



Roj: **SAN 4779/2023 - ECLI:ES:AN:2023:4779**

Id Cendoj: **28079240012023100104**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/10/2023**

Nº de Recurso: **168/2023**

Nº de Resolución: **105/2023**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00105/2023

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 105/2023

Fecha de Juicio: 20/09/2023

Fecha Sentencia: 3/10/2023

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000168 /2023

Ponente: RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FESMC-UGT

Demandado/s: TECNILÓGICA ECOSISTEMAS SAU

Interesados: CCOO-SERVICIOS, CGT, ELA-STV

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: *La Audiencia Nacional desestima la pretensión ejercitada por UGT en la que reclama frente la empresa demandada que se declare la obligación de facilitar al personal que presta servicios a través de la modalidad de teletrabajo la **silla** ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la compañía. Tras rechazar la excepción de prescripción, tras recordar la jurisprudencia en materia de prescripción de acciones colectivas, descarta que el principio de igualdad de condiciones de trabajo que proclama el art. 4.1 de la LTD entre trabajadores presenciales y teletrabajadores se extienda al tipo de asiento que se utiliza para la prestación de servicios, pues los arts. 7, 11 y 12 de la LTD admiten que la dotación de medios y compensación de gastos sean objeto de negociación individual o colectiva, y no recogiendo tal obligación ni en los acuerdos suscritos ni en el Convenio de aplicación, no procede estimar la demanda en base a este argumento. Por otro lado, de la prueba practicada no puede deducirse que dicha petición pueda tener acogida como medida de prevención de riesgos aplicable con carácter general.*

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)



Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2023 0000177

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000168 /2023

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 105/2023

ILMO. SR.PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a tres de octubre de dos mil veintitrés.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000168 /2023 seguido por demanda de FESMC-UGT (Letrado D. Roberto Manzano del Pino) contra TECNILÓGICA ECOSISTEMAS SAU (Letrado D. Eloy Castañer Payá); como interesados: CGT (Letrado D. Javier Martín Rubio), CCOO-SERVICIOS y ELA-STV (no comparecen), sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 7 de julio de 2023 se presentó demanda por UGT sobre conflicto colectivo.

Segundo. - Dicha demanda fue registrada con el número 168/2.023 por Decreto de fecha 10 de julio de 2023 en el que se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 20 de septiembre de 2023.

Tercero. - Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de UGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare la obligación de la empresa de facilitar al personal que presta servicios a través de la modalidad de teletrabajo la **silla** ergonómica que sí proporciona a los trabajadores que prestan servicios de manera presencial en los centros de trabajo de la compañía.

En sustento de su pretensión refirió que UGT tiene suficiente implantación en la empresa demandada y que el presente conflicto afecta a la todas las personas que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo.

Señaló que la empresa en fecha 19 de febrero de 2021 comunicó a la plantilla que proporcionaría 150 euros en concepto de compensación por los gastos ocasionados durante el tiempo que se trabajó a distancia durante la pandemia y que proporcionaría otros 30 euros mensuales en concepto de compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios con independencia de que se trabajase a distancia o no, y que a partir de esa fecha dicha compensación se incluye en los acuerdos individuales de trabajo a distancia.

Denunció que la empresa no proporciona a los trabajadores que prestan trabajo a distancia una **silla** ergonómica en la que puedan trabajar en su domicilio, lo que si se proporciona a los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de presencial y que ha habido denuncia ante la ITSS.

El letrado de la demandada solicitó la desestimación de la demanda. Con carácter procesal invocó la excepción de prescripción, pues la política de la empresa en materia de compensación de gastos fue notificada en fecha 19-2-2.021 como se reconoce en la demanda.

En cuanto al fondo mostró su conformidad con los hechos 1º, 3º, 4º, 7º y 8º de la demanda, matizando con relación al segundo que la empresa facilita la **silla** en determinadas situaciones, con relación al hecho sexto se remitió al contenido del requerimiento y mostró su disconformidad con los hechos 5º y 9º.

Señaló además:

- que la empresa ofrece posibilidad flexible de trabajo a distancia, de forma que unos días se trabaja en el domicilio y otros en la sede de la empresa

-que el 21. 3. 2022 implementó un nuevo modelo de teletrabajo: voluntario siendo requisitos, lugar de trabajo adecuado (hasta 3 lugares de teletrabajo) proporcionando ordenador, auriculares y ratón, sin duplicidad de medios y aquellos medios necesarios a aquellos trabajadores con necesidades especiales a través de prevención de riesgos.

-que a tal fin los trabajadores rellenan un cuestionario antes de firmar el AITD- anexo I: espacio de trabajo adecuado-, ficha de prevención con relación al asiento

-que existe un procedimiento de material ergonómico: teclado, reposapiés, o diferente si lo aprueba el servicio médico y una evaluación de puestos de trabajo.

Indicó que Los derechos del el trabajo deben reclamarse con arreglo a los ACUERDOS DE TRABAJO A DISTANCIA (SAN 4 6 2021 y STS 8 3 2023, y 10-11-2.022). o al convenio colectivo aplicable.

Así mismo que el art. 4 Ley 10/2021 no implica una identidad absoluta entre el trabajo presencial y el trabajo a distancia refiriendo al respecto la SAN 22 9 2021 y que la empresa ofrece **silla ergonómicas** a un precio de 73 euros que dona a una fundación, entregándose de forma gratuita cuando lo preceptúa el servicio de prevención.

Con cita del art. 12 de LTD se remitió al XVIII Convenio colectivo de empresas consultoras que regula la compensación de gastos y dotación de medios que la empresa cumple.

Tras contestarse la excepción, se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) está integrada en la Unión General de Trabajadores, sindicato más representativo a nivel estatal, según dispone el artículo 6 de la LOLS, y además tiene implantación en la empresa TECNILOGICA ECOSISTEMAS, S.A, la cual rige sus relaciones laborales conforme al XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública publicado en el BOE de 20-7-2.023-conforme-.

SE GUNDO.- En fecha 19 de febrero de 2021, Miriam , Socia Responsable de RR.HH. de la empresa, remitió un correo electrónico a la plantilla con el siguiente tenor literal:

"En unos días se cumplirá el primer aniversario de uno de los años más difíciles que seguramente nos haya tocado vivir. Un periodo en el que hemos aprendido mucho y en el que todos hemos tenido que hacer n esfuerzo importante para adaptarnos personal y profesionalmente a las nuevas circunstancias, y así continuar ofreciendo el mejor servicio a nuestros clientes.

Como sabéis, al comienzo de la pandemia, logramos que, en tan solo unos días, el 99% de nuestros profesionales pudiesen trabajar en remoto, dotándoos de las tecnologías y equipos necesarios para desempeñar vuestra labor en casa, con el objetivo de garantizar así la salud de todas nuestras personas.

Trascurri do este tiempo, quería anunciaros una NUEVA MEDIDA orientada a compensar los gastos que estáis afrontando desde el inicio de esta situación derivados del teletrabajo (incluyendo gastos de suministros,



equipamiento y medios). Esta iniciativa se enmarca dentro de nuestro concepto de flexibilidad laboral que contempla la posibilidad de teletrabajar siempre que el cliente, el proyecto o el servicio lo permita. Una flexibilidad, por tanto, que está basada en la confianza y en la responsabilidad de todos y cada uno de nosotros para cumplir nuestros objetivos.

De este modo, apostamos por la libertad de organizar desde dónde trabajar, por el balance de vida personal y profesional, y por la confianza que tenemos en nuestros profesionales y su implicación para lograr el resultado excelente para nuestros clientes.

En este sentido, y bajo dicha concepción de flexibilidad donde todos los profesionales de Accenture son susceptibles de teletrabajar, todos los empleados recibiréis la siguiente compensación económica asociada al teletrabajo:

1. Una compensación, de 150 euros brutos, que percibirán todos los profesionales activos en la compañía el 28 de febrero. Se hará efectiva en la nómina de febrero a través de un único pago, en concepto de gastos ocasionados por el teletrabajo (suministros, equipamiento y medios) desde el 14 de marzo del 2020 al 28 de febrero de 2021.

2. Una compensación de 30 euros brutos al mes (12 pagas) efectiva desde el 1 de marzo en adelante, cuyo objetivo será la compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios. Todos los profesionales (a excepción de los MDs), independientemente de si trabajáis o no en remoto, recibiréis mensualmente esta compensación adicional, que se continuará aplicando tras la finalización de la pandemia.

Me gustaría finalizar reconociendo una vez más vuestro compromiso y resiliencia durante estos meses y agradeciendo vuestro esfuerzo para superar esta situación que, sin duda, nos hará salir reforzados.

Miriam " - conforme-

TERCERO.- Obra en el descriptor 29 la Política de teletrabajo vigente en la empresa la cual damos por reproducida si bien destacamos:

a.- que al referirse al LUGAR DE TRABAJO se prevé lo siguiente:

**Puedes indicar dos lugares desde los que vayas a teletrabajar. Ambos deben ser adecuados respecto a los requisitos de seguridad e higiene en el trabajo previstos legalmente, así como requisitos de prevención de riesgos y cumplimiento de las políticas de la empresa.*

** También puedes teletrabajar desde una ubicación distinta a las anteriores, por un periodo de tiempo de hasta 4 semanas seguidas, sin modificar tu acuerdo de teletrabajo, aunque si deberás informar previamente a tu responsable y seguir cumpliendo con las indicaciones que te hayan proporcionado en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información "*

b.- que dentro de los derechos y obligaciones durante el teletrabajo se estipula:

Es importante igualmente estar al día en el cumplimiento de las acciones formativas en materia de prevención de riesgos laborales, teniendo además la posibilidad de solicitar, con carácter anual, un reconocimiento médico.

c.- con relación a los "Medios facilitados por la empresa" se dispone:

" Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón. La dotación de medios por parte de la Empresa no puede implicar, en ningún caso, la duplicidad de bienes, medios y/o equipos en el centro de trabajo y en los lugares de trabajo por ti elegidos desde los que teletrabajar.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de prevención de que analizará cada solicitud.

d.- que en lo relativo a la "Compensación de gastos por la empresa" se señala:

"La empresa abona a todos sus profesionales una cantidad mensual de 30€ brutos, como compensación económica por gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que puedas incurrir por el teletrabajo. En caso de nuevas contrataciones y/o personas que dejen la compañía, esta cantidad se percibirá de forma proporcional a los días trabajados en ese mes.

Dicha compensación a la totalidad de la plantilla se justifica en la posibilidad que Accenture brinda a todos sus profesionales de poder situarse en régimen de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos previstos en esta política, evitando así la realización de ajustes positivos o negativos 'de esta compensación en función de la situación de cada momento.'"

CUARTO.- Obra en el descriptor 30 un documento relativo a preguntas y respuestas con relación al teletrabajo en el que se hace constar:



¿Qué medios tengo para teletrabajar?

Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de PRL, que analizará cada caso un espacio especial de trabajo?

Un requisito para teletrabajar es contar con un espacio de trabajo adecuado en cada momento.

Cuando prestes servicios en la modalidad de teletrabajo, recuerda que es importante cumplir con las indicaciones de la empresa, en especial en lo relativo a conectividad y privacidad. confidencialidad, prevención de riesgos laborales y seguridad de la información,

Antes de avanzar en tu solicitud de trabajo, debes acceder a la información en materia de prevención de riesgos laborales y teletrabajo en el espacio prevención de riesgos laborales, donde tienes además el buzón PRL@accenture.com al que puedes enviar cualquier cuestión sobre riesgos en esta materia. Recuerda que todos debemos estar al día en la realización de las acciones formativas en materia de prevención y tenemos además la posibilidad de solicitar, con carácter anual, un reconocimiento médico.

¿Desde qué lugar puedo teletrabajar?

En el procedimiento de solicitud tienes la opción de indicar hasta dos lugares desde los que puedes teletrabajar y en los que deberás cumplir los requisitos de un espacio adecuado y demás requisitos exigidos en materia de prevención de riesgos laborales.

El lugar que determines debe permitirte, si es necesario, acudir a tu centro de trabajo habitual en un plazo máximo de 24 horas, sin que ello implique que dejes de teletrabajar y teniendo presente que, el acudir a tu centro de trabajo, no genera derecho a ningún tipo de compensación económica, más allá de las que te ya pudieran corresponderte de estar trabajando desde las instalaciones de la Empresa.

Al margen de esas dos direcciones, tienes la opción de teletrabajar desde una ubicación distinta a las anteriores, pero dentro de España, por un tiempo de hasta 4 semanas consecutivas, y ello sin modificar tu acuerdo de teletrabajo, aunque si debes informar a tu responsable de tu ubicación con antelación y seguir cumpliendo con las indicaciones que te hayan proporcionado en materia de PRL y seguridad de la información.

¿Qué medios tengo para teletrabajar?

Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de PRL, que analizará cada caso.

. ¿Qué medios tengo para teletrabajar?

Para teletrabajar contarás con un ordenador portátil, auriculares y ratón.

Las peticiones vinculadas a necesidades especiales se gestionarán a través de PRL, que analizará cada caso.

¿Qué pasa si no tengo conexión y no puede prestar servicios desde el lugar del que había informado?

En este caso debes ponerte en contacto con tu responsable lo antes posible, quien valorará la situación y las medidas que procedan, pudiendo ser necesario que vuelvas al centro de trabajo a prestar servicios de forma presencial con carácter temporal, en el caso de que las dificultades técnicas eviten la prestación del servicio en un tiempo prolongado.

. ¿Puedo tener un accidente de trabajo teletrabajando?

Sí, es posible. En este caso debes comunicar tu situación al servicio médico y gestionarlo siguiendo los procedimientos de Accenture.

. ¿Cómo me compensa la empresa los gastos que incurre por teletrabajar?

Desde febrero de 2021 Accenture abona a todos sus profesionales activos una cantidad mensual de 30€ brutos, como compensación económica por gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios en que puedas incurrir por el teletrabajo. En caso de nuevas contrataciones y/ personas que dejen la compañía, esta cantidad se percibirá de forma proporcional a los días trabajados en ese mes.

Dicha compensación a la totalidad de la plantilla se justifica en la posibilidad que Accenture brinda a todos sus profesionales de poder situarse en régimen de teletrabajo cuando las necesidades de la actividad lo permitan y se cumplan los requisitos previstos en esta política, evitando así la realización de ajustes positivos o negativos de esta compensación en función de la situación de cada momento,

. ¿Cómo debo solicitar el teletrabajo y quién me lo aprueba?

La solicitud de teletrabajo se tramita a través de Infolaboral.

Si solicitas 1,5, 2 o 3 días a la semana, la solicitud se aprobará automáticamente, siempre y cuando cumplas con los requisitos de tener un lugar adecuado desde el que prestar servicios, así como con las condiciones de idoneidad de tu proyecto, cliente o servicio, para lo cual, y con carácter previo a tu solicitud, deberás hablarlo con tu supervisor de un Management Level 7 o superior.

En caso de solicitar 4 o 5 días, tu solicitud la tiene que aprobar tu responsable (categoría igual o superior a Management Level 7), quien valorará tu petición según las características del proyecto, del cliente o del servicio al que estés asignado.

Tu solicitud, cualquiera sea la duración, se aprobará si se cumplen los requisitos de tener un lugar adecuado desde el que prestar servicios, y que el proyecto o cliente o servicio al que estés adscrito sea compatible con tu solicitud.

QUINTO.- Obra en el descriptor 31 el procedimiento que sigue la empresa para la entrega del material ergonómico en el que consta lo siguiente:

En febrero de 2021 la empresa envió un comunicado en el que se anunciaba una nueva política interna orientada a compensar los gastos afrontados desde el inicio de esta situación derivados del teletrabajo (incluyendo gastos de suministros, equipamiento y medios). Esta iniciativa se enmarca en nuestro concepto de flexibilidad laboral que contempla la posibilidad de teletrabajar siempre que el cliente, el proyecto o el servicio lo permita.

Todos los profesionales son susceptibles de teletrabajar y todos los empleados recibimos la siguiente compensación económica asociada al teletrabajo:

1. Una compensación, de 150 euros brutos, que fue efectiva en la nómina de febrero a concepto de gastos ocasionados por el teletrabajo (suministros, equipamiento y medios) desde el 14 de marzo del 2020 al 28 de febrero de 2021.

2. Una compensación de 30 euros brutos al mes (12 pagas) efectiva desde el 1 de marzo en adelante, cuyo objetivo será la compensación de los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento y medios.

A partir de marzo 2021, con la entrega del ordenador portátil por parte de TS, se hace entrega, además, de un "Basic pack" compuesto por: auriculares para portátil, ratón y mochila y se ofrece al trabajador la posibilidad de solicitar, en el momento, el elevador para portátil (ver Anexo I)

Este mismo material será aportado por la compañía en cualquier otro momento, si se diese el caso que un empleado no lo recibiese cuando se le entrega el ordenador portátil.

La solicitud se realizará a través del buzón PRL@accenture.com.

Que, sin perjuicio de la política interna de compensación de gastos, medios y equipos de teletrabajo, adicionalmente, se podrá solicitar a PRL a través del buzón PRL@accenture.com: teclado independiente, reposapiés y pantalla con características adecuadas al tipo de trabajo a desarrollar por el empleado.

Para los empleados especialmente sensibles se realizará un estudio pormenorizado (evaluación de riesgos de TES específica y nominativa) en la que se estudiará por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, el tipo de material especial y específico en cada caso en concreto a aportar.-

Para solicitud de material ergonómico nuevo y reemplazo de material deteriorado, el empleado deberá dirigirse al buzón PRL@accenture.com

En el caso en el que un empleado solicite material ergonómico diferente

al contemplado en el pack básico: pantalla, **silla**, ratón de características especiales, trolley, reposamuñecas, etc., por prescripción médica y junto con la aprobación del Servicio Médico, se le aportará el material.

SEXTO.- Obra en el descriptor 33 el Acuerdo Individual de Teletrabajo que se suscribe en la empresa en el que constan las siguientes cláusulas:

" Inventario de medios. La Empresa ha facilitado a la Persona Trabajadora los medios, herramientas y equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de sus funciones, siendo estos los siguientes:

- Ordenador portátil, junto a su cargador.

- Auriculares.

. Ratón.



La Empresa se hará cargo de la reparación de las averías o daños de los medios de trabajo que impidan la realización del trabajo de forma debida, salvo uso indebido o negligente por parte la Persona Trabajadora, quien se compromete a emplear la diligencia debida con el objeto de proteger los Medios de trabajo contra daños o uso indebido.

Las incidencias relativas a herramientas y equipos informáticos deben gestionarse vía Service Now o como se determine en cada momento.

Compensación de gastos. La Empresa abonará a la Persona Trabajadora, y con independencia del número de días de teletrabajo aprobado, y siempre y cuando el presente Acuerdo esté en vigor, una cuantía fija de treinta euros brutos (30€ brutos) mensuales con la finalidad de compensar los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento (sin perjuicio de su reparación y mantenimiento por parte de la Compañía) y medios en que se puedan incurrir por la Persona Trabajadora durante el teletrabajo.

La compensación establecida en este apartado no constituye un derecho adquirido por parte de la Persona Trabajadora y estará sujeta a las previsiones que, sobre esta materia, establezca principalmente el Convenio Colectivo o la normativa de aplicación en vigor en cada momento.

Prevención de riesgos laborales. La Persona Trabajadora reconoce haber sido informada de todos los riesgos inherentes al puesto de trabajo como consecuencia de la prestación del servicio a distancia en modalidad de teletrabajo y se obliga a observar todas las medidas de prevención recomendadas por el Servicio de Prevención de la Empresa, tanto en el lugar principal de trabajo como en el secundario.

Igualmente, se compromete a seguir las instrucciones, recomendaciones y los procedimientos de seguridad y salud específicos que, en su caso, tenga adoptados la Empresa en relación con el teletrabajo. Asimismo. Se compromete a notificar a la Empresa cualquier circunstancia que afecte a los lugares de trabajo reflejados en el presente Acuerdo."

La Persona Trabajadora tendrá derecho a la vigilancia de la salud y podrá voluntariamente someterse a los reconocimientos médicos previstos en los protocolos médicos aplicables al puesto.

En los supuestos en los que la visita al lugar de trabajo sea, imprescindible para valorar los riesgos del puesto de trabajo y la Persona Trabajadora no concediera... su autorización para dicho acceso, la Persona Trabajadora se compromete a proporcionar la información que le sea requerida... por parte de la Empresa según las instrucciones del servicio de prevención. El incumplimiento de esta obligación por parte de la Persona Trabajadora facultará a la Empresa a adoptar las medidas que estime convenientes, incluyendo la revocación del presente acuerdo de teletrabajo".

SÉPTIMO.- El día 9-3-2.022 se presentó denuncia ante la ITSS de Madrid en los siguientes términos:

"Como adendum a la denuncia presentada, con número de registro 000009345e2200032210, presentada con fecha 09/02/2022 y hora 09:53:28, venimos a indicar lo siguiente:

Que a un compañero que solicitó se le proporcionara material ergonómico para el teletrabajo por motivo COVID, y al que se le proporcionó una **silla** ergonómica, ha sido requerido por el departamento de PRL para que devuelva dicha **silla**, atendiendo a que, según la empresa, se está cobrando una subvención que permite la compra de dicho material. El literal del requerimiento ha sido el siguiente:

"Trascurrido un tiempo, en el cual la situación de la pandemia ha permitido abrir nuestras oficinas y se han establecido nuevas medidas orientadas a compensar económicamente los gastos derivados del teletrabajo

(...)"

Asimismo, ante las preguntas del compañero en relación a que no hay ningún procedimiento interno por parte de la empresa que pueda utilizarse para la solicitud de dicho teletrabajo, PRL alega que ha sido comunicado a la plantilla el abono de esta "ayuda" (ANEXO V) y, en la que se hace referencia explícita a la realización de teletrabajo, en contradicción directa con la negativa de esta a la realización de los acuerdos individuales establecidos en el artículo 7 de la ley 10/2021 .

El hilo de correo del compañero se adjunta en el ANEXO VI.

Adicionalmente entendemos que dicha compensación no es algo que esté relacionado con el teletrabajo, ya que lo reciben todos los trabajadores, sin excepción, estén realizando o no teletrabajo, con lo que no cumple el criterio expresado en la ley 10/2021 como parte de la negociación de compensación de gastos que debe realizarse para la consecución de un acuerdo de teletrabajo.

Entendemos que la empresa entra en contradicción cuando, por una parte, no reconoce que se esté realizando teletrabajo, más que el forzado por situación COVID, y, además, reconoce que esta "compensando" el teletrabajo



que se realiza, y que, recordemos, no es contemplado durante el teletrabajo forzado por COVID, y del que ya hemos argumentado en la parte principal de esta denuncia, que entendemos que no procede."

En fecha 24-3-2.022 por la ITSS se efectuó requerimiento a la empresa en los siguientes términos:

Se **REQUIERE** a la empresa: en virtud de lo establecido, artículo 22.1 y 2 de la ley 23/2015 de 21 de junio Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social .

1. - Que deberá remitir a los representantes de los trabajadores los acuerdos de teletrabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 de la ley 10/2021 y actualizar dicha información de aquellos acuerdos de tele trabajo que no se hayan remitido a la RTL, desde el inicio del teletrabajo en la empresa y acuerdo con los principios de la Ley 10/2021 trabajo a distancia.

En el periodo de un mes se remitirá el cumplimiento de dicho requerimiento a esta Inspección de Trabajo y se continuará con el cumplimiento del artículo 6 de la ley 10/2021 .

2.- Se llevaran a cabo el cumplimiento de lo establecido tanto en la ley 10/2021 trabajo a distancia de 9 de julio, así como en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Es obligación de la empresa llevar a cabo la evaluación de riesgos y la planificación preventiva del trabajador a distancia, deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicológicos, ergonómicos y organizativos.

La prevención de riesgos laborales no puede suponer un coste para el trabajador. Si se demuestra que el trabajador necesita una adaptación ergonómica de su puesto de trabajo, corresponde a la empresa llevar a cabo dicha adaptación, aportando los elementos materiales que fuesen necesarios.

Por lo tanto, una cosa es las compensaciones económicas que la empresa haga efectiva a los trabajadores, por gastos corrientes del trabajo y que se incluye en el acuerdo firmado por las partes, y otra la adopción de medidas **ergonómicas** en el puesto de trabajo, que corre a cargo de la empresa"

-descriptores 48 y 49-

Obra en el descriptor 35 la documentación remitida por la empresa a la ITSS para dar cumplimiento al requerimiento.

OCTAVO.- Damos por reproducidas las evaluaciones de riesgos realizadas por la empresa en puestos de teletrabajo que obran en el descriptor 34.

NOVENO.- En fecha 18 de mayo de 2023 se aplazó el procedimiento de mediación instado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA) por UGT, con carácter previo a la interposición de la demanda de conflicto colectivo, al objeto, según consta en el acta de aplazamiento levantado en dicha fecha, de que la empresa y los sindicatos mantuvieran reuniones en el seno de la empresa para tratar el objeto de la solicitud de mediación.

La primera reunión se mantuvo el día 26 de mayo de 2023. En ella, tras hacerse mención a los antecedentes y el origen del conflicto, la empresa informó del material que se entrega a las personas teletrabajadoras, señalando que el resto de elementos no incluidos en dicha enumeración ha de ser solicitado y aprobado por el servicio de prevención. En dicha relación facilitada por la empresa no se encontraba la **silla** ergonómica.

La segunda reunión se celebró en fecha 2 de junio de 2023. En ella, UGT y CGT hicieron llegar a la empresa sus propuestas en esta materia. Esta indicó que recibía las mismas y estableció una diferencia entre "material ergonómico" y "material mobiliario" (dentro del cual se encontraba la **silla** ergonómica), entendiéndose que este último debe ser sufragado por la persona teletrabajadora con cargo a la compensación de 30€ indicada en el hecho cuarto de esta demanda.

La tercera reunión se celebró el día 9 de junio de 2023. En ella, la empresa confirma que la **silla** ergonómica ha de adquirirse con cargo a los 30€ de compensación para gastos y medios. Asimismo, añade que ha puesto a la venta **sillas** en los centros de trabajo de Madrid y Bilbao para que sean adquiridas por las personas trabajadoras que lo deseen, independientemente de que presten servicios de forma presencial o a través de teletrabajo.

En la cuarta reunión, celebrada en fecha 16 de junio de 2023, la empresa confirma que facilita la **silla** ergonómica solo a aquellas personas teletrabajadoras que acrediten "problemas de salud".

Igualmente, anunció una modificación del procedimiento de solicitud de material ergonómico en los términos que constan en el acta.

Una vez constatada la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en el seno interno de la empresa, en fecha 23 de junio de 2023 se suscribió acta de desacuerdo en el SIMA- conforme-.



Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, 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.

SEGUNDO. - De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.- Expuestas en el antecedente fáctico tercero las posiciones de las partes, hemos de resolver en primer lugar la excepción de prescripción de la acción invocada por la empresa, toda vez que se afirma que la política de dotación de medios y compensación de gastos se notificó a la plantilla el día 19-2-2021 y la petición que ahora se ejercita por UGT se efectúa por primera vez en el mes de mayo de 2021, esto es, habiendo transcurrido más de un año desde de que pudo ejercitarse (arts. 59.1 E. T y 1968 Cc).

Hemos razonado en las SSAN 17-6-2.020 - proc.62/2020- y de 22-7-2.020 - proc 42/2.020- lo siguiente que resulta de perfecta aplicación al presente caso.:

"La excepción será desestimada pues se está impugnando una práctica empresarial vigente y conforme a la doctrina jurisprudencial las acciones de conflicto colectivo tienen una proyección general sobre un grupo de trabajadores y, como tales, no están sometidas al plazo de prescripción, pues la acción se mantiene viva mientras exista la situación de conflicto. Así se ha reconocido en las SSTS 26-9-2006 (rec. 137/2004). En los procesos de conflicto colectivo que contengan pretensiones declarativas o constitutivas no puede aplicarse la prescripción, sin perjuicio de que pueda esgrimirse en las reclamaciones individuales.", 27-6-2008 (Rec. 107/2006 STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 27/06/2008 (rec. 107/2006) El art.59 ET no es aplicable a la interpretación de uno o varios preceptos de un convenio colectivo, que no tiene un específico plazo de prescripción cuando además se encuentra vigente el pacto de se trata), 27-1-2009 (Rec. 108/2007 STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 27-01-2009 (rec. 108/2007)), 20-9-2010 (Rec. 4584/2009 STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 20-09-2010 (rec. 4584/2009)), 10-11-2010 (Rec. 140(2009 STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 10/11/2010 (rec. 140/2009). La acción de conflicto colectivo no está sometida a plazo de prescripción, pues la acción colectiva se mantiene viva mientras exista la situación de conflicto.), 10-7-2012 (Rec. 161/2011 STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 10/07/2012 (rec. 161/2011). En procesos individuales, donde puede estar en juego la reclamación de cantidades concretas, y no en el proceso de conflicto colectivo, donde en su caso podría hacerse valer la excepción de prescripción.) y 31-5-2013 (Rec. 160/2011), entre otras.

Por tanto, en los procesos de conflicto colectivo que contengan pretensiones declarativas o constitutivas no puede aplicarse la prescripción, sin perjuicio de que pueda esgrimirse en las reclamaciones individuales, en las que se pretendan condenas concretas con causa en las sentencias de conflicto colectivo. (STS 26-11-2007 (RJ 2008\1037)).

En este sentido se pronuncia la STS 27-6-2008 (Rec. 107/2006 STS, Sala de lo Social, Sección: 1ª, 27/06/2008 (rec. 107/2006). El art.59 ET no es aplicable a la interpretación de uno o varios preceptos de un convenio colectivo, que no tiene un específico plazo de prescripción cuando además se encuentra vigente el pacto de se trata), resumiendo los criterios básicos de la doctrina unificada en materia de prescripción de la acción de conflicto colectivo, razonando lo siguiente:

"a). - Al ser la prescripción extintiva una institución que no se funda en razones de estricta justicia, sino que atiende a las pragmáticas consecuencias de dotar a las relaciones jurídicas de un mínimo de certeza y seguridad, debe ser interpretada con criterio estricto (SSTS 02/12/02 - rcud 738/02 (RJ 2003\1937 STS, Sala de lo Social, Sección 1ª, 02-12-2002 (rec. 738/2002)) -; y 07/06/06 - rec. 265/05 STS, (rec. 265/2005). Al ser la prescripción extintiva una institución que no se funda en razones de estricta justicia, debe ser interpretada con criterio estricto (RJ 2006\3354) -).

b).- El art. 59 ET Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. art. 59 (13/11/2015) contempla la decadencia de acciones individuales, y si bien en algún supuesto se ha admitido la aplicación analógica al ejercicio de acciones colectivas, lo ha sido en supuestos singulares y con solución no extrapolable (SSTS 26/01/05 - rco 35/03 -, para actos lesivos de la libertad sindical STS, 26/01/2005 (rec. 35/2003). Si bien en algún supuesto se ha admitido la aplicación analógica del artículo 59 ET al ejercicio de acciones colectivas, lo ha sido en supuestos singulares y con solución no extrapolable.(STS, 10/03/2003 (rec. 33/2002). Se declaró prescrita la acción, de conformidad con lo previsto



en el artículo 59.1 del E. T. , solución que se estima plenamente acertada por esta Sala, porque el pacto tuvo una fecha cierta de materialización. - para la nulidad de un acuerdo «puente»), pues la regla general aplicable a las acciones de índole colectiva subordina el inicio de la prescripción a la vigencia de la disposición colectiva de cuya aplicación se trate, siendo así -ha mantenido esta Sala- que «debe recordarse que estamos en presencia de una acción de conflicto colectivo ... teniendo muy en cuenta que tales acuerdos están vigentes, han producido y producen los correspondientes efectos y que en modo alguno se trata de acciones individuales derivadas del contrato de trabajo, que sí tendrían encaje en el artículo 59.1 ET . Por el contrario, no es aplicable tal precepto a la pretensión encaminada a la interpretación de uno o varios preceptos de un convenio colectivo, que no tiene un específico plazo de prescripción cuando además se encuentra vigente el pacto de se trata (STS 26/09/06 (rec. 137/2004) . En los procesos de conflicto colectivo que contengan pretensiones declarativas o constitutivas no puede aplicarse la prescripción, sin perjuicio de que pueda esgrimirse en las reclamaciones individuales.)».

Por su parte, la posterior STS de 10-11-2010 (Rec. 140/2009). La acción de conflicto colectivo no está sometida a plazo de prescripción, pues la acción colectiva se mantiene viva mientras exista la situación de conflicto.) y las que en ella se citan, puntualiza que " la acción de conflicto colectivo en la medida que tiene una proyección general sobre un grupo de trabajadores no está sometida a plazo de prescripción , pues la acción colectiva se mantiene viva mientras exista la situación de conflicto, que se manifiesta, por una parte, en la existencia de una norma estatal, convenio colectivo o práctica de empresa y, por otra parte, en la oposición de los intereses entre el empresario y el conjunto de los trabajadores".

De este modo, cuando el conflicto colectivo verse sobre prácticas de empresa de carácter continuado en el tiempo, la prescripción no operará mientras siga vigente la práctica cuya nulidad se pide. Por ello, como se razona en la SAN 16- 2- 2015 (rec. 333/2014). Cuando el conflicto colectivo verse sobre prácticas de empresa de carácter continuado en el tiempo, la prescripción no operará mientras siga vigente la práctica cuya nulidad se pide.), frente a ello no cabe oponer que dicha práctica se haya iniciado en un concreto momento, pues a dicho inicio "no se le puede dotar e inyectar las características y requisitos de acto constitutivo y distinto de las sucesivas repeticiones de esa misma práctica".

La aplicación de los anteriores razonamientos nos han de llevar a rechazo de la excepción toda vez que por UGT se está impugnado un práctica empresarial que se estima contraria a los arts. 4.1, 15, 16 de la LTD y 2 y 14.5 de la LPRL, esto es, a las normas legales que resultan de aplicación.

CUARTO.- Se considera por UGT que la postura patronal de no proporcionar **sillas ergonómicas** a los trabajadores que trabajan a distancia vulnera el art. 4.1 de la LTD toda vez que todos los trabajadores que prestan servicios de forma presencial disfrutan de dicho tipo de asientos en sus puestos de trabajo.

Para resolver esta cuestión hemos de partir de los siguientes preceptos de la Ley 10/2021 de 9 de julio de Trabajo a Distancia:

a.- El art.4.1 que dispone que:

" Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.";

b.- El art. 7.1 dispone:

"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."



c.- Los arts. 11 y 12:

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. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

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."

Dicho s preceptos han sido objeto de análisis en distintas resoluciones de esta Sala:

- La SAN de 22-9-2.021 - proc. 47/2021- señaló que la igualdad que proclama el art. 4.1 de la LTD entre trabajadores presenciales y trabajadores en remoto sólo es predicable respecto de aquellas condiciones de trabajo que no sean inherentes a la presencialidad o al trabajo a distancia. En el mismo sentido la SAN de 30-6-2.021- proc. 498/2021- recalcó que los trabajadores que prestaban servicios en remoto no tenían derecho a reclamar aquellos conceptos retributivos vinculados a la presencialidad como es el caso del "plus transporte"

- la SAN de 4-6-2.021- proc. 103/2021- rechazó una pretensión en la que con carácter general se reclama que se reconociese 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, razonando respecto de los derechos a la dotación de medios y compensación de gastos que reconocían los arts. 11 y 12 del RD Ley 28/2020 del que trae causa la actual Ley 10/2021 que: "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 RD-ley 28/2020), o , 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.". Dicho criterio ha sido ratificado en la STS de 8-3-2.023- 277/2021-.

La aplicación de lo expuesto al supuesto que examinamos nos ha de llevar a las siguientes conclusiones:

1ª.- Dentro de las condiciones equiparables entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales a que se refiere el art. 4.1 con carácter general no puede incluirse el tipo de asiento que se utiliza para prestar servicios, y ello sin perjuicio, del derecho de todo trabajador que presta servicios en la modalidad de teletrabajo a gozar del mismo nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales que los trabajadores que prestan servicios de forma presencial.

Prueba de ello es que la dotación de los medios necesarios para la realización de la prestación es que el legislador ha querido que sean objeto de negociación individual (en los acuerdos individuales de trabajo a distancia) o colectiva (en el Convenio de aplicación).



2ª.- La reclamación de una determinada herramienta de trabajo que se estime necesaria para la prestación de trabajo a distancia o la compensación de un determinado gasto deberá estar sustentada bien en lo estipulado en los Acuerdos Individuales de Trabajo a distancia o con arreglo al Convenio que resulte de aplicación.

En el presente caso los Acuerdos Individuales suscritos disponen lo siguiente:

"Inventario de medios. La Empresa ha facilitado a la Persona Trabajadora los medios, herramientas y equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de sus funciones, siendo estos los siguientes:

- Ordenador portátil, junto a su cargador.

- Auriculares.

. Ratón.

La Empresa se hará cargo de la reparación de las averías o daños de los medios de trabajo que impidan la realización del trabajo de forma debida, salvo uso indebido o negligente por parte la Persona Trabajadora, quien se compromete a emplear la diligencia debida con el objeto de proteger los Medios de trabajo contra daños o uso indebido.

Las incidencias relativas a herramientas y equipos informáticos deben gestionarse via Service Now o como se determine en cada momento.

Compensación de gastos. La Empresa abonará a la Persona Trabajadora, y con independencia del número de días de teletrabajo aprobado, y siempre y cuando el presente Acuerdo esté en vigor, una cuantía fija de treinta euros brutos (30€ brutos) mensuales con la finalidad de compensar los gastos de cualquier tipo, incluidos suministros, equipamiento (sin perjuicio de su reparación y mantenimiento por parte de la Compañía) y medios en que se puedan incurrir por la Persona Trabajadora durante el teletrabajo.

La compensación establecida en este apartado no constituye un derecho adquirido por parte de la Persona Trabajadora y estará sujeta a las previsiones que, sobre esta materia, establezca principalmente el Convenio Colectivo o la normativa de aplicación en vigor en cada momento"

Por su parte el art. 41 del Convenio colectivo que se aplica en la empresa regula la dotación de medios y compensación de gastos de las personas que trabajan a distancia en los términos siguientes:

"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 compensación 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.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial, no compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad 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 las definiciones legales vigentes en cada momento (actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio , de trabajo a distancia).

Aquellas Empresas en las que, a fecha de publicación del Convenio Colectivo ya tuvieran regulada la compensación de los gastos por acuerdo individual o colectivo, respetarán los citados acuerdos, siempre que la citada cuantía fuese igual o superior al importe señalado con anterioridad. Esta cantidad fija un mínimo que deberá pagarse obligatoriamente. Dicha cantidad podrá ser mejorada mediante acuerdo colectivo o por decisión unilateral de la empresa.

En lo que se refiere a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente y según lo dispuesto en los acuerdos individuales o colectivos, que estén o puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las empresas, si bien, respetarán los citados acuerdos, siempre que se respeten los mínimos en la presente establecidos, las partes entienden como elementos necesarios para la prestación laboral del trabajo a distancia, los siguientes:

-Ordenador de sobremesa con pantalla, o portátil.

-Ratón.



- Teclado.

Los citados elementos señalados con anterioridad (a excepción del ordenador portátil o sobremesa) podrán ser integrados mediante el abono por parte de la empresa de una compensación suficiente que permita la compra de dichos elementos. Por ello, aquellas empresas que opten por el sistema de compensación no vendrán obligadas a facilitar a las personas trabajadoras ninguno de los elementos señalados con anterioridad.

Los elementos puestos a disposición por parte de las empresas deberán ser reintegrados por las personas trabajadoras en el momento que así fuesen requeridos por parte de la empresa, con respeto a las políticas existente en las empresas.

Con carácter general, los elementos que las empresas puedan poner a disposición de las personas trabajadoras que prestan sus servicios a distancia se entregan, única y exclusivamente para el desempeño de las funciones de su puesto de trabajo, no pudiendo los trabajadores a distancia hacer un uso personal de las mismas, salvo acuerdo expreso en contrario."

Por lo tanto, el primero de los argumentos esgrimidos por el sindicato actor para reclamar dotación de una **silla** ergonómica a todos los trabajadores que prestan servicio en remoto no puede ser compartido por la Sala.

QUINTO.- El segundo de los argumentos que se esgrime para fundar la pretensión es que es una medida de seguridad y salud necesaria para todos los trabajadores que prestan servicios en remoto.

Al respecto debemos reproducir los arts. 15 y 16 de la Ley de Trabajo a distancia que disponen:

Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención."

Por su parte el art. 14 de la LPRL dispone en sus dos primeros apartados:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en



la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo."

Por otro lado, el art. 16.2 de la LPRL señala :

"2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma."

Desde este prisma para que prosperase la pretensión de UGT debería haberse acreditado que la prestación de trabajo a distancia implicase para todos los trabajadores que prestan servicios en esta modalidad un riesgo de carácter ergonómico con carácter general que aconsejase que la empresa dotase del asiento de las características solicitadas a dicho colectivo.

Y no habiéndose acreditado tal circunstancia la empresa ha acreditado:

- 1.- que dota a los trabajadores que prestan servicios en distancia de formación en materia de prevención de riesgos laborales;
- 2.- que la empresa efectúa evaluaciones individuales en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores que prestan servicios a distancia;
- 3.- que la empresa aplica un procedimiento de entrega de material ergonómico a los trabajadores que prestan servicios a distancia, en los que si bien con carácter general no se encuentra el asiento ergonómico que se reclama, el mismo puede reclamarse si se encuentra respaldado por un informe del servicio de prevención tal y como se da cuenta en el quinto de los HHPP de la presente resolución.

Por lo tanto, hemos de rechazar el segundo de los argumentos, lo que aboca a la desestimación de la demanda.



VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Previa desestimación de la excepción de prescripción, DESESTIMAMOS LA DEMANDA INTERPUESTA POR UGT, a la que se adhirió CGT, contra la mercantil TECNILÓGICA ECOSISTEMAS S.A.U., a la que absolvemos de los pedimentos contenidos en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0168 23; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0168 23, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.