

SEPA QUÉ GASTOS DEBE ABONAR LA EMPRESA A LOS EMPLEADOS QUE TELETRABAJAN Y EN QUÉ CASOS

Llevamos tiempo prestando atención a las cuestiones relacionadas con el teletrabajo porque se trata de una modalidad de prestación de servicios que comenzó a cobrar mayor importancia a causa de la pandemia; pero que "ha venido para quedarse" en muchos sectores de nuestro mercado laboral.

De hecho, la **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia, lleva a cabo una regulación del trabajo a distancia distinta y diferenciada de la que se implantó en el artículo 5 del **Real Decreto-ley 8/2020**, como una de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19.

En comentarios anteriores hemos ido desgranando aspectos de **esta regulación**; tales como la **obligación de formalizar por escrito el acuerdo de "teletrabajo" con los empleados**; el **registro de la jornada de los empleados que están tele trabajando**; si puede imponerse el trabajo a distancia, sea por el trabajador o por la empresa; **cuándo puede la empresa denegar la solicitud de teletrabajo por conciliación familiar**; o cómo se realiza el **control de los empleados que tele trabajan**.

En esta ocasión, y con el análisis de varias sentencias judiciales que se han ido dictando, abordamos una cuestión de indudable interés para aquellas empresas que tengan empleados tele trabajando, o estén valorando implantar esta modalidad de trabajo: **¿Quién debe asumir los gastos que implique el teletrabajo?**

Comenzando por la decisión más reciente, debemos mencionar la **Sentencia de la Sala Social de la Audiencia Nacional del 3 de octubre de 2023**, en la que el Tribunal se pronuncia, en este caso concreto, sobre si la empresa está obligada a facilitar al personal que presta servicios a través de la modalidad de tele trabajo la misma silla ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la compañía.

La sentencia señala que el principio de igualdad de condiciones de trabajo que establece el Artículo 4.1 de la Ley 10/2021 entre trabajadores presenciales y tele trabajadores NO implica que la empresa deba asumir los elementos ergonómicos que se utilizan para la prestación de servicios - como la silla o los reposapiés -, y añade que los Artículos. 7, 11 y 12 de la Ley 10/2021 determinan que la dotación de medios y compensación de gastos que implique el teletrabajo sean objeto de negociación individual o colectiva.

En definitiva, para la Sala, de la Ley no se desprende la obligación de asumir el coste de los elementos ergonómicos y, si la misma no se pacta en los acuerdos de trabajo a distancia ni en los convenios colectivos, no se puede exigir a la empresa dicha obligación.

Por otro lado, y en cuanto a si disponer de una silla ergonómica puede considerarse una medida de seguridad y salud necesaria para todos los trabajadores que prestan servicios en remoto, la Sala señala que la prestación de trabajo a distancia NO supone para todos los trabajadores que prestan servicios en esta modalidad un riesgo de carácter ergonómico con carácter general que aconseje que la empresa deba dotar del este tipo de asiento a todo el colectivo; sin perjuicio de que, de forma individualizada, pueda solicitarlo el empleado si cuenta con un informe del servicio de prevención que lo respalde.

Pero, más allá de la decisión sobre la silla ergonómica, lo relevante de esta **sentencia**, y de otras anteriores que mencionaremos, es que clarifican qué medios, equipos y herramientas debe proporcionar la empresa y qué gastos deben ser compensados a los empleados que tele trabajan.

Así, las Sentencias de la Audiencia Nacional de 30 de junio y de 22 de septiembre de 2021 concluyeron que los trabajadores que prestaban servicios en remoto no tienen derecho a reclamar aquellos conceptos retributivos vinculados a la presencialidad como el "plus transporte" o los "cheques restaurante".

Tampoco deberá hacer frente la empresa, según la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de junio de 2021 (ratificada por la STS de 8 de marzo de 2023), 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, aunque sean elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, si los mismos NO se incluyen en los **acuerdos de trabajo a distancia** o en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

Por su parte, la **Sentencia 44/2022**, de 22 de marzo, de la Sala Social de la Audiencia Nacional, analiza la compensación de los gastos en los que incurra

el trabajador a causa del Home Office o trabajo en lugares de trabajo fuera de la empresa, que se incluyen el acuerdo sobre home office y trabajo a distancia que una empresa ofrece a su plantilla.

El **acuerdo para el trabajo a distancia** entre empresa y trabajador debe realizarse por escrito, bien en el momento de la firma del contrato de trabajo inicial, o bien puede realizarse en un momento posterior. Eso sí, debe formalizarse siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia.

En cuanto a la cuestión de los gastos, el **Artículo 7 b) de la Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia, señala que entre el contenido mínimo obligatorio del **acuerdo de trabajo a distancia**, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, se encuentra la "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."

Asimismo, y como también recoge la **Sentencia 44/2022**, de 22 de marzo, de la Sala Social de la Audiencia Nacional, el **Artículo 12 de la Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece:

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

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.

Partiendo de la anterior regulación, y dado que el Convenio Colectivo aplicable no establece regulación alguna al respecto, la Sala concluye que ello no es óbice para que el empresario tenga que dar necesario cumplimiento a la obligación que legalmente se le impone.

En consecuencia, la **Sentencia 44/2022**, de 22 de marzo, reitera que la ausencia de regulación convencional no impide la aplicación del **Artículo 7 b) de la Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Y añade que:

... existe reconocido legalmente el pleno derecho a que el trabajador sea resarcido por todos los gastos que se le ocasionan al trabajar a distancia.

Finalmente, la Sala concluye indicando que, si en el **acuerdo de trabajo a distancia** los gastos no se enumeran o identifican, el trabajador podrá reaccionar bien instando la resolución de su contrato conforme al **Artículo 50.1.c) ET**, bien reclamando el cumplimiento de la Ley y, por tanto, la enumeración, el detalle y el abono de los gastos, con inclusión de los daños y perjuicios que se le hayan ocasionado.