

Tema del Mes

# LEY 10/2021, DE 9 JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

Julio 2021

Tema del Mes  
Carla Chuecos Díaz

Comentario de Jurisprudencia  
María Rico Giner

Noticias

Sentencias del mes





## ÍNDICE

---

### TEMA DEL MES

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. 1-6

### COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA 7-10

¿Deben ser compensados los gastos generados por el teletrabajo a distancia?

### NOTICIAS

¿Es posible proceder al despido de un trabajador a consecuencia de desconexiones continuadas? 11-12

¿Movilidad geográfica o teletrabajo? 13-14

El tribunal de Justicia de la UE acepta que las empresas prohíban el velo Islámico en el trabajo. 15-16

SENTENCIAS DEL MES 17-19

TEMA DEL MES

## LEY 10/2021, DE 9 JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

Tras la convalidación por el Congreso de los Diputados del Real Decreto-ley 28/2020, en el BOE de 10 de julio de 2021 se publicó la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, con entrada en vigor el 11 de julio de 2021, excepto el apartado que modifica la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.

Entre los aspectos regulados mediante la norma, destacan los siguientes:

En su **Capítulo I**, de Disposiciones generales, la Ley determina su aplicación a las relaciones de trabajo (incluidas en el artículo 1.1 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que se desarrollen a distancia con carácter regular, entendiéndose por regular el trabajo que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada con carácter general, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Se excluye la aplicación de la norma, por tanto, al trabajo desarrollado a distancia de manera ocasional. E, igualmente, se exceptiona su aplicación al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19 y mientras estas se mantengan, al que le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria,

sin perjuicio de la obligación de las empresas de dotar a las personas trabajadoras de los medios, equipos herramientas y consumibles que exige el trabajo a distancia.

A los efectos de lo establecido en la Ley, la misma distingue entre trabajo a distancia, teletrabajo y trabajo presencial mediante el establecimiento de la definición de cada uno de tales conceptos: el “trabajo a distancia” es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular; el “teletrabajo” es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación; y el “trabajo presencial” es aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.



## “se prevé la reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia tanto para la persona trabajadora como para la empresa”

Como novedad en su artículo 4, sobre igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación entre las personas que desarrollan trabajo a distancia, respecto de la regulación contenida en el RD-ley 28/2020, se amplían las causas particulares de discriminación directa o indirecta que las empresas están obligadas a evitar, añadiéndose a las motivadas por razón de sexo las derivadas de edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad; mediante el aseguramiento de la igualdad de trato y la prestación de apoyos, y la realización de los ajustes razonables que resulten procedentes.

En su **Capítulo II**, sobre El acuerdo de trabajo a distancia, la Ley fija el carácter voluntario del trabajo a distancia tanto para la persona trabajadora como para la empleadora, así como el requerimiento de la firma de un acuerdo de trabajo a distancia que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin perjuicio de lo que se reconozca en la legislación o la negociación colectiva. Igualmente se prevé la reversibilidad de la decisión de trabajar a distancia tanto para la persona trabajadora como para la empresa, que podrá ejercerse en los términos establecidos a la negociación colectiva o, en su defecto, en los términos fijados en el acuerdo de trabajo a distancia. Así, ni la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, ni el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial, ni las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia serán causas

justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En cuanto a la forma y contenido del acuerdo de trabajo a distancia, el mismo, del que la empresa deberá entregar copia a la representación legal de las personas trabajadoras en un plazo máximo de 10 días desde su formalización, deberá realizarse por escrito de forma previa al inicio del trabajo a distancia, e incluir el siguiente contenido mínimo obligatorio, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos: inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia; enumeración de los gastos, forma de cuantificación y momento y forma de abono; horario de trabajo y reglas de disponibilidad; porcentaje y distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia, en su caso; centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora; lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora; duración de plazos de preaviso para el ejercicio de reversibilidad; medios de control empresarial de la actividad; procedimiento a seguir en caso de dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; instrucciones dictadas por la empresa para la protección de datos; instrucciones sobre seguridad de la información; y duración del acuerdo o de la prestación de servicios a distancia.

Se establece, además, la preferencia de las personas que realizan trabajo a distancia desde el inicio de la relación laboral durante la totalidad de su jornada, para ocupar puestos de trabajo total o parcialmente presenciales, pudiendo establecerse mediante la negociación colectiva los mecanismos y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial puede pasar a trabajo a distancia o viceversa.



En su **Capítulo III**, de Derechos de las personas trabajadoras a distancia, se reconocen y desarrollan sus derechos a la carrera profesional -derecho a la formación y a la promoción profesional-; derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos; derechos con repercusión en el tiempo de trabajo: derecho al horario flexible en los términos del acuerdo y al registro horario adecuado; derechos sobre prevención de riesgos laborales; derechos relacionados con el uso de medios digitales: derecho a la intimidad y protección de datos y a la desconexión digital; y derecho al ejercicio de los derechos de naturaleza colectiva. Nuevamente se remite a su vez a la negociación colectiva para la posibilidad de establecimiento de las condiciones y términos de ejercicio de tales derechos.

En su **Capítulo IV**, de Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia, se establece la obligación de las personas trabajadoras al cumplimiento de las instrucciones de la

empresa en materia de protección de datos, seguridad de la información y condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva; así como la facultad de la empresa de las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

Finalmente, como se ha referido al inicio, la Ley modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social en el sentido de incorporar como infracción en materia de relaciones laborales la no formalización del acuerdo de trabajo a distancia en los términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos, y con efectos de 1 de octubre de 2021 incrementa en un 20% la cuantía de las sanciones previstas en su artículo 40. Sin perjuicio de ello, las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la fecha indicada se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a la misma.

Tema del Mes  
Carla Chuecos  
Abogada



COMENTARIO DE JURISPRUDENCIA

## ¿DEBEN SER COMPENSADOS LOS GASTOS GENERADOS POR EL TELETRABAJO A DISTANCIA?

María Rico Giner



Como consecuencia de la publicación de la Ley de trabajo a Distancia, Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se ha planteado la situación en la que queda la compensación de los gastos a las personas trabajadoras como consecuencia de este trabajo a distancia.

Pues bien, la presente Ley 10/2021 se mantiene en los mismos términos que se había pronunciado el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, sobre la compensación de gastos dejando abierta la puerta a la negociación colectiva.

A este respecto debemos analizar la Sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de junio de 2021 (nº de recurso 103/2021).

En la meritada sentencia se solicitaba por el sindicato 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 para la prestación de sus servicios. Igualmente se solicitada la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en su domicilio.

De forma concreta y detallada se solicitada 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 23 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.”

Debemos tener presente que nos encontramos ante un supuesto de trabajo a distancia adoptado como consecuencia del COVID-19, no a un supuesto de trabajo a distancia adoptado por pacto entre las partes por razones distintas a la situación de crisis sanitaria generada.



A este respecto la Audiencia Nacional desestimó la demanda puesto que determinó que no es posible exigir la compensación en los términos tan amplios en los que se había planteado la demanda.

De forma concreta, la Disposición Transitoria Tercera del RDL 28/2020 y de la Ley 10/2021, establece la obligación de dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario. Dejando a su vez la posibilidad de que la negociación colectiva establezca la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia.

Por lo que tal y como señala la Audiencia Nacional los meritados artículos no reconocen a los trabajadores el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, así como tampoco obliga la norma a la compensación de los

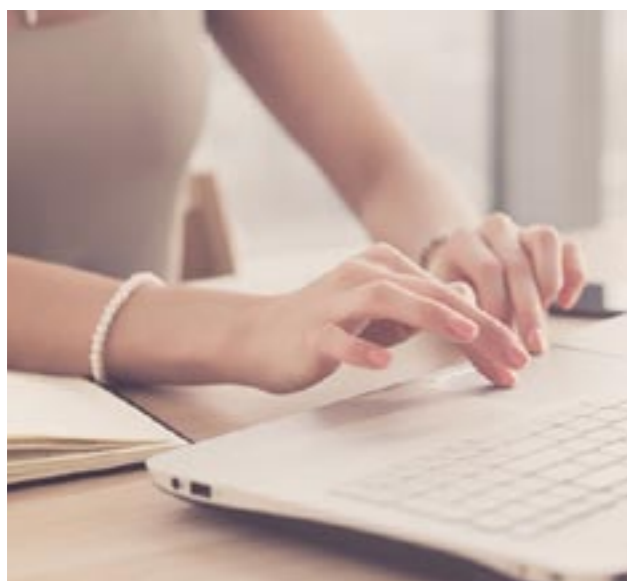
gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados 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.

No obstante, los derechos reconocidos en los artículos podrán ser alegados ante la jurisdicción social de acuerdo con lo establecido en la Acuerdo de Trabajo a Distancia o así como de acuerdo con lo establecido en el Convenio o en acuerdos colectivos que podrá establecer el mecanismo para la determinación y compensación o abono de estos gastos.

Por todo ello, la sentencia establece que no cabe exigir la compensación de gastos en los términos que se plantean en la demanda, no establece la no compensación de gastos de trabajo a distancia en ningún caso.

Se trataría de un caso muy concreto puesto que la solicitud de compensación de gastos que se realiza es muy amplia, por lo que se excedía de lo establecido en la normativa de aplicación. Además dichos gastos no estaban establecidos por pacto individual o convenio colectivo, en cuyo caso se deberían abonar los mismos.

Por lo que en definitiva, continuamos a la espera de pronunciamientos judiciales que aclaren esta cuestión sobre la forma y método de compensación de gastos generados por el trabajo a distancia.



Comentario de jurisprudencia  
**María Rico**  
 Abogada



## NOTICIAS

## ¿ES POSIBLE PROCEDER AL DESPIDO DE UN TRABAJADOR A CONSECUENCIA DE DESCONEXIONES CONTINUADAS?

En las últimas semanas, distintos medios de comunicación se han hecho eco de una reciente noticia en relación con el teletrabajo, más concretamente, de una novedosa sentencia dictada por un Juzgado de instancia por medio de la cual se declaró improcedente el despido efectuado por un empleador al considerar que las desconexiones digitales efectuadas por una persona trabajadora resultaban ser irregulares.

Los hechos acaecidos fueron los siguientes: la empresa procedió a despedir disciplinariamente a una persona trabajadora que se encontraba prestando sus servicios en la modalidad de teletrabajo, justificando tal decisión en el hecho de que el empleado, desde su domicilio, no cumplía con las horas de trabajo, desconectándose antes de tiempo y no justificando dichas desconexiones.

En efecto, la persona trabajadora, desde el pasado mes de abril de 2020 hasta la fecha de efectos del despido efectuado, venía prestando sus servicios en su domicilio a través de su ordenador y móvil propio. Sin embargo, en el mes de agosto del citado año,

la empresa procedió a notificar a la persona trabajadora su despido, indicándole en la carta notificada distintas desconexiones que la persona trabajadora había realizado durante semanas consecutivas, todo ello sin justificar las mismas. Así pues, entendió que tal conducta era “constitutiva de un incumplimiento muy grave y culpable por su parte de las obligaciones que, presididas siempre por la buena fe, tiene para con esta empresa” y, en consecuencia, motivadora del despido disciplinario efectuado.

Ante tal decisión empresarial, la persona trabajadora decidió impugnar el despido porque, entre otros motivos, él mismo había puesto de manifiesto en varias ocasiones que el sistema no funcionaba correctamente y que presentaba diversos fallos. Así las cosas, y ante tal impugnación, recayó sentencia estimando las pretensiones del actor. Concretamente, la sentencia vino indicando que la versión del trabajador “contaba con indicios de verosimilitud, por cuanto él mismo había aportado pantallazos y mensajes que evidencian que el trabajador ponía en conocimiento de la empresa los problemas de conexión y, además, una compañera del demandante, quien compareció en la vista, ratificó los “constantes fallos de conexión”. Además, según la sentencia, se solicitó a la empresa que aportara las conversaciones mantenidas con el trabajador a través de la plataforma Teams donde éste había formulado los problemas que tenía el sistema, pero “dicha documentación ni se aportó, ni se justificó tal omisión”.

Por todo ello, finalmente, el Juzgado concluye que “no figura ninguna advertencia previa de la empresa para corregir la supuesta desconexión voluntaria, máxime cuando no consta ninguna incidencia del actor previa al teletrabajo”. Incluso, añade que la demandada “pudo requerir al actor para que acudiera a trabajar presencialmente al centro”. De forma que, concluyó que, no habiendo acreditada la voluntariedad de la desconexión, debía declararse el despido como improcedente.

En conclusión, la sentencia fue estimatoria por una cuestión de prueba, siendo que debemos estar a las circunstancias concurrentes de cada caso en concreto pues, en caso de que se hubiera justificado que tales desconexiones fueron reiteradas y, además, injustificadas, el despido podría haber sido convalidado por parte del Juzgado.



“no figura ninguna advertencia previa de la empresa para corregir la supuesta desconexión voluntaria, máxime cuando no consta ninguna incidencia del actor previa al teletrabajo”



## NOTICIAS

## ¿MOVILIDAD GEOGRÁFICA O TELETRABAJO?

Distintos medios de comunicación han venido haciéndose eco de una novedosa sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia. Al respecto, recordar que la movilidad geográfica es una facultad con la que cuenta el empresario, la cual consiste en la modificación o cambio del centro de trabajo donde la persona trabajadora venía prestando servicios que implica, necesariamente, un cambio en su residencia habitual.

Pues, bien, concretamente, el objeto de debate del procedimiento en cuestión venía a dilucidar si el traslado puede estar justificado cuando existe la posibilidad del teletrabajo. Así las cosas, hasta el momento, el teletrabajo ha venido siendo entendido como una opción que se otorga al trabajador para una mejor conciliación de su vida laboral y personal; sin embargo, este concepto puede cambiar su naturaleza en vista de las circunstancias concurrentes.



Así las cosas, la citada sentencia declara no justificado el traslado comunicado a la persona trabajadora al entender que la trabajadora, quien prestaba servicios como auxiliar administrativo “puede realizar sus funciones desde el centro de trabajo originario a través de los medios de comunicación existentes actualmente, como internet y otros”. De forma que, son dos los requisitos establecidos por el Tribunal, adicionales a los estatutariamente establecidos, para determinar si el traslado es conforme a derecho o no a derecho: en primer lugar, si las funciones de la empresa se pueden realizar mediante el teletrabajo; y, en segundo lugar, si esta tiene un protocolo de teletrabajo. En otras palabras, según el Tribunal Superior de Justicia, el empresario deberá justificar expresamente el motivo por el cual es

necesario adoptar la medida del traslado de la persona trabajadora y, además, deberá justificar porque este no puede realizarse a través de medios telemáticos o tecnológicos.

De forma que, de los argumentos esgrimidos por parte del Tribunal se puede llegar a extraer una obligación impuesta a la empresa de justificar si existe o no una forma alternativa de prestación de servicios a través de la modalidad de teletrabajo que pueda evitar la opción de proceder al traslado de la persona trabajadora. Dicho en otras palabras, el empresario, además de justificar su decisión en las causas estatutariamente establecidas, habrá de justificar que no existen medios alternativos de prestación de servicios a distancia que eviten el traslado de la persona trabajadora.

## NOTICIAS

## EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA ACEPTA QUE LAS EMPRESAS PROHIBAN EL VELO ISLÁMICO EN EL TRABAJO

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictaminó el pasado 15 de julio una importante sentencia, siendo que en la misma admite que las empresas europeas puedan prohibir el uso del velo islámico o hiyab en el lugar de trabajo, a fin de preservar una imagen de neutralidad a sus clientes.

Concretamente, el Tribunal da respuesta al siguiente supuesto de hecho: dos trabajadoras alemanas acudieron a sus puestos de trabajo ataviadas con un velo islámico, siendo que por tal hecho fueron sancionadas disciplinariamente por considerar la empresa que la actitud de las trabajadoras era contraria a las directrices internas en relación a la obligación de evitar portar, declarar o exhibir cualquier signo, práctica o atuendo referente a política, filosofía o religión.

Así pues, y en cuanto cuestiones prejudiciales planteadas, el Tribunal ha efectuado las siguientes consideraciones:



- Una norma o directriz interna de la empresa, decidida unilateralmente, y en la que se prohíba a las personas trabajadoras llevar cualquier signo visible de convicciones políticas, filosóficas o religiosas en el lugar de trabajo, no constituye discriminación siempre que atañe indistintamente a cualquier manifestación de esas convicciones y trate por igual a todas las personas trabajadoras de la empresa, imponiéndoles, de forma general e indiferenciada, especialmente una neutralidad indumentaria que se oponga al uso de tales signos.

- La diferencia de trato basada indirectamente en la religión o las convicciones dimanante de una norma interna, en la que se encuentra una prohibición respecto de religión, política o filosofía puede entenderse justificada por la voluntad del empresario de seguir un régimen de neutralidad política, filosófica y religiosa ante sus clientes o usuarios.

- La prohibición dimanante de una norma interna que prohíba llevar signos visibles de convicciones políticas, religiosas o filosóficas en el lugar de trabajo solo se podrá entender justificada cuando prohíba toda forma visible de expresión; no lo será, por el contrario, aquella que prohíba únicamente los signos que sean vistosos o de gran tamaño, dado que ello podrá constituir una discriminación directa basada en la religión o las convicciones.

No obstante, el Tribunal también matiza que la prohibición del uso del velo islámico en público se acepta, pero solo dentro del marco empresarial y siempre teniéndose en cuenta aquellos supuestos en los que un Estado de la Unión proteja de forma más favorable la libertad religiosa. Pero en todo, serán los Tribunales nacionales los habrán de examinar la “verdadera necesidad” de la medida empresarial adoptada, debiendo estar al caso en concreto.

## SENTENCIAS DEL MES

## SENTENCIA DEL TS 2311/2021, DE 8 JUNIO DE 2021

**¿VINCULA UNA SENTENCIA DICTADA EN UN PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN ADMINISTRATIVA, SOBRE UN PROCEDIMIENTO POSTERIOR DE RECARGO DE PRESTACIONES?** La Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictó el pasado 8 de junio una novedosa sentencia, en sede de recurso de casación en unificación de doctrina. En efecto, se trata de una novedosa sentencia por cuanto viene a determinar el alcance del efecto positivo de la cosa juzgada de una sentencia firme del orden social, que anuló una sanción administrativa, sobre una posterior sentencia sobre recargo de prestaciones cuando ambas se basan en los mismos hechos.

Pues bien, al respecto, la Sala viene a indicar que el llamado efecto de cosa juzgada se produce entre dos sentencias, en virtud de la cual, lo decidido por la resolución dictada con carácter firme en el primer proceso vincula la decisión que ha de adoptarse en la segunda cuando la primera decisión actúa como elemento condicionante de carácter lógico o prejudicial en la segunda, de forma que la aplicación del efecto de la cosa juzgada no precisa que el nuevo pleito sea una exacta reproducción de otros anteriores, sino que, pese a la ausencia de alguna de las identidades basta con que no produzca una declaración precedente que actúe como elemento condicionado y prejudicial de la resolución que ha de dictarse en el nuevo juicio.

Establecido lo anterior, el Tribunal señala que el artículo 42.5 LISOS está concebido

y solo adquiere sentido y razón de ser en el marco competencial aplicable en la fecha en la que se aprobó la norma en la que se integra, conforme al cual la impugnación judicial de las resoluciones administrativas recaídas en procedimientos sancionadores de la normativa de prevención de riesgos laborales se residenciaba en el ámbito de la jurisdicción de orden contencioso-administrativa. Por ello, la posible eficacia vinculante de lo resuelto en el litigio sobre impugnación de la sanción administrativa impuesta sobre el seguido en materia de recargo de prestaciones dimana del artículo 222.4 LEC, “a lo que no óbice la diversidad de objetos de uno y otro proceso, pues el efecto positivo de la cosa juzgada no exige la completa identidad que es propia del efecto negativo, bastando con que lo decidido en el primer proceso entre las mismas partes actúen en el posterior como elemento condicionante o prejudicial. Siendo, por tanto, lo relevante determinar en qué medida y bajo qué circunstancias lo resuelto en sentencia firme recaída en el proceso de impugnación de la sanción impuesta la empresa, en lo que respecta a la existencia de la infracción que motiva y a los hechos en que se funda esa apreciación, puede proyectarse sobre la decisión que corresponde adoptar en el litigio sobre recargo de prestaciones.

Por todo ello, finalmente, la sala estima el recurso de casación y anula la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

## SENTENCIA DEL TS 2639/2021, DE 15 DE JUNIO DE 2021

**¿ENTRA DENTRO DEL PODER DE DIRECCIÓN LA POSIBILIDAD DE DESTINAR A UNA PERSONA TRABAJADORA A 56KM DE DISTANCIA DEL LUGAR EN EL QUE VENÍA PRESTANDO SERVICIOS?** La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha publicado una reciente sentencia donde se analiza si forma parte -o no- del poder de dirección del empresario la posibilidad de destinar al trabajador a otro centro de trabajo, cuando tal modificación no supone un cambio de residencia, al tratarse de un desplazamiento de 56 km de distancia de lugar donde venía prestando sus servicios.

Pues bien, ante tal supuesto de hecho, la Sala indica que es doctrina consolidada que el cambio de residencia del trabajador se configura como el elemento característico del traslado regulado en el artículo 40 ET y, por consiguiente, forma parte del poder de dirección del empresario la posibilidad de

destinar al trabajador a otro centro de trabajo, siempre que ello no suponga un cambio de residencia. Además, la Sala concluye que, a falta de una específica regulación en el convenio colectivo que impusiera mayores exigencias, el marco legal no permite sostener que estemos ante un supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, condicionando tales supuestos a los supuestos, definitivos o temporales, de cambio de residencia. Por tanto, la norma no impone a las manifestaciones del poder de dirección ninguna exigencia de motivación causal ni otorga tampoco al trabajador afectado el derecho extintivo que sí le atribuye en las modificaciones sustanciales.

Por todo ello, finalmente estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa, revocando la sentencia de suplicación dictada en su día.

## SENTENCIA DEL AN 2390/2021, DE 21 DE JUNIO DE 2021

**¿CONSTITUYEN UNA VULNERACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL LAS REUNIONES MANTENIDAS DE LA EMPRESA CON LAS PERSONAS TRABAJADORAS?** El objeto del litigio resuelto por la Audiencia Nacional versa sobre si las reuniones mantenidas por la empresa con los repartidores de una empresa de comida a domicilio, con el objetivo de convencerles de los beneficios que para ellos supone el vínculo contractual de autónomo (después de la sentencia del Tribunal Supremo y con carácter previo al RD-L 9/2021), resulta o no vulnerador del derecho fundamental a la libertad sindical y demás derechos fundamentales concordantes.

Pues bien, analizados los hechos, la Sala llega a la conclusión de que ninguna norma impide que el empresario pueda reunirse con sus empleados, más cuando no consta que a

ninguno de ellos se les obligara a asistir. En consecuencia, la convocatoria de las reuniones efectuadas por la empresa con sus repartidos encuentra cobijo legal en el derecho de reunión y lo que en ellas se trató en el derecho a la libertad de opinión. En efecto, el contenido tratado en dichas reuniones y su objetivo era decantar a los repartidos en favor de una relación laboral y de propuestas tales como invitar a los repartidos a que adoptaran medidas colectivas o se adscribiera a asociaciones de autónomos, no inferiéndose que el empresario interviniera con una voluntad antisindical y menos con intención de perjudicar al sindicato demandante.

Por todo ello, finalmente, desestima la demanda interpuesta por la representación legal de ellos trabajadores, absolviendo a la empleadora.

## NOVEDADES

## PRESENTES EN LAS REDES SOCIALES ¡SIGUENOS EN LINKEDIN!

Desde 2018 nuestro bufete está presente de manera activa en la red profesional LinkedIn para empresas y profesionales. En nuestra página, proporcionamos a nuestros seguidores y a los visitantes toda la actualidad relevante en materia de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Os invitamos a todos a seguirnos para estar al día de las últimas novedades del bufete y del ámbito del Derecho Laboral. ¡Ya tenemos más de **1.900 seguidores!**

<https://www.linkedin.com/company/bnya/>



¡Gracias!

Si desea recibir esta y otras publicaciones por email, o por el contrario desea darse de baja de nuestro sistema, por favor póngase en contacto con el departamento de Comunicaciones de Navarro & Asociados Abogados mandando su solicitud a [info@bnya.es](mailto:info@bnya.es) o [comunicaciones@bnya.es](mailto:comunicaciones@bnya.es)

Redacción Noticias y Sentencias  
David Tomás Mataix

Maquetación Y Diseño de la Revista  
Mar Navarro Suria

**NAVARRO&ASOCIADOS**  
Abogados

VALENCIA  
Marqués del Turia, 13 - P  
46005 Valencia  
Tel. 96 351 71 9  
Fax 96 352 87 9  
valencia@mna.es

BARCELONA  
Diagonal, 405 bis - 1º  
08008 Barcelona  
Tel. 931621448  
Fax 931621446  
barcelona@mna.es

MADRID  
Lagasca, 56 - P  
28001 Madrid  
Tel. 91 559 91 2  
Fax 91 541 70 8  
madrid@mna.es

BILBAO  
Henaonº 11 - P  
48009 Bilbao  
Tel. 94 424 34 8  
Fax 94 424 35 8  
bilbao@mna.es

PALMA MALLORCA  
Mateu Enric Lladó 5-3ºB  
07002 Palma Malloca  
Tel. 971 72 79 5  
Fax 971 46 61 8  
pmallorca@mna.es