

## ¿Está obligada la empresa a mantener el teletrabajo implantado para hacer frente a la Covid-19?

Estimados Clientes:

Un JS reconoce el derecho de un trabajador al que se ordenó regresar al trabajo presencial en mayo de 2020, a permanecer en situación de teletrabajo por conciliación familiar. Considera que la empresa incumplió su obligación al denegar a la solicitud sin abrir un proceso de negociación ni valorar alternativas.

El 13-5-2020 una empresa comunica a sus trabajadores el retorno al trabajo presencial tras haber permanecido en situación de **teletrabajo** implantado desde el 16-3-2020 con el objeto de mantener la actividad empresarial durante el confinamiento impuesto para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por la Covid-19. Uno de los trabajadores, padre de 2 hijos menores de edad, solicita mantenerse en situación de trabajo a distancia por **conciliación familiar**. La empresa rechaza la solicitud alegando que la actividad de la empresa obliga a una atención directa de los asociados y que en caso de concederla se produciría una discriminación en relación con otros compañeros.

Entendiendo vulnerado su derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, el trabajador presenta **demanda** solicitando que se declare su derecho a realizar trabajo a distancia así como una indemnización de 3.125 € por daños y perjuicios.

El JS nº 6 Vigo recuerda que el **trabajo a distancia** se reconoce como derecho de los trabajadores en dos normas distintas:

- Por un lado, el **art.34.8 del ET** regula el derecho de los trabajadores a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo recoge, además, el procedimiento de negociación de la solicitud de 30 días de duración, aplicable en defecto de otro procedimiento pactado mediante negociación colectiva. Las discrepancias que surjan entre la dirección de la empresa y el trabajador se resuelven por la jurisdicción social.
- Por otro lado, el **art.5 del RDL 8/2020** de medidas urgentes para hacer frente al impacto del Covid-19, recoge la necesidad de que las empresas establezcan sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, que serán prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

En el caso analizado la empresa acordó denegar la solicitud del trabajador sin abrir ningún **proceso de negociación** o valoración de alternativas. Para el JS Vigo esto supone un incumplimiento de su obligación de valorar la solicitud de la trabajadora y de tratar en su caso de plantear alternativas. Sobre todo, teniendo en cuenta que el RDL 8/2020 prioriza el teletrabajo sobre otras opciones como la reducción de jornada. Considera que la empresa no puede escudarse en la discriminación de otros trabajadores pues no ha quedado probado que ningún otro trabajador solicitara el teletrabajo.

Por ello, el JS Vigo **estima la demanda** y reconoce el derecho del trabajador a permanecer en situación de teletrabajo hasta el fin de la vigencia de las medidas establecidas en el RDL 8/2020 art.5 (20-9-2020) así como el derecho a una indemnización por daños y perjuicios que rebaja a 600 € por estar el trabajador en situación de IT.

EXPERTOS EN GARANTIZAR SU TRANQUILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE SU EMPRESA.

Palencia, a veintuno de septiembre de dos mil veinte.

