



# Modalidades de teletrabajo y vigencia ¿Se acabó el teletrabajo COVID?

**AP** Abdón Pedrajas | Littler

**MIGUEL ARBERAS LÓPEZ**  
Socio Abdón Pedrajas Littler.

Modalidades de teletrabajo y vigencia ¿Se acabó el teletrabajo COVID?

Desde la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, o más bien desde la aprobación del RDL 28/2020 que constituyó su antecedente, se viene suscitando la duda sobre cómo se conjuga esta normativa con las previas referencias normativas al trabajo a distancia que se introdujeron en razón de la situación de pandemia COVID que hemos vivido, o estamos viviendo desde inicios del año 2020.

A este respecto, tanto el citado

RDL y posterior Ley, introducían una Disposición Transitoria Tercera que contemplaba que la nueva regulación del trabajo a distancia no se aplica al ***“Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en 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, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.***

***En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del***

**trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.**

**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."**

En un primer momento, la escasa claridad de la norma se llegó a interpretar en el sentido de vincular esa previsión a la finalización del estado de alarma, tesis que pronto se descartó, por la más lógica de vincularla al mantenimiento de la aplicación de las medidas de contención sanitarias derivadas de la COVID sobre el ámbito territorial donde se debe desarrollar la actividad laboral de carácter presencial. Esta segunda interpretación que se ha venido manteniendo hasta la fecha venía avalada por la Dirección General de Trabajo (Referencia 1247CRA), a cuyo criterio interpretativo hemos debido confiarnos los operadores jurídicos del derecho del trabajo durante estos últimos tiempos ante las dudas generadas por la multitud de normativa que se ha ido aprobando.

Durante los primeros días del mes de septiembre de este año 2022 se divulgó por los medios de prensa especializada una sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 27 de junio de 2022 (Sentencia 99/2022, Rec. 128/2022), que se pronuncia sobre esta limitación, y pone algo más de luz sobre la cuestión. El titular generalizado ha sido "se acabó el teletrabajo COVID-19", generando mucho

revuelo entre las empresas que mantenían esta situación. Sin embargo, ahora veremos que ni mucho menos esa afirmación se sostiene a la luz de los fundamentos desarrollados en el pronunciamiento de la Audiencia Nacional.

Así, lo cierto es que se trata de una sentencia cuyo desarrollo argumental no es demasiado prolífico, y que dedica poco más de un párrafo a este particular, diciendo "que no habiendo acreditado la empresa que en la actualidad exista medida de contención adoptada a consecuencia de la pandemia, dicha petición (la de facilitar determinados medios tecnológicos) tendría además soporte en el art. 11 de la LTD)". Como vemos no se profundiza, pero sí se introduce una afirmación bastante clara que permite extraer conclusiones con una cierta seguridad.

Por tanto, podemos apreciar una evolución en la interpretación que avalaba la Dirección General de Trabajo, y que no olvidemos no resulta vinculante, ya que,

aunque en ambos casos se contempla la referencia a las "medidas de contención adoptadas a consecuencia de la pandemia", la DGT parece referirlas a medidas aprobadas por la Administración, mientras que la Audiencia Nacional las medidas a las que alude serían las aprobadas, y aplicadas, en el seno de la propia empresa.

De este modo, y a la vista de que no hay una disposición legal clara que permita poner una fecha fin a lo que se ha denominado "el teletrabajo COVID", es decir, aquel al que no le resulta de aplicación la Ley 10/2021, en la actualidad parece prudente entender que si en la empresa ya no se aplica ningún tipo de restricción para combatir los efectos de la pandemia, la DT 3 de la Ley 10/2021 no resultaría aplicable, y serían por el contrario plenamente aplicables el resto de disposiciones de la Ley. Así, el límite temporal no lo determinaría la Administración con sus medidas, actualmente prácticamente limitadas a centros sanitarios, farmacias y transporte público, pero que podrían entenderse como "medi-



*das de contención sanitaria*" a las que alude la DT 3ª, sino las propias empresas en función de si aplican criterios más cautos fijando sus propias medidas de contención sanitaria o ya vienen trabajando con total normalidad.

Esta interpretación resulta, por otro lado, bastante lógica, ya que no parecería tener mucho sentido que una empresa que *"ha vuelto a la normalidad"*, mantenga una situación excepcional en materia de teletrabajo, mientras que aquellas empresas que no han vuelto a esa normalidad, y por tanto mantienen medidas excepcionales para proteger a sus trabajadores, pueden seguir aplicando entre ellas esa medida excepcional que estatúa la DT 3ª.

Por lo demás, la sentencia de la Audiencia Nacional contiene algún otro pronunciamiento interesante, insistiendo por ejemplo en que *"es el empleador el que tiene que proporcionar al trabajador los medios necesarios para el desenvolvimiento de su relación laboral"* o que *"es contrario a la normativa que el trabajador se viese obligado a proporcionar su correo y número de teléfono personal a la empresa"*, y ello con carácter general, es decir, también en una situación como la que se establecería por el teletrabajo COVID. Esta afirmación abunda en la posición ya mantenida por la propia Audiencia Nacional en su sentencia N° 104/2021 de 10 de mayo de 2021, al confirmar que también corresponde al empleador sufragar los gastos en situaciones de teletrabajo COVID.

En resumen, podemos concluir que *"el titular"* que se ha atribuido en ocasiones a la sentencia de la Audiencia Nacional de 27 de junio de 2022 no concuerda con su contenido. El *"teletrabajo COVID"* no ha desaparecido, pero sí ha quedado circunscrito a aquellas empresas que mantengan otras medidas de contención sanitaria destinadas a combatir la difusión de esta concreta enfermedad. En su defecto, el teletrabajo quedará regulado por la normativa específica recogida en la Ley 10/2021.



✉ madrid@abdonpedrajas.com  
 barcelona@abdonpedrajas.com  
 lisboa@abdonpedrajas.com  
 valencia@abdonpedrajas.com  
 in abdonpedrajas