

Trabajo a distancia: ¿ha cambiado algo después de la Ley 10/2021 para algunas empresas?

Comentario a la **Sentencia de la Audiencia Nacional 62/2024, de 3 de junio**

Francisco José Trillo Párraga

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Castilla-La Mancha (España)

FcoJose.Trillo@uclm.es | <https://orcid.org/0000-0002-3218-3222>

Extracto

El supuesto de hecho de este pronunciamiento judicial se localiza en la regulación del trabajo a distancia, en la transición normativa que tuvo lugar entre la pandemia por la COVID-19 y la regulación dada a esta modalidad contractual a partir de la Ley 10/2021, de 9 de julio. El análisis jurídico concentra su atención en la modificación unilateral del pacto individual entre las partes del contrato de trabajo a distancia relativo al establecimiento del porcentaje y distribución entre los tiempos de presencialidad y de trabajo a distancia, así como en la compensación de los gastos económicos compensados en el caso por tiempos de descanso equivalentes.

Palabras clave: conflicto colectivo; trabajo a distancia; voluntariedad; acuerdo de trabajo a distancia; distribución tiempo de trabajo a distancia y presencial; convenio colectivo; compensación de gastos; días de libre disposición.

Recibido: 14-03-2025 / Aceptado: 14-03-2025 / Publicado (en avance): 01-04-2025

Cómo citar: Trillo Párraga, F. J. (2025). Trabajo a distancia: ¿ha cambiado algo después de la Ley 10/2021 para algunas empresas? Comentario a la Sentencia de la Audiencia Nacional 62/2024, de 3 de junio. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 191-200. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24407>

Telecommuting: has anything changed after Law 10/2021 for some companies?

Commentary on National Court Judgment 62/2024, 3 June

Francisco José Trillo Párraga

Senior Lecturer in Labour and Social Security Law.

University of Castilla-La Mancha (Spain)

FcoJose.Trillo@uclm.es | <https://orcid.org/0000-0002-3218-3222>

Abstract

The factual basis of this judicial ruling lies in the regulation of remote work, specifically in the regulatory transition that occurred between the COVID-19 pandemic and the regulation given to this contractual modality under Law 10/2021, of July 9. The legal analysis focuses its attention on the unilateral modification of the individual agreement between the parties of the remote work contract regarding the establishment of the percentage and distribution between in-person and remote work time, as well as the compensation of economic expenses compensated in the case by equivalent rest periods.

Keywords: collective action; remote work; voluntary work; individual remote work agreement; distribution of remote and in-person work time; collective bargaining; expense compensation; days off.

Received: 14-03-2025 / Accepted: 14-03-2025 / Published (preview): 01-04-2025

Citation: Trillo Párraga, F. J. (2025). Telecommuting: has anything changed after Law 10/2021 for some companies? Commentary on National Court Judgment 62/2024, 3 June. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 486, 191-200. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24407>

1. Marco jurídico

El marco jurídico sobre el que interviene la Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– 62/2024, de 3 de junio, se llena de contenido a partir de los artículos 7, 8 y 12 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), en relación con el artículo 41 del XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (Boletín Oficial del Estado de 26 de julio de 2023) y con las cláusulas 2.^a y 5.^a del acuerdo de trabajo a distancia (ATD).

Desde el punto de vista procesal, aunque no resultan preceptos controvertidos en la sentencia, se señalan los artículos 9, 5 y 67 de la Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. El supuesto de hecho: imposición de la distribución del tiempo de trabajo a distancia e inexistencia de compensación económica de los gastos

La SAN 62/2024, de 3 de junio, constituye la respuesta judicial al conflicto colectivo que afectaba a las personas trabajadoras de la empresa DXC Technology Spain, SA, adscritas a los centros de trabajo de Avilés (878), Madrid (164) y Barcelona (76) sujetas al régimen de trabajo a distancia. DXC forma parte de un grupo de empresas mercantil en el que se encuentran también ES Consultoría y Aplicaciones SLU, ES Field Delivery Spain SL, ES Outsourcing Spain y ES Procesos de Negocio. La empresa rige las relaciones laborales con sus personas empleadas por el XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública.

El supuesto de hecho de este pronunciamiento judicial se localiza en la regulación del trabajo a distancia, en la transición normativa que tuvo lugar entre la pandemia por la COVID-19 y la regulación dada a esta modalidad contractual a partir de la LTD. Al respecto, resulta destacable el hecho de que desde la finalización de la situación de pandemia por la COVID-19 en la que las personas trabajadoras prestaron sus servicios a distancia, la empresa implementó un sistema de trabajo flexible a aplicar a partir del 1 de mayo de 2022, habiendo

solicitado los sindicatos con implantación en la empresa la apertura de una mesa de negociación para regular la política y condiciones laborales de las personas que prestan servicios en modalidad de teletrabajo.

En concreto, los sindicatos con implantación en el empresa, CC. OO., UGT y USO, solicitaron a la empresa cumplir con la obligación de formalizar acuerdos individuales de teletrabajo haciendo referencia al porcentaje y distribución de jornada a distancia según lo previsto en el [artículo 7 de la LTD](#), puesto que la empresa, si bien se había pactado una prestación a distancia del 100 % de la jornada de trabajo, había fijado unilateralmente, como cláusula segunda de los acuerdos de teletrabajo, una disponibilidad presencial a requerimiento de esta de un 20 % de la jornada, con el siguiente tenor:

[...] si bien, por necesidades organizativas y de coordinación de proyectos de la Compañía, podrá ser requerida para prestar servicios de forma presencial en el centro de trabajo al que se encuentra formalmente adscrita y le será comunicada por la Compañía al inicio de cada mes o con un preaviso de 7 días naturales. Tal posibilidad de prestar servicios de manera presencial no podrá superar el 20 % de la jornada laboral mensual de la Persona Trabajadora y este 20 % no será acumulable para los restantes meses siguientes.

Del mismo modo, los sindicatos mencionados entendieron que la entrega por parte de la empresa de los medios de trabajo necesarios para el desarrollo de la prestación laboral, ordenador, teclado y ratón no constituye el cumplimiento del derecho de la plantilla a percibir la compensación económica prevista a estos efectos en el artículo 41 del convenio colectivo de aplicación ([XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública](#)), máxime cuando el uso de estos medios de trabajo se limita por parte de la empresa al estricto desarrollo de la actividad profesional, no pudiéndose emplear para fines personales. En este sentido, la empresa ha manifestado que la compensación económica se lleva a cabo a través de días de libre disposición, estableciéndose en 2 días de libre disposición al año, siendo para el año 2023 de 1 día dadas las fechas en las que se formalizó el ATD. A ojos de la empresa, con esta compensación de tiempo de descanso retribuido entendía cumplida la obligación de pagar los gastos generados a las personas trabajadoras como consecuencia de la realización de su prestación laboral a distancia.

Con carácter previo a la interposición del conflicto colectivo en el que se solicita la nulidad de las cláusulas 2.ª y 5.ª del ATD y el abono con efectos retroactivos de la compensación económica, cabe destacar cómo la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (ITSS) instó a la empresa a negociar estas materias con la representación de las personas trabajadoras, finalizando estas tratativas sin acuerdo en julio de 2023. Esta falta de acuerdo motivó que en octubre de 2023 se requiriese a la empresa, por parte de la ITSS, la realización de los preceptivos acuerdos individuales donde se introdujo la regulación señalada

supra. A estos efectos, la empresa procedió a remitir a las personas trabajadoras el modelo descrito de trabajo a distancia, que de forma individual deberían suscribir quienes quisieran acogerse a dicho sistema, que incluye las cláusulas que ahora se impugnan.

3. Voluntariedad del trabajo a distancia y bilateralidad en la fijación de sus condiciones laborales como aspectos claves del fallo

La regulación jurídica del trabajo a distancia se articula sobre dos ejes basilares estrechamente relacionados entre sí como son: por un lado, la voluntariedad y, por otro, la bilateralidad en el establecimiento de las condiciones de trabajo que acompañan la prestación concreta del trabajo a distancia. Ambos ejes se relacionan entre sí formando casi una unidad en la que la voluntariedad de la prestación del trabajo a distancia no puede entenderse sin la imprescindible concurrencia de la bilateralidad en la determinación de las condiciones de trabajo que acompañan a esta modalidad contractual.

La [SAN 62/2024, de 3 de junio](#), interviene precisamente sobre estos dos pilares de la articulación jurídica del trabajo a distancia al analizar la cláusula 2.ª del ATD en relación tanto con la aplicación de la norma heterónoma, [Ley 10/2021](#), como de aquella autónoma colectiva, artículo 41 del [XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública](#).

En efecto, el pronunciamiento de la Audiencia Nacional en su análisis sobre la legalidad de la cláusula 2.ª del ATD, aquella que preveía que la empresa podrá exigir por necesidades organizativas o de coordinación de proyectos el trabajo presencial de la persona en un porcentaje no superior al 20 % de su jornada laboral mensual, constituye una manifiesta ilegalidad por cuanto la citada cláusula se aparta del contenido de lo dispuesto en el [artículo 1 de la LTD](#) al entender posible la empresa la fijación unilateral de este porcentaje de trabajo presencial. Y ello, en relación con la previsión normativa contenida en el [artículo 8.1 de la LTD](#) por la cual la modificación de las condiciones establecidas en el ATD, 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. Esto es, la fijación del porcentaje de prestación de servicios a distancia es un elemento esencial del contrato que, por tanto, no puede ser fijado y/o alterado de forma unilateral por parte del sujeto empresarial. La comprensión de la esencialidad de la cantidad de tiempo prestado a distancia aparece reforzada, además, por la obligación legal de comunicar a la representación de las personas trabajadoras cualquier modificación que tenga lugar en este ámbito.

Resulta incontrovertido, pues, que los sujetos empresariales a partir de la entrada en vigor de la [Ley 10/2021, de 9 de julio](#), han de consensuar inicialmente el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, formando parte esta materia del con-

tenido obligatorio de todo ATD ex [artículo 7 d\) de la LTD](#), y procediendo, en su caso, a su modificación conforme a través del concurso de las voluntades del sujeto empresarial y de la persona trabajadora. Cualquier fórmula de modificación del pacto individual entre las partes del contrato de trabajo a distancia que se aparte de la bilateralidad en el establecimiento del porcentaje y distribución entre los tiempos de presencialidad y de trabajo a distancia resultará nula por vulnerar el principio de voluntariedad que rige esta modalidad contractual. Es así como la Audiencia Nacional no encuentra excesivas dificultades en calificar como nula la cláusula 2.^a del ATD por cuanto este extremo de la prestación laboral se prevé de forma unilateral. Circunstancia esta que, por otra parte, ya se había resuelto en pronunciamientos previos como la SAN 117/2022, de 12 de septiembre.

En lo atinente al examen jurídico de la cláusula 5.^a del acuerdo individual de trabajo a distancia en relación con la reivindicación realizada por la representación de las personas trabajadoras del derecho de la plantilla a percibir la compensación económica establecida en el artículo 41 del [convenio sectorial de referencia](#), así como al abono de los atrasos desde abril del año 2023, fecha en que fue aprobado el convenio sectorial de aplicación, la Audiencia Nacional advierte una confusión indeseada por el ordenamiento jurídico consistente en entender cumplida la compensación económica derivada del desarrollo del trabajo a distancia a través de una compensación con días de libre disposición. De esta manera la regulación en la que se afirma que:

[l]a persona trabajadora y la compañía acuerdan expresamente que la compensación prevista en la regulación colectiva para el trabajo a distancia se realice mediante tiempo de descanso retribuido, estableciéndose la misma en dos días de libre disposición al año, siendo este año 2023 de un día dadas las fechas de formalización del presente acuerdo,

no resulta ajustada a derecho. O lo que es lo mismo, la compensación en tiempo de descanso retribuido a la persona trabajadora no exime al sujeto empresarial de sufragar o compensar adecuadamente el desarrollo del trabajo flexible a distancia. Y, por tanto, el sujeto empresarial tiene pendiente esta compensación económica derivada del concreto desarrollo del trabajo a distancia.

El artículo 41 del [XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y opinión pública](#) estableció que:

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, percibirán en concepto de com-

pensación de gastos la cantidad 17 € brutos mensuales. Esta cantidad, de resultar aplicable, se abonará a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo, sin efectos retroactivos.

Además, la compensación de los gastos queda referida a personas trabajadoras a jornada completa que desarrollen el 100 % de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que aquellas otras situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o con porcentajes inferiores de trabajo a distancia percibirán una cantidad resarcitoria del gasto proporcional a la jornada parcial y/o al porcentaje de trabajo a distancia pactado. Incluso, si la empresa ya tuviera regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo con carácter previo a la entrada en vigor del convenio colectivo de aplicación, este deberá en todo caso respetar los acuerdos preexistentes, siempre que la cuantía fuese igual o superior al importe previsto con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente, siendo posible su mejora mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

La interpretación literal del artículo 41 del [convenio colectivo de aplicación](#) no deja demasiado espacio a la posibilidad de compensar de otro modo los gastos derivados de la prestación de trabajo a distancia, menos aún con la alternativa de tiempos de descanso como consecuencia de la naturaleza de la compensación de gastos y del tiempo de descanso equivalente. Mientras la compensación de gastos presenta una naturaleza extrasalarial, el tiempo de descanso equivalente constituye una fórmula de compensación en relación con conceptos de naturaleza salarial como sucede de forma evidente con la posibilidad de acudir a este mecanismo en el caso de realización de trabajo extraordinario. Además, como refuerzo a este argumento jurídico, que no aparece expresamente en el fallo de la Audiencia Nacional, la compensación de gastos no es susceptible de compensación ni absorción en este caso, dada la diferente naturaleza jurídica extrasalarial y salarial que posee, por un lado, la compensación de los gastos y, por otro, la compensación con tiempo de descanso equivalente. Repárese en que esta cantidad de dinero compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos de gastos vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros, agua, utilización de espacios, etc.) y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con lo establecido actualmente en los artículos 1 y 2 de la LTD.

La [SAN 62/2024, de 3 de junio](#), además de motivar jurídicamente la imposibilidad de entender compensados los gastos derivados de la prestación laboral a distancia con la disponibilidad de días de descanso, ofrece una explicación detallada de la naturaleza jurídica de los días de libre disposición previstos en el acuerdo alcanzado entre la empresa y el sindicato UGT, que no es otro que hacer más atractiva la flexibilidad que consiente el trabajo a distancia para que, de esta manera, las personas trabajadoras acepten voluntariamente este ofrecimiento empresarial. El acuerdo alcanzado con UGT reconoce esos días de libre disposición a quienes trabajan a distancia, pero en ningún caso como con-

traprestación a los gastos de este modo de trabajar, por lo que estos días de libre disposición no tiene efectos liberatorios de la obligación empresarial de restituir los gastos ocasionados como consecuencia del desarrollo del trabajo a distancia. En este mismo sentido, se había pronunciado la Audiencia Nacional en las Sentencias [44/2022](#) y [144/2022](#), afirmando el carácter legal imperativo de la obligación de asunción por la empresa de los gastos generados por el trabajo a distancia conforme a lo establecido en el [artículo 7 b\) de la LTD](#). Es así, con indicación ulterior a la SAN dictada en el proceso 287/2024, cómo la [SAN 62/2024](#) dispone que la compensación por tiempo no sustituye a la compensación por gastos, declarando la nulidad de la citada cláusula 5.^a del ATD y, por tanto, el derecho de las personas trabajadoras a recibir la compensación de los gastos dejada de percibir desde abril del año 2023.

4. Valoración crítica

Cuatro años después de la regulación vigente del trabajo a distancia por la [Ley 10/2021](#) se asiste a conflictos jurídicos como los que motivan la [SAN 62/2024](#) en la que trasluce una concepción empresarial autoritaria de este no acorde con el ordenamiento jurídico, en la que además predomina exclusivamente el criterio del ahorro de costes como dinámica relacional entre el sujeto empresarial y las personas trabajadoras cuya prestación laboral se produce a distancia como expresa en el caso objeto de comentario la interpretación realizada por el sujeto empresarial en relación con la compensación de gastos. Este tipo de concepción empresarial no hace lugar, de este modo, a los antecedentes y a la relevancia del trabajo a distancia que, como se sabe, encuentra sus orígenes normativos en el [Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo suscrito el 16 de julio de 2002 por UNICE/UEAPME, CEEP y CES](#) y que fue asumido en el ordenamiento jurídico español por el [Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva en el año 2003](#).

Cabe destacar como valoración crítica que la normativa sobre el teletrabajo, primero, y del trabajo a distancia, después, consideran que este constituye un genuino y específico contrato de trabajo, de subespecie lo califica la propia [LTD](#), que va más allá del simple establecimiento de determinadas condiciones para la prestación del servicio retribuido por cuenta ajena del [artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores](#). De ahí que la construcción dogmática del trabajo a distancia aparezca vinculada, tanto en sus antecedentes como en la [LTD](#), al requisito imprescindible de la voluntariedad de las partes, que consiste no solo en la doble libertad de ofrecer (sujeto empresarial) y aceptar (persona trabajadora) trabajo a distancia en el momento de suscribir el contrato de trabajo ([art. 5 LTD](#)), sino también en momentos sucesivos de desarrollo de la relación laboral de cara a posibles modificaciones ([art. 8 LTD](#)) y, por supuesto, para resolver el trabajo a distancia ([art. 5.3 LTD](#)). La comprensión del requisito de la voluntariedad bilateral entronca directamente con la articulación de las fuentes prevista en la normativa vigente, en la que se recupera como primordial fuente de las obligaciones la voluntad de la persona trabajadora y del sujeto empresarial, ocupan-

do la negociación colectiva un protagonismo consistente en asegurar la correcta manifestación de la voluntad de las partes del contrato de trabajo y en el que la ley desempeña una función de garantía de la igualdad de trato de las personas trabajadoras a distancia respecto de aquellas presenciales a la vez que procedimentaliza la regulación desde el punto de vista del reparto competencial entre el convenio colectivo y la autonomía individual de las partes del contrato de trabajo.

En efecto, la [LTD](#) prevé, por un lado, que los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia con la finalidad de asegurar el desarrollo posible del trabajo a distancia en el seno de una actividad productiva concreta; las condiciones de acceso y el desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, los contenidos adicionales en el ATD; una jornada mínima presencial, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la [LTD](#) a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente, siempre que no se celebren con menores de edad, y las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión.

Por otro lado, la norma heterónoma ex [artículo 7 de la LTD](#) reserva a la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo a distancia, como contenido mínimo obligatorio del ATD, entre otros 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; el horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; el porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia; el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia; el lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia; la duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad; los medios de control empresarial de la actividad; la duración del ATD.

En definitiva, se asiste a una reformulación de la articulación de las fuentes de regulación del trabajo por cuenta ajena (a distancia) que bien podría servir de ejemplo para las relaciones laborales presenciales, donde la ley desarrolla una función, como se recordaba *supra*, que impide un trato desigualitario entre las personas trabajadoras por el mero hecho de desarrollar su prestación laboral de modo presencial, además de asignar competencias regulatorias tanto al convenio colectivo como a la autonomía individual de las partes. De modo tal que el convenio colectivo ha de asegurar unas reglas mínimas para que el trabajo a distancia se desarrolle desde el punto de vista de sus condiciones de trabajo en circunstancias que permitan adaptar este lo más posible a las necesidades tanto de los

sujetos empresariales como de las personas trabajadoras. Esta articulación de las fuentes de regulación operada por la [LTD](#) resulta novedosa y moderna respecto a la regulación del trabajo por cuenta ajena presencial al concentrarse en alcanzar una voluntariedad bilateral que comprende el acceso al trabajo a distancia, la fijación de las condiciones laborales y de ejecución de la prestación laboral de este, así como las reglas de resolución.

Un ejemplo de legislación moderna de las relaciones laborales que pone coto a las expresiones autoritarias de la voluntad unilateral de los sujetos empresariales, tan extendida en el ámbito del trabajo por cuenta ajena presencial, y que, como en el caso de la [SAN 62/2024](#) objeto de este comentario, impide a aquellos modificar unilateralmente condiciones de trabajo como la distribución del tiempo de trabajo.