

## NOTA INFORMATIVA

### **SENTENCIA AN 22/03/2022: NULIDAD DE DETERMINADAS CLÁUSULAS DEL ACUERDO DE TELETRABAJO. SECTOR CONTACT CENTER**

**Resumen: se anulan determinadas cláusulas del contrato tipo de trabajo a distancia (compensación de gastos, desconexión digital, prevención de riesgos y reversibilidad) ofertadas por el empresario a los trabajadores por ser contrarias a la Ley 10/2021 y LOPD.**

La Audiencia Nacional (AN) ha dictado una importante sentencia que analiza la legalidad del clausulado de los acuerdos individuales de teletrabajo que, según lo dispuesto en la Ley de Trabajo a Distancia (LTD), han de suscribirse con carácter previo a la prestación de servicios en esta modalidad.

La sentencia, que tiene especial relevancia para las empresas dedicadas a la actividad del Contact Center, anula determinadas cláusulas (tanto total como parcialmente) de los acuerdos “tipo” suscritos, entendiendo que son contrarias a las disposiciones contenidas en la LTD y LOPD.

En primer lugar y por la importancia que ello tiene, cabe destacar la declaración de nulidad de la cláusula que hace referencia a los gastos. Recordemos que la AN ya había resuelto -si bien en un contexto distinto- el asunto de los gastos en el sector (demanda CGT vs CEX), en su sentencia de 4 de junio de 2021, declarando no haber lugar a los mismos durante la situación de pandemia en la forma peticionada por el sindicato.

En el supuesto que ahora nos ocupa, la empresa había establecido lo siguiente:

*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.*

De esta manera, en los acuerdos, no se cuantificaban los gastos sino que se hacía una genérica remisión al convenio colectivo sectorial; norma que en la actualidad no dispone nada al respecto y que se encuentra el pleno proceso negociador.

La AN recuerda que la cuantificación de los gastos forma parte del contenido mínimo exigido por la LTD, y que a pesar de que dicha norma se remite a la posibilidad de que la negociación colectiva regule el concreto aspecto de los gastos, dado que en el convenio nada se ha previsto 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.***

Y lo que a nuestro juicio es más relevante, la AN considera que, declarada la nulidad de la cláusula, ***el trabajador podrá reaccionar bien instando la resolución de su contrato conforme el art. 50.1.c) ET, bien accionando en reclamación de su adecuado cumplimiento incluidos los daños y perjuicios que se le hubieran podido ocasionar.***

Se declara nula también la cláusula que alude a la comunicación a la empresa del correo y número de teléfono personal (*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 ser esta contraria al artículo 11 LTD, ya que es la empresa la que debe dotar de correo y teléfono corporativo, cuestión que, en el caso analizado, no se hizo.

En opinión de la AN, es parcialmente nula la cláusula que reconoce la desconexión digital: *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.*

Recuerda la AN que lo que se tacha de nulidad no es el reconocimiento al derecho a la desconexión sino la excepción genérica en favor de la obligación de estar conectados digitalmente en las que se denominan circunstancias de urgencia justificada, puesto que, - aunque- *obvio es, que ningún derecho presenta perfiles absolutos desde el momento en que su ejercicio convive con otros derechos que ocasionalmente pueden contraponerse, pero los límites al derecho a la desconexión digital en el teletrabajo no los puede establecer unilateralmente el empresario, sino que, como indica el art. 88 LOPD, 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 último, se declara también nula la cláusula que, de manera genérica, establece la permisividad por parte del trabajador, para que la empresa entre de manera periódica en su domicilio con el fin de evaluar el puesto de trabajo (ha de existir una razón concreta que lo justifique y debe ser preavisada tanto al trabajador como a sus representantes); así como la manera en que ha sido redactada la cláusula referida a la reversibilidad, pues en opinión del Tribunal, es abusivo limitar los motivos por los cuales los trabajadores pueden ejercitar su derecho de reversión, ya que el contrato de adhesión propuesto por la empresa, puede indicar los motivos por los cuales ésta puede llevar a efecto la referida reversión, pero resulta contrario a derecho que se predefinan las causas por las que los trabajadores pueden ejercitarla.

La sentencia no es firme y previsiblemente la misma será objeto de recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Madrid, 6 de abril de 2022.