lo que el sindicato demandante reclama es el mantenimiento de las condiciones, no generadas por la voluntad libre del empresario, sino por el acuerdo de empresa alcanzado entre ERICSSON y la RLT el 26-3-2010, condiciones que no pueden ser consideradas como CMB que conforme a la disp. trans. primera deban preservarse. Y si no existen esas condiciones sobre teletrabajo resulta conceptualmente imposible que dichas condiciones hayan sufrido una modificación, pues toda modificación supone una alteración del contenido de la condición de trabajo y por tanto su pervivencia, pero no su inexistencia. Por ello, no existiendo condiciones contractuales para teletrabajar, no cabe suscitar conflicto por MSCT, ya que esas condiciones no se han alterado, sino que han desaparecido como obligaciones contractuales.

**PRECEPTOS:**

Ley 10/2021 (Trabajo a distancia), disp. trans. primera.

**PONENTE:**

*Don José Pablo Aramendi Sánchez.*

**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL**

MADRID

SENTENCIA: 00018/2022

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 18/2022

Fecha de Juicio: 9/2/2022

Fecha Sentencia: 10/02/2022

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000351 /2021

Ponente: JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

Demandante/s: SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC)

Demandado/s: ERICSSON ESPAÑA S.A., SINDICATO DEL METAL DE CGT, FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO, MCA-UGT (FEDERACIÓN DEL METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE MADRID DE UGT)

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORI A

AUD.NACION AL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2021 0000380

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000351 /2021

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

### **SENTENCIA**

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D. RAMÓN GALLO LLANOS  
D<sup>a</sup> ANUNCIACIÓN NUÑEZ RAMOS

En MADRID, a diez de febrero de dos mil veintidós.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen

y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

**SENTENCIA**

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000351 /2021 seguido por demanda de SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC) (Letrado PEDRO FECED MARTINEZ) contra ERICSSON ESPAÑA S.A., (Letrado BRUNO ALVAREZ PADIN), como interesados: SINDICATO DEL METAL DE CGT (Letrada MARIA DEL CORAL GIMENO PRESA), FEDERACION DE SERVICIOS DE CCOO (Letrada MARIA BLANCA SUAREZ GARRIDO), MCA-UGT (FEDERACIÓN DEL METAL, CONSTRUCCION Y AFINES DE MADRID DE UGT) (no comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

Según consta en autos, el día 28.12.2021 se presentó demanda por SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC) contra ERICSSON ESPAÑA S.A sobre CONFLICTO COLECTIVO.

### Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 9/2/2022 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio.

### Tercero.

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.

### Cuarto.

Se ratifica el sindicato demandante invocando la aplicación de la DT 1ª de la Ley 10/2021, CGT se adhiere a la demanda y CCOO solicita sentencia ajustada a derecho.

ERICSSON se opone, alega que el 26-3-2010 hubo un acuerdo de empresa sobre teletrabajo, que establecía una renovación tácita anual salvo denuncia que se realiza el 20-7-21 por lo que dicho acuerdo ha perdido vigencia a partir del 25-3-22.

El 15-6-21 se reúne a instancia de CGT el empresario con la RLT, para negociar un nuevo acuerdo sobre trabajo a distancia, se mantienen diversas reuniones y el acuerdo no se alcanza, por lo que comunicó al personal el 30-7-2021 la pérdida de vigencia de lo pactado y el 26-11-2021 se comunica la nueva política de teletrabajo a aplicar a partir del 1-4-2022. Niega que se haya producido una MSCT porque el acuerdo de empresa ha perdido vigencia y no está sometido a las reglas sobre ultraactividad propias de los convenios colectivos y además en las negociaciones nunca se sostuvo esa posible MSCT. Como se plantea la acción alegando esa MSCT, invoca caducidad pues el 20-7-2021 se comunicó que el acuerdo dejará de aplicarse y la demanda se formula el 28-12-2021. Además, sostiene la inexistencia de interés real y actual ya que el acuerdo sobre teletrabajo dejará de aplicarse el 1-4-2022.

El demandante se opone a la existencia de caducidad porque no es hasta el 26-11-2021 cuando se remite la instrucción de las nuevas medidas sobre teletrabajo y considera que desde ese momento existe un interés real y actual en que no se apliquen.

Resultado y así se declaran, los siguientes

## HECHOS PROBADOS

### Primero.

.- ERICSSON ESPAÑA SA tiene centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, contando con una plantilla que asciende, aproximadamente, a unas 2360 personas trabajadores, todas las cuales está afectadas por el presente conflicto colectivo.

### Segundo.

- El teletrabajo en la demandada está regulado por el "Acuerdo Sistema de teletrabajo Ericsson España, S.A. firmado el 26 de marzo de 2010 y que, tras ser denunciado por EEM dejará de tener vigencia el 26 de marzo de 2022.

**Tercero.**

- Por correo remitido a las secciones sindicales de CC.OO, STC, UGT y CGT, la demandada comunicó el 20 de julio de 2021 la decisión de denunciar el acuerdo colectivo "Acuerdo sistema de teletrabajo Ericsson España, S.A." de 26 de marzo de 2010. Concretaba en la comunicación que el último día de vigencia de dicho acuerdo sería el 25 de marzo de 2022.

**Cuarto.**

- Previamente, el 15 de junio de 2021, se había iniciado entre la demandada y las Secciones sindicales de CC.OO, CGT, UGT y STC un periodo de consultas en relación con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia, quedando la comisión representativa formada por STC (7 representantes), UGT (3), CC.OO. (2) y CGT (1).

A dicha negociación aportó la demandada una "Memoria explicativa en relación con el régimen de trabajo a distancia regulado en el Real Decreto Ley 28/2020".

Se celebraron reuniones los días 15, 18, 22, 24 y 29 de junio y 1, 6, 8, 13, 15, 20, 22 y 27 de julio de 2021, finalizando la negociación sin acuerdo.

**Quinto.**

- El 26-11-2021 ERICSSON remite a sus trabajadores la implantación de un nuevo sistema de teletrabajo conforme la Instrucción Teletrabajo EEM abril 2022, que también se adjuntaba y a la que podrían adherirse voluntariamente los interesados tras completar el esquema de trabajo con su mánager.

**Sexto.**

- Entre los acuerdos sobre teletrabajo suscritos el 26-3-2010 y el nuevo sistema establecido por el empresario existen las diferencias que se refieren en el hecho 9º de la demanda.

Se han cumplido las previsiones legales.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

Los hechos que se declaran probados se corresponden con los invocados en la demanda y no han sido controvertidos en el acto de juicio.

**Segundo.**

Califica la demanda como MSCT a la Instrucción Teletrabajo EEM abril 2022 cuya nulidad o subsidiaria injustificación nos solicita e invoca para ello la DT 1ª de la Ley 10/2021 que sustituyó el precedente RD Ley 28/2020 de trabajo a distancia.

La Disposición transitoria primera referida regula las situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor de dicha Ley indicando:

1. Esta Ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. En ningún caso la aplicación de esta Ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de esta Ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que esta norma resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de esta Ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.

A los efectos de este litigio interesa el apartado 2 de esta DT1ª que establece la conservación de los derechos y de las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando quienes estuvieran trabajando a distancia antes de la vigencia de la nueva norma.

Y debemos tener en cuenta que esta cláusula de salvaguarda se refiere de una parte a derechos y de otra a condiciones más beneficiosas.

Pues bien, tal como desarrollamos a continuación, en el presente caso no existen derechos vivos ni condiciones más beneficiosas que deban preservarse.

### **Tercero.**

La prestación del trabajo a distancia en ERICSSON antes de la entrada en vigor de la Ley 10/2021 se llevaba a cabo en los términos establecidos en el acuerdo de empresa alcanzado entre ERICSSON y la RLT (comités de empresa de Millenium y Torre Suecia, ver D 52) el 26-3-2010 y que se plasmaba en los acuerdos individuales suscritos por los trabajadores interesados en así prestar sus servicios.

Estamos ante un acuerdo de empresa que establece sus propias reglas acerca de su vigencia. Su cláusula 13 fijaba una vigencia inicial de dos años prorrogable tácitamente por anualidades, salvo que cualquier de las partes lo denuncie por escrito.

Como se indica en el hecho 5º de la demanda ERICSSON decide denunciar dicho acuerdo de empresa el 20-7-2021, razón por la que a partir del 25-3-2022 y tal como señala la denuncia dicho acuerdo dejará de tener efectos.

Por consiguiente, finalizada la vigencia del acuerdo de empresa (al que no cabe aplicar las reglas de ultraactividad de los convenios estatutarios del art. 86 ET por no ostentar tal naturaleza), las condiciones allí establecidas dejan de vincular a las partes.

Conforme los acuerdos alcanzados entre ERICSSON y la RLT, el empresario suscribió con los trabajadores interesados contratos individualizados para la prestación del teletrabajo en los términos del acuerdo de empresa.

Si tenemos en cuenta que la cláusula 5 del acuerdo de empresa establecía que "cualquiera de las partes podrá denunciar el acuerdo de teletrabajo sin alegar motivo alguno, comunicándolo a la otra parte con un mes de preaviso...", el comunicado remitido por el empresario a su personal y que se recoge en el hecho 7º de la demanda constituye, como consecuencia de la denuncia del acuerdo de empresa, la consiguiente denuncia de todos los contratos individuales y la oferta de unas nuevas condiciones de trabajo que se determinan en la nueva Instrucción Teletrabajo EEM abril 2022 cuya nulidad se pretende en esta demanda.

Denunciados y por tanto no vigentes, el acuerdo de empresa de 26-3-2010 y los contratos individuales vinculados, no existen derechos que deban ser mantenidos y no puedan ser objeto de absorción y compensación por la entrada de la Ley 10/2021.

### **Cuarto.**

Dicho esto debemos precisar que en nuestra opinión, en el presente caso tampoco existen condiciones más beneficiosas, CMB, que vinieran disfrutando los trabajadores y que debieran ser objeto de preservación conforme la citada DT1ª.

Un criterio jurisprudencial consolidado nos ha venido ilustrando acerca del significado de la llamada CMB que consiste en un beneficio generado por la voluntad inequívoca y libre del empresario que lo incorpora al contrato, generándose así una obligación en favor del trabajador y de la que el otorgante no puede sustraerse sino mediante acuerdo o compensación por norma posterior.

Como señala la STS 765/21, rec 80/20, con cita de otras muchas: La CMB requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión, de suerte que la ventaja se hubiese incorporado al nexo contractual precisamente por "un acto de voluntad constitutivo" de una ventaja o un beneficio que supera las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo

Por lo tanto, el título constitutivo de una CMB no es la ley, ni los convenios, ni los acuerdos de empresa ni el contrato de trabajo, sino la voluntad unilateral inequívoca y libre del empresario.

En este caso lo que el sindicato demandante reclama es el mantenimiento de las condiciones, no generadas por la voluntad libre del empresario, sino por el acuerdo de empresa alcanzado entre ERICSSON y la RLT el 26-3-2010, condiciones que por lo que acabamos de indicar no pueden ser consideradas como CMB en los términos

fijados por la jurisprudencia, por lo que la previsión en el 1º párrafo del apartado 2 de la DT 1ª de la Ley 10/2021 en relación con las CMB no resulta de aplicación al caso, porque dichas condiciones no existen.

#### **Quinto.**

Consecuencia de todo lo dicho hasta ahora: tras la denuncia de los acuerdos de empresa y de los contratos individuales de teletrabajo ya no existen condiciones contractuales ni CMB que conforme la DT 1ª deban preservarse.

Y si no existen esas condiciones sobre teletrabajo resulta conceptualmente imposible que dichas condiciones hayan sufrido una modificación pues toda modificación supone una alteración del contenido de la condición de trabajo y por tanto su pervivencia, pero no su inexistencia.

Por ello, no existiendo condiciones contractuales para teletrabajar la impugnación, vía convenio de la invocada MSCT, es un contrasentido porque como decimos esas condiciones no se han alterado sino que han desaparecido como obligaciones contractuales.

Ello nos conduce a la desestimación de plano de la demanda sin necesidad de entrar a resolver las cuestiones procesales acerca de la caducidad y ejercicio de la acción que sólo tendrían sentido si hubiera existido una MSCT.

#### **Sexto.**

Contra esta sentencia cabe recurso de casación ordinario conforme el art. 206.1 LRJS.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLAMOS**

Desestimamos la demanda formulada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMUNICACIONES (STC) a la que se adhirió el SINDICATO DEL METAL DE CGT y absolvemos a la demandada ERICSSON ESPAÑA S.A., de las pretensiones en su contra.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0351 21 (IBAN ES55) ; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0351 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

De conformidad con el artículo 261 LOPJ, el Presidente firma por la Ilma. Sra. Dª Anunciación Núñez Ramos, quien votó en Sala y no pudo firmar.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.