

Compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia: A falta de convenio colectivo o acuerdo- individual o colectivo- que precise los términos del acuerdo de trabajo a distancia, solo cabe reclamar individualmente la compensación de los gastos debidamente justificados.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

Resumen: *La Audiencia Nacional desestima la demanda en la que se solicita el reconocimiento del derecho a las personas trabajadoras a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares y el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación o cambio, por entender que la normativa no establece un derecho a la compensación de gastos genéricos.*

Palabras clave: *Trabajo a distancia. Equipos. Compensación de gastos.*

Abstract: *The National Court (Audiencia Nacional) dismissed the claim seeking recognition of the right of workers to compensation for the expenses arising from the use of their own equipment, tools and means, as well as the expenses arising from the performance of remote work at their private homes, and the right to the replacement of their own equipment, means or instruments by equipment owned by the company, which is obliged to install, maintain, update, repair or replace them, on the grounds that the regulations do not establish a right to compensation for general expenses.*

Keywords: *Remote work. Equipments. Compensation for expenses.*

I. Introducción

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional debe resolver una demanda de conflicto colectivo planteada por el sindicato CGT contra la patronal del sector de Contact Center en la que se solicita el reconocimiento del derecho a las personas trabajadoras a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, así como de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares desde la 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 el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio.

Con carácter previo, el órgano judicial debe pronunciarse sobre las excepciones alegadas por la parte demandada de falta de acción, inadecuación de procedimiento, falta de legitimación activa y falta de litisconsorcio pasivo necesario.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Audiencia Nacional. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 132/2021, de 4 de junio.

Tipo y número recurso o procedimiento: Conflicto colectivo, recurso núm. 103/2021.

ECLI: ES:AN:2021:2567

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Illma. Sra. D^a Emilia Ruiz-Jarabo Quemada.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Además de las cuestiones procesales planteadas, el problema de fondo suscitado se centra en determinar si los trabajadores tienen o no derecho a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en aplicación de la normativa vigente en el tiempo de la demanda, concretamente, el RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (art. 5) y el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Como hechos probados consta que el conjunto de los trabajadores de las empresas del sector de Contact Center se vieron abocados a desarrollar su prestación laboral en la modalidad de trabajo a distancia, a partir de la declaración del estado de alarma el 14 de marzo de 2020, a consecuencia de la COVID-19, manteniéndose en dicha situación en la fecha del presente litigio.

La controversia se suscita a raíz de la negociación del III Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center, estando ya vigente el RDL 8/2020, de 17 de marzo, que declaraba el carácter preferente del trabajo a distancia (art. 5), y versa sobre el alcance de la regulación convencional del teletrabajo. La citada "Discusión" tiene lugar entre las partes negociadoras: la asociación empresarial CEX- que representa a la gran mayoría de empresas del sector en un ámbito que abarca todas las Comunidades Autónomas- y el sindicato CGT, que tiene la condición de más representativo a nivel sectorial.

Dicho proceso negociador terminó sin acuerdo, y la patronal plantea esperar a la aprobación de la normativa anunciada por el gobierno, hecho que tiene lugar el día 23 de septiembre de 2020, con la publicación en el BOE del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

El 15 de octubre de 2020, en un proceso de mediación promovido por el sindicato UGT frente a CEX, sobre cuyo contenido expresaron su desacuerdo las representaciones de CGT, CIG y Lab, las partes alcanzaron un acuerdo en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, en virtud del cual convienen crear una mesa negociadora paralela a nivel sectorial, que tendría por objeto la negociación de lo dispuesto en la Disposición transitoria tercera del RDL 28/2020 de trabajo a distancia- "Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19", fijándose como plazo máximo para la misma el 28 de febrero de 2021.

En el curso de las diversas reuniones mantenidas, la patronal sostiene que la regulación de la compensación de los gastos y herramientas necesarios para el teletrabajo fue introducida por el Gobierno por RDL 28/2020, en octubre de 2020, sin

establecer de manera expresa ninguna retroactividad, por lo que no es posible compensar los gastos y herramientas asumidos por los trabajadores desde marzo en que se inició la pandemia a octubre, como solicita la parte sindical. En definitiva, el proceso de negociación en relación con las condiciones de trabajo que se derivan de la disposición Transitoria Tercera del RDL 28/2020, de Trabajo a Distancia, se cerró sin acuerdo.

IV. Posición de las partes

La parte demandante es el sindicato CGT, quien solicita el reconocimiento a las personas trabajadoras del sector de Contact Center del derecho a la compensación de los gastos asumidos desde el inicio de la pandemia- por aplicación del art. 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo- hasta la aprobación del RDL 28/2020, que regula expresamente dicha cuestión en su Disposición Transitoria Tercera.

En cuanto al fondo, la patronal demandada se opone a la demanda alegando que el RDL 8/2020 declara en su artículo 5 el carácter preferente del trabajo a distancia frente a la cesación temporal o reducción de la actividad y que no cabe retrotraer los efectos del RDL 28/2020 ni cabe negociar los gastos asumidos por los trabajadores de marzo a octubre, debiendo mantenerse las condiciones de trabajo con independencia de la modalidad de trabajo desarrollada sin que la COVID pueda servir de justificación para abonar compensaciones de gastos por el trabajo a distancia no previstas en la Ley.

V. Normativa aplicable al caso

- Artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19: *"Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad"*.

- Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 septiembre 2020)^[1]:

-Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia:

"Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) 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".

(...)

-Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

"1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el

inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo”.

- 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.”

- Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley, establece,

“1. Este real decreto-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 este real decreto-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.

3. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley 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 este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos.”

- Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.

“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”.

VI. Doctrina básica

1. Sobre las excepciones procesales vinculadas al ámbito real del conflicto colectivo planteado

La Sala de lo Social de la AN analiza la doctrina judicial y la jurisprudencia sobre inadecuación de procedimiento, falta de jurisdicción y falta de acción, con el fin de dar respuesta a las excepciones formuladas por la patronal demandada.

- Inadecuación de procedimiento

Plantea la patronal que se trata de un conflicto de intereses o económico y no jurídico, por lo que sería inadecuada la vía del procedimiento de conflicto colectivo. Al respecto, el órgano judicial empieza precisando que el conflicto de intereses, económico o de innovación no pretende interpretar y aplicar una norma jurídica sino modificarla. Por tanto, no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma jurídica, sino a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada por el órgano judicial^[2]. Por el contrario, el conflicto jurídico surge porque una de las partes entiende que se están alterando de alguna manera las condiciones de las relaciones de trabajo. Es decir, lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica que está disciplinada por la ley o por el convenio colectivo o que resulta afectada por una decisión o una práctica de la empresa.

De otro lado, aclara la Sala que la inadecuación del procedimiento es un defecto procesal consistente en la infracción de la norma imperativa determinante de la clase de procedimiento a seguir. Por ello, la inadecuación de procedimiento supone que otra modalidad procesal es adecuada para examinar la pretensión ejercitada en el pleito, lo que será realizado por el juez, si es posible, y, en caso, contrario, se estima la excepción de inadecuación de procedimiento y la parte actora podrá interponer una segunda demanda por el cauce procesal adecuado. Es decir, no produce el efecto de cosa juzgada porque deja imprejuizado el fondo del asunto.

Por el contrario, cuando se trata de un conflicto de intereses o económico, la pretensión no puede recibir una respuesta jurisdiccional, toda vez que no existe ninguna modalidad procesal idónea para tramitarlo, por lo que no debe estimarse la excepción de inadecuación de procedimiento, sino que, al tratarse de un pronunciamiento sobre el fondo, debe desestimarse la demanda y confirmar la sentencia recurrida.

- Falta de jurisdicción

La excepción de falta de jurisdicción debe apreciarse cuando se ejercita una pretensión sin base jurídica, que no debe resolverse mediante la interpretación y aplicación del ordenamiento sino que pretende crear una norma nueva^[3].

- Falta de acción

La falta de acción es de creación jurisprudencial^[4], identificándose, según las ocasiones: 1) con un desajuste subjetivo entre la acción y su titular; 2) con una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada; 3) con la ausencia de interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas; 4) con la falta de fundamentación de la pretensión ejercitada.

En el caso del conflicto de intereses o económico, no cabe declarar la falta de acción porque no concurre ninguno de los supuestos que integran la institución procesal.

En aplicación de la abundante doctrina judicial existente sobre las distintas cuestiones procesales examinadas, la Sala desestima todas las excepciones formuladas. A juicio de la de la Audiencia Nacional, no se trata de un conflicto económico o de intereses sino un conflicto jurídico, porque la parte actora no ha solicitado la modificación del orden preestablecido, tampoco ha postulado una

modificación jurídica, sino una interpretación favorable a sus intereses^[5]. Concretamente, en este pleito la parte actora sostiene que el derecho a la compensación de gastos y de aportar los medios necesarios para ejecutar la prestación laboral a distancia es una consecuencia que viene expresamente recogida en la Disposición transitoria Tercera del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de la misma manera que dicha obligación venía impuesta expresamente en el artículo 5 del RDL 8/2020, de 17 de marzo.

2. Sobre el derecho de los trabajadores a la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia

La cuestión de fondo del presente litigio se centra en determinar si la normativa aplicable reconoce a las personas trabajadoras del sector el derecho 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, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia, el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio” (FJ. 5º).

Para la Sala, tales normas no reconocen un derecho a la compensación de gastos genéricos, ya que su delimitación se remite por la normativa vigente a lo previsto en cada acuerdo de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio colectivo o acuerdo colectivo de aplicación. Así se deduce de la lectura de los artículos 11 y 7 del RDL 28/2020, de 22 de septiembre y de las Disposiciones segunda y tercera del mismo texto legal.

VII. Parte dispositiva

Desestimamos las excepciones de inadecuación de procedimiento, de falta de acción, de falta de legitimación pasiva y de falta de litis consorcio pasivo necesario alegadas por el letrado de la parte demandada y desestimamos la demanda formulada por Don Francisco Saúl Talavera Carballo, Letrado Colegiado en Madrid, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), a la que se han adherido CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS, (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (UGT), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), contra CEX (Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente) y, como interesados las organizaciones sindicales: EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

VIII. Pasajes decisivos

“2. - La parte actora no ha solicitado la modificación del orden jurídico preestablecido. La parte actora no ha postulado una modificación jurídica sino una interpretación jurídica favorable a sus intereses.”

“En este pleito, la parte actora sostiene que la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ya establece expresamente como derecho la necesidad de abonar los gastos y de aportar los medios necesarios para ejecutar la prestación laboral, figurando por tanto como una

consecuencia conforme a la ley y relacionada directamente con las obligaciones esenciales de la relación laboral a las que con anterioridad nos hemos referido, de trabajar a cambio de una remuneración, dice expresamente lo siguiente la citada Disposición Transitoria: 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 (...).”

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.

Obligación expresa que ya venía impuesta en el Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo al preceptuarse: En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. (...)

“QUINTO.- Las normas transcritas en el fundamento de derecho anterior obligan a desestimar la demanda; ni las Disposiciones Transitoria Segunda y Tercera del Real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto ley 8 /2020, de 17 de marzo, reconocen a las personas trabajadoras del sector el derecho 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, (...), 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, (...), y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia, a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia, el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio.

Los derechos reconocidos en dichos preceptos, sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación. (artículo 11 y 7 del RD-ley 28/2020, de 22 de septiembre). Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos. (artículo 12). 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 (disposición transitoria segunda y tercera del RDley 28/2020), en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia o teletrabajo, previa justificación de los mismos, pero lo que no cabe es el reconocimiento del derecho a una compensación de gastos genéricos en los términos solicitados en el suplico de la demanda, todo lo cual determina la desestimación de la demanda”.

IX. Comentario

Previa desestimación de las excepciones de inadecuación de procedimiento, de falta de acción, falta de legitimación pasiva y falta de litisconsorcio pasivo necesario, y tras justificar la verdadera naturaleza jurídica del conflicto examinado, la AN desestima la demanda en la que se solicita el reconocimiento del derecho a las personas trabajadoras a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los

equipos, herramientas y medios particulares así como de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares y el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación o cambio.

A juicio de la Sala, ni las Disposiciones Transitoria Segunda y Tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto-ley 8 /2020, de 17 de marzo, reconocen el derecho a la compensación de los gastos en los términos solicitados en la demanda que sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y con los términos establecidos, en su caso, en el acuerdo individual, convenio o acuerdo colectivo de aplicación, o, en su caso, podrían plantearse reclamaciones individuales en compensación de los gastos efectuados a consecuencia del trabajo a distancia, previa justificación de los mismos, pero lo que no cabe es el reconocimiento genérico en los términos solicitados en el suplico de la demanda.

X. Apunte final

La sentencia de la Sala de lo Social AN resuelve el litigio aplicando la normativa vigente en ese momento, el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, norma que ha sido derogada tras la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, aunque el contenido de las disposiciones en las que basa su decisión es idéntico al de la norma sustituida, por lo que el fundamento jurídico de la resolución dictada no debería diferir del alcanzado aplicando la nueva regulación.

De acuerdo con la sentencia comentada, los teletrabajadores tienen derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11 RDL 28/2020) y al abono y compensación de gastos (art. 12 RDL 28/2020), aspectos que deben formar parte del contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia que debe suscribirse por escrito entre cada trabajador y la empresa (arts. 6 y 7 RDL 28/2020). Ahora bien, de conformidad con la citada normativa, la concreción del inventario de medios y equipos, y su renovación, y la cuantificación de la compensación, momento y forma de abonarla por la empresa, de existir, debe corresponderse con la previsión recogida en el convenio colectivo o acuerdo de aplicación.

De las situaciones de trabajo a distancia anteriores a la entrada en vigor del RDL 28/2020 se ocupan las disposiciones transitorias primera y tercera del RDL 28/2020 (en los mismos términos recogidos actualmente en las DT primera y tercera de la Ley 10/2021, de 9 de julio).

La disposición transitoria primera tiene un doble objetivo. Por un lado, garantizar que esta Ley no pueda instrumentalizarse para mermar derechos reconocidos a las personas trabajadoras que prestasen servicios a distancia con anterioridad a su entrada en vigor. De otro lado, aquella pretende cubrir vacíos regulatorios respecto de las relaciones laborales que ya se prestasen conforme a dicha modalidad con carácter previo.

La disposición transitoria tercera prevé el régimen transitorio del trabajo a distancia adoptado con carácter excepcional por aplicación del art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Según este precepto, a dichas situaciones se les aplica la normativa laboral ordinaria, aunque reconoce la obligación de las empresas de dotar de los medios y equipos de trabajo necesarios y a su mantenimiento. En cuanto a la forma de compensación de los gastos, se remite a la negociación colectiva.

Referencias:

1. [^] Debe tenerse en cuenta que dicho RDL 28/2020 ha sido sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia (BOE de 10 de julio 2021), aunque la nueva norma introduce pocos cambios respecto al texto anterior, siendo prácticamente idéntica la redacción de los preceptos y disposiciones aplicables al caso: Art 1. Definición del trabajo a distancia y ámbito de aplicación; Art. 6 y 7, relativos al acuerdo de trabajo a distancia; Art. 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos (aquí la nueva Ley garantiza más protección a las personas con discapacidad, ya que además de asegurarles la dotación de medios y equipos, debe prever su acceso universal para evitar cualquier exclusión por esta causa); Art. 12, sobre el derecho al abono y compensación de gastos; Disposición transitoria primera, sobre situaciones de trabajo existentes a la entrada en vigor de la norma y Disposición transitoria tercera, sobre trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.
2. [^] Sobre la diferenciación entre ambos tipos de conflictos y la inadecuación del procedimiento del conflicto colectivo para solventar los conflictos económicos o de intereses cita varios pronunciamientos del Tribunal Supremo. Entre otros: SSTS de 4 noviembre 2010, recurso 64/2021; 12 junio 2015, recurso 113/2014; 4 de marzo de 2020, recurso 133/2018; y 20 octubre 2020, recurso 95/2019.
3. [^] SSTS de 5 diciembre 2001, recurso 1168/2001; 20 junio de 2017, recurso 170/2016, entre otras.
4. [^] En apoyo, cita diversas sentencias del Tribunal Supremo: STS de 8 de mayo de 2015, recurso 56/2014 y 9 de enero de 2020, recurso 197/2018, entre otras.
5. [^] Sobre la existencia de un conflicto jurídico de interpretación del convenio, en el que se trata de decidir no cómo han de ser las cosas (conflicto de intereses) sino cómo son aquellas a la vista de las normas aplicables, se citan STS 30 abril de 2001, recurso 3215/2000; STS 6 febrero de 2019, recurso 6/2018; 8 de mayo de 2015, recurso 56/2014; y 10 de octubre de 2018, recurso 147/2017.