



Roj: **SAN 2567/2021 - ECLI:ES:AN:2021:2567**

Id Cendoj: **28079240012021100129**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **04/06/2021**

Nº de Recurso: **103/2021**

Nº de Resolución: **132/2021**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00132/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº : 132/2021

Fecha de Juicio: 6/5/2021

Fecha Sentencia: 4/6/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000103 /2021

Proc. Acumulados:

Ponente: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: ASOCIACIÓN DE COMPAÑIAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTE, CCOO , LAB , ELA , UGT , CIG

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: CEA

NIG: 28079 24 4 2021 0000106

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000103 /2021

Procedimiento de origen: /



Ponente Ilmo/a. Sr/a: EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 132/2021

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

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

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a cuatro de junio de dos mil veintiuno.

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 0000103 /2021 seguido por demanda de CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO(letrado D. Francisco Saul Talavera Carballo) contra ASOCIACIÓN DE COMPAÑIAS DE EXPERIENCIA CON CLIENTE(letrado D. Ignacio Corchuelo Martínez-Asua), CCOO (letrada D^a Sonia de Pablo Portillo) , LAB(no comparece) , ELA (no comparece) , UGT(letrado D. Juan Lozano Gallen) , CIG (letrado D. Roy González Carracedo) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el 25 de marzo de 2021 se presentó demanda por Don Francisco Saúl Talavera Carballo, Letrado Colegiado en Madrid ,en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), contra, CEX (Asociación de Compañías de Experiencia con Cliente) y, como interesados las organizaciones sindicales: CONFEDERACIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS, (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, (UGT), CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA), LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), sobre, CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo. -La Sala designó ponente señalándose el día 6 de mayo de 2021, para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero. -Llegado el día señalado, tuvo lugar la celebración del acto del juicio, en el que la parte actora, se afirmó y ratificó en su demanda, en la que solicita se condene a la patronal demandada a que reconozca los siguientes derechos:

Reconocer a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como por ejemplo, ordenadores fijos, o 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, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia al no haber sido facilitados dichos medios por las empresas del sector, desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan.

Reconocer a las personas trabajadoras del sector el derecho 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 desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan.



Reconocer a las personas trabajadoras del sector 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.

EUSKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), no comparecieron al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado de CEX alegó las excepciones de falta de acción, inadecuación de procedimiento, falta de legitimación pasiva y falta de litis consorcio pasivo necesario, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

Confederación Sindical Comisiones Obreras, (CCOO), Unión General de Trabajadores, (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG), se adhieren a la demanda.

Cuarto. - Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Quinto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. -La patronal demandada es la única asociación para la actividad de los centros de llamadas (CNAE 8220), sus estatutos empresariales, con número de expediente 99003435, están depositados ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La Asociación patronal CEX representa a la gran mayoría de empresas del sector, prestando servicio a sus miembros en cuestiones relativas a información, asesoramiento y formación en todos los temas relacionados con Contact Center y Experiencia de Cliente, en un ámbito que abarca todas las Comunidades Autónomas. La asociación patronal es la única patronal que negocia el convenio colectivo sectorial y la que negocia las cuestiones sectoriales, de ámbito superior a la empresa, en representación de las empresas del sector, conociendo que el conjunto de trabajadores de las mismas empresas se han visto en situación de trabajo a distancia, a partir del 14 de marzo de 2020 hasta la fecha, a raíz de la COVID-19, enfermedad producida por la infección por el virus SARS-CoV-2, enfermedad de declaración obligatoria urgente, del subtipo SARS (Síndrome Respiratorio Agudo Grave) y que sigue plenamente vigente como es público y notorio.

SEGUNDO. - El sindicato CGT ostenta suficiente implantación en esta actividad a nivel estatal, siendo su ámbito de actuación más amplio que el del conflicto, teniendo la condición de más representativo a nivel sectorial.

TERCERO. - Por Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2017, de una parte, por la Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores. (BOE 12 de julio de 2017)

CUARTO. - El 23 de junio del 2020, se levantó Acta de la Reunión de Negociación del III Convenio Colectivo de Ámbito Estatal del Sector de Contact Center, en su Apartado Quinto bajo el epígrafe: "Discusión Acerca del Teletrabajo", se manifestó tanto por la parte demandante como por la asociación empresarial demandada, lo siguiente:

In tervención de la Confederación General del Trabajo:

"Toma la palabra CGT y pone de manifiesto la actitud deshonesta mostrada por las empresas desde el inicio de la pandemia. La mayoría de las empresas no respetaban las preceptivas medidas de seguridad y salud y, como mal menor, hubo que proceden a la salida de los trabajadores de las plataformas hacia sus domicilios.

As imismo, las empresas se han venido aprovechando de la situación, toda vez que, con la excusa de la situación excepcional y extraordinaria, los trabajadores han tenido que poner en muchos casos sus propios medios para trabajar, asumiendo asimismo gastos adicionales por trabajar desde sus casas.

CG T manifiesta que por la falta de voluntad de la patronal esto sigue sin arreglarse y que la excusa de la inseguridad jurídica, dada la posible reforma del teletrabajo que se está anunciando por el Ministerio de Trabajo, no es admisible, porque la gente sigue asumiendo el coste de esta situación.

CG T manifiesta que nos encontramos a día de hoy un proceso generalizado del vicio del consentimiento, dado que el teletrabajo está siendo defendido por las personas como medida de seguridad y salud frente al COVID, y



las empresas están abusando de su posición para no poner los medios de producción, sobrecargando de gastos a las plantillas del sector.

CG T insiste en que las empresas del sector se han aprovechado estos meses de la situación, cargando sobre los trabajadores los costes asociados a trabajar desde sus casas.

Así las cosas, uno de los puntos fundamentales sobre los que debe pivotar todo acuerdo sobre teletrabajo, debe ser el relativo a la facilitación de los equipos de trabajo por parte de las empresas, así como como la compensación por éstas de los gastos asociados al teletrabajo y que han asumido los trabajadores desde el mes de marzo cuando se inició la pandemia. Finalmente, CGT manifiesta que sería necesario desarrollar la desconexión digital.>

Intervención de CEX:

Como la palabra CEX y manifiesta que el teletrabajo, aun cuando ahora ha sido una medida excepcional y extraordinaria como consecuencia de la pandemia provocada por el COVID-19, considera que ha llegado para quedarse y que será un tema que deberá ser abordado en las empresas del sector.

En este sentido, CEX manifiesta que, a nivel sectorial, se deberían fijar unas líneas básicas, para que posteriormente cada empresa pudiera adaptar las mismas a sus propias características. CEX indica que cada empresa tiene condiciones y características particulares, y que no tendría sentido hacer una regulación absolutamente exhaustiva a nivel sectorial.

Dicho lo anterior, y al igual que ha manifestado alguna organización sindical en su intervención, a día de hoy existe una importante inseguridad jurídica al respecto, dada la inminente regulación sobre el teletrabajo que está anunciando el Gobierno y el desconocimiento de todas las partes de cómo quedará finalmente dicha regulación. Así las cosas, CEX manifiesta que, en su opinión, lo más conveniente sería esperar a que se publicara la normativa que ha anunciado el Gobierno para proseguir con la negociación en materia de teletrabajo. (Descriptor 19)

QUINTO. - El 23 de septiembre del 2020, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

SEXTO. - El 19 de octubre del 2021 se suscribió un Acta de Acuerdo ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, en relación con la negociación de la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora que preste servicios a distancia. El procedimiento de mediación fue promovido por el Sindicato UGT frente a CEX, siendo el contenido del acuerdo el siguiente:

"El pasado 15 de octubre de 2020, las partes han alcanzado un acuerdo en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo, en virtud del cual acuerdan crear una mesa negociadora paralela a nivel sectorial, que tendrá por objeto la negociación de lo dispuesto en la Disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, fijándose como plazo máximo para la misma hasta el 28 de febrero de 2021. Las representaciones de CGT, CIG y Lab firman la presente acta en desacuerdo con su contenido."

SÉPTIMO. - Como consecuencia del acuerdo alcanzado ante el Servicio de Interconfederal de Mediación y Arbitraje, con fecha 3 de noviembre de 2020, se constituye la Mesa Paralela Sectorial Estatal para la Negociación de la Disposición Transitoria tercera del Real Decreto - Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia.

OCTAVO. - El calendario de reuniones del proceso de negociación se sucedió formalmente en las siguientes fechas: 3 de noviembre del 2020, 14 de diciembre de 2020, 11 de enero del 2021, 3 de febrero del 2021, 10 de febrero del 2021, 24 de febrero del 2021 y 26 de febrero del 2021.

En la primera reunión constitutiva de la mesa de negociación la patronal señaló que " CEX entiende que, dadas las especiales circunstancias derivadas del COVID-19, y el esfuerzo que las empresas del sector están asumiendo en una época tan complicada como la actual, no es posible la compensación de gastos" y " que las compensaciones por los medios y herramientas (para el caso de que excepcionalmente éstos no se entreguen físicamente), no tendrá carácter retroactivo." (Descripción-20)

Manifestando CEX en la reunión de 3 de febrero de 2021, 4ª reunión, el "importe se abonaría con carácter retroactivo desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto Ley 28/2020 (esto es, desde el 13 de octubre de 2020)". Concluyendo la patronal que " La regulación relativa a dicha situación fue publicada por el Gobierno en el mes de octubre de 2020, y no antes, y, por consiguiente, todos tenemos que adaptarnos a dicha situación". Se reitera dicha posición en la 5ª reunión, " CEX insiste en que el Real Decreto-ley no establece de manera expresa ninguna retroactividad y, en consecuencia, sería acorde al mismo establecer una retroactividad hasta el 13 de octubre de 2020". (descriptores 23 y 24)



NOVENO. - El proceso de negociación en relación con las condiciones de trabajo que se derivan de la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto - Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia, se cerró SIN ACUERDO en fecha de 26 de febrero del 2021. (descriptor 26)

DECIMO. - Se aporta por la parte demandante:

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera, contra las empresas Konecta BTO, Konecta Servicios de BPO, Universal Support, Konecta Mediación, Konecta Andalucía y Konecta Centros Especiales de Empleo.

-Acta de Acuerdo de fecha 7 de abril del 2021 suscrita ante la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, por la cual se acuerda abrir una mesa de negociación el día 15 de abril del 2021.

-

Ac ta de la Negociación de fecha 15 de abril del 2021, en las empresas del Grupo Konecta.

- Solicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Transcom.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Digitex Informática.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Catalana Occidente Contact Center.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Grupo GSS Covisan.

-A cta de Acuerdo de fecha 7 de abril del 2021 suscrita ante la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, por la cual se acuerda abrir una mesa de negociación el día 7 de abril del 2021.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Integrated Call Center

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Integrated Call Centerfrente a la empresa Center Ilusión Contact Center, Ilusión CEE Contact Center

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa ISGF Informes Comerciales.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Sitel.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa Teleperformance España.

-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa del Grupo Atento.

-A cta de Acuerdo de fecha 7 de abril del 2021 suscrita ante la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, por la cual se acuerda abrir una mesa de negociación el día 9 de abril del 2021.

-A cta de la Primera Reunión del Período de Consultas con el Grupo Atento de fecha 15 de abril del 2021.

-A cta de la Segunda Reunión del Período de Consultas con el Grupo Atento de fecha 21 de abril del 2021.



-S olicitud de Conciliación Previa a la Demanda de Conflicto Colectivo en Materia de Retribución Por Compensación de Gastos y Medios de Teletrabajo en virtud de lo establecido por la Disposición Transitoria Tercera frente a la empresa del Unisono Soluciones de Negocio.

-A cta de Acuerdo de fecha 7 de abril del 2021 suscrita ante la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, por la cual se acuerda abrir una mesa de negociación el día 25 de marzo del 2021. (descriptor 52 a 78)

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. -En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS.

SEGUNDO. - Se solicita, que se dicte sentencia por la cual se estime íntegramente nuestra demanda y en consecuencia se condene a la patronal demandada a que reconozca los siguientes derechos:

-R econocer a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como por ejemplo, ordenadores fijos, o portátiles, Tablet, webcam, teléfonos, inteligentes, teclados, ratones, cascos impresoras y similares, o hayan acometido la instalación, reparación y actualización de sus equipos, como también en el caso de que hayan tenido que adquirir material de oficina, como por ejemplo, material fungible, mesas, sillas, lámparas, atril o reposapiés, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia al no haber sido facilitados dichos medios por las empresas del sector, desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan.

-R econocer a las personas trabajadoras del sector el derecho 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 desde la aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan.

-R econocer a las personas trabajadoras del sector 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.

EU SKO LANGILEEN ALKARTASUNA (ELA) y LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK (LAB), no comparecieron al acto de juicio, pese a constar citados en legal forma.

El letrado de CEX alegó las excepciones de falta de acción, inadecuación de procedimiento, falta de legitimación pasiva y falta de litis consorcio pasivo necesario, y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, El RDL 8/2020, de 17 de marzo, reconoce en su introducción que el trabajo no presencial se configura como un: "Instrumento de primer orden para conjugar las necesarias medidas de aislamiento y contención de la propagación del virus y, al mismo tiempo garantizar la continuidad en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales".

Es ta norma declara el carácter preferente del trabajo a distancia (artículo 5), por tratarse de "Un instrumento de primer orden" para lograr el objetivo indicado. Dicho precepto señala: "Se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad". Las leyes no tienen efectos retroactivos, a no ser que expresamente se disponga lo contrario (art. 2.3 CC.). Ha existido un proceso de negociación, la patronal entiende que no cabe retrotraer los efectos del Real Decreto 28/2020 a marzo de 2020, no cabe negociar los gastos de marzo a octubre de 2020.El COVID no es causa justificativa para retirar determinados beneficios sociales vinculados al trabajo presencial, tampoco ha de servir como justificación para abonar compensaciones de gastos por el trabajo a distancia no previstos en la ley. Debiendo mantenerse las condiciones de trabajo con independencia de la modalidad de trabajo.



Confederación Sindical Comisiones Obreras, (CCOO), Unión General de Trabajadores, (UGT), Confederación Intersindical Galega (CIG), se adhieren a la demanda.

TERCERO. - Como consta en el antecedente fáctico tercero por la empresa se han planteado una serie de excepciones procesales que aparecen vinculadas al ámbito real del presente conflicto colectivo.

Se viene a defender por parte de la asociación demandada que debió dirigirse la demanda frente a las empresas del sector.

Para resolver las cuestiones que se plantean hemos de efectuar las siguientes consideraciones:

1. - La doctrina jurisprudencial viene señalando desde antiguo que " el objeto procesal queda determinado por la pretensión inicial en aplicación del principio dispositivo, ello quiebra cuando con el ejercicio de la acción se pretende obtener un pronunciamiento con vocación de generalidad cuyo alcance personal y territorial pueda rebasar los límites inicialmente trazados, añadiendo que dado el carácter de las sentencias recaídas en procesos de conflicto colectivo, a las que el artículo 157-3 (hoy 158,3) de la Ley de Procedimiento Laboral atribuye efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes o que puedan plantearse sobre idéntico objeto, su ámbito personal y funcional no puede quedar al arbitrio de las partes; no siendo lícito - continúa diciendo- que el actor pretenda reducir artificialmente el ámbito del conflicto para hacerlo coincidir con el de su representatividad o legitimación. (SsTS 14-1-1.997 - rec 1587/1996 - y de 14-6-1 .994."

2. - Con relación a la legitimación pasiva en el proceso de conflicto colectivo en los conflictos colectivos de ámbito sectorial, dicha cuestión fue objeto de examen en la STS de 20-9-2.010- rec. 220/2.009- que razona que la legitimación pasiva en el proceso de conflicto colectivo no depende de la norma aplicable para resolver el conflicto, sino del objeto de éste, y que cuando se impugnan unas prácticas supraempresariales generalizadas en el sector la legitimación pasiva corresponde a las asociaciones patronales que representan a las referidas empresas y no a las empresas como tales.

3. -Partiendo de lo anterior, que el presente conflicto colectivo es de ámbito sectorial y en consecuencia se ha dirigido la demanda frente a la asociación patronal que defiende los intereses del sector, La Asociación patronal CEX que representa a la gran mayoría de empresas del sector, prestando servicio a sus miembros en cuestiones relativas a información, asesoramiento y formación en todos los temas relacionados con Contact Center y Experiencia de Cliente, en un ámbito que abarca todas las Comunidades Autónomas. La asociación patronal es la única patronal que negocia el convenio colectivo sectorial y la que negocia las cuestiones sectoriales, de ámbito superior a la empresa, en representación de las empresas del sector, la firmante del convenio colectivo.

b. - que, por lo tanto, la legitimación pasiva, en el ámbito del conflicto suscitado le corresponde a CEX en su calidad de Asociación de empresarios conforme a la doctrina expuesta y no a las empresas del sector individualmente consideradas;

c. - que en consecuencia la litis ha sido debidamente constituida, debiendo rechazarse las excepciones de falta de legitimación pasiva y de falta de litisconsorcio pasivo necesarias alegadas por la asociación patronal demandada, porque la acción tal y como ha sido planteada, debe dirigirse contra la referida patronal y no contra cada una de las empresas del sector.

CUARTO. - Alegada por el letrado de CEX la excepción de inadecuación de procedimiento, procede su previo análisis, señalando al efecto que la cuestión litigiosa se centra en la pretensión de la demanda de condena a la patronal demandada a reconocer a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de gastos para el desarrollo del trabajo a distancia en los términos concretados en el suplico de la demanda en aplicación de la normativa que a continuación se cita.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnico y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

El Real Decreto ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE 23 de septiembre de 2020) incluye en su ámbito de aplicación las relaciones de trabajo en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. (art.1)



Los artículos 6 y 7 relativos al acuerdo de trabajo a distancia disponen:

"Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.

1. *El acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito. Este acuerdo podrá estar incorporado al contrato de trabajo inicial o realizarse en un momento posterior, pero en todo caso deberá formalizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia.*

2. *La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.*

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo."

"Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Se 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) *Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.*

d) *Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.*

e) *Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.*

f) *Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.*

g) *Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.*

h) *Medios de control empresarial de la actividad.*

i) *Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.*

j) *Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

k) *Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.*

l) *Duración del acuerdo de trabajo a distancia."*

En la Sección 2.ª, bajo el epígrafe "Derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos", los artículos 11 y 12 disponen:

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

1. *Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.*

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



" *Ar título 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."

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

"1 . Este real decreto-ley será íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y que estuvieran reguladas, con anterioridad a su publicación, por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia, desde el momento en el que estos pierdan su vigencia.

En caso de que los convenios o acuerdos referidos en el apartado anterior no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo que las partes firmantes de estos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

2. En ningún caso la aplicación de este real decreto-ley podrá tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas que prestasen con carácter previo sus servicios a distancia que se reflejarán en el acuerdo de trabajo a distancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.

3. El acuerdo de trabajo a distancia regulado en la sección segunda del capítulo II de este real decreto-ley deberá formalizarse en el plazo de tres meses desde que el presente real decreto-ley resulte de aplicación a la relación laboral concreta. En idéntico plazo deberán efectuarse adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de este real decreto-ley, no derivados de convenios o acuerdos colectivos."

" *Di sposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.*

Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo , o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario.

En su caso, la negociación colectiva establecerá la forma de compensación de los gastos derivados para la persona trabajadora de esta forma de trabajo a distancia, si existieran y no hubieran sido ya compensados."

Po r lo que se refiere a la excepción de inadecuación de procedimiento, porque se trata de un conflicto de intereses o económico y no jurídico, cabe precisar que, el conflicto de intereses, económico o de innovación no pretende interpretar y aplicar una norma jurídica sino modificarla. Son conflictos que no pueden resolverse con base en la aplicación de una norma, sino que deben solventarse a través de la voluntad negociadora de las partes, que no puede ser suplantada por el órgano judicial (sentencia del TS de 4 de noviembre de 2010, recurso 64/2010)

La STS de 23 de febrero de 2021, rec. 149-2019 argumenta:

"El TS no ha proporcionado una respuesta uniforme a los conflictos colectivos en los que se suscitaba un conflicto de intereses o económico y no jurídico:

1) Inadecuación de procedimiento

Re iterados pronunciamientos del TS han apreciado en estos supuestos la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo (por todas, sentencias de 12 de junio de 2015, recurso 113/2014 ; 28 de marzo de 2017, recurso 83/2016 ; 23 de marzo de 2018, recurso 71/2017 ; 4 de marzo de 2020, recurso 133/2018 ; 14 de octubre de 2020, recurso 108/2019 ; y 20 de octubre de 2020, recurso 95/2019).

La sentencia del TS de 4 de marzo de 2020, recurso 133/2018 , explica que "no puede plantearse bajo la modalidad procesal de conflicto colectivo una petición ayuna de toda cobertura legal, convencional o directamente reconocida por la empresa."



La sentencia del TS de 20 de octubre de 2020, recurso 95/2019 , argumenta: "a diferencia del conflicto de intereses o económico, cuya finalidad es la modificación del orden jurídico preestablecido y que, por ello, no puede encontrar solución en Derecho, ni permite que el Juez pueda suplantar la actividad negociadora de las partes -único procedimiento para pacificar la situación-, el conflicto colectivo jurídico presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica. En este último lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica que está disciplinada por la ley o por el convenio colectivo o que resulta afectada por una decisión o una práctica de la empresa. En suma, el conflicto jurídico surge porque una de las partes entiende que se están alterando de alguna manera las condiciones de las relaciones de trabajo." La citada sentencia confirma la de instancia, que había declarado la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo.

2) Falta de jurisdicción

También ha habido pronunciamientos de este Tribunal en el sentido de que, cuando se ejercita una pretensión sin base jurídica, que no debe resolverse mediante la interpretación y aplicación del ordenamiento sino que pretende crear una norma, en tal caso debe apreciarse la falta de jurisdicción (sentencias del TS de 5 de diciembre de 2001, recurso 1168/2001 ; 5 de julio de 2002, recurso 1277/2011 ; 7 de febrero de 2006, recurso 23/2005 ; 26 de mayo de 2009, recurso 107/2008 ; 13 de mayo de 2014, recurso 109/2013 ; 20 de junio de 2017, recurso 170/2016 , entre otras).

Co mo regla general, la falta de jurisdicción es apreciable de oficio, por afectar al orden público procesal: art. 9.6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (en adelante LOPJ) y art. 38 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (en adelante LEC). En ese sentido se han pronunciado las sentencias del TS de 14 de mayo de 2014, recurso 1286/2013 ; 18 de mayo de 2016, recurso 3951/2014 y 1 de marzo de 2018, recurso 1422/2016 , y las citadas en ellas.

3) Falta de acción

As imismo, este Tribunal ha sostenido que, cuando existe un conflicto de intereses, debe declararse la falta de acción (sentencia del TS de 6 de marzo de 2019, recurso 65/2018) (EDJ 2019/544246).

La falta de acción también es apreciable de oficio por afectar al orden público procesal (sentencia del TS de 15 de noviembre de 2017, recurso 247/2016) (EDJ 2017/259453).

4) Desestimación de la demanda

Es ta Sala también se ha pronunciado en el sentido de que, cuando existe un conflicto de intereses, debe confirmar la sentencia recurrida, que desestimaba la demanda (sentencia del TS de 20 de enero de 2015, recurso 207/2013) .

La sentencia del TS de 29 de junio de 2020, recurso 30/2019 , explica que la utilización de la expresión "jurisdicción" no significa que se niegue a los demandantes el derecho a la respuesta a sus pretensiones relativas a conflictos de intereses. Esta Sala sostiene que deben rechazarse las pretensiones que persiguen que sea la jurisdicción la que construya ex novo la regulación de las condiciones de trabajo que deberían fijarse mediante las normas, convenios o pactos correspondientes. Una cosa es que tal súplica resulte "extraña a la jurisdicción" porque no puede ser atendida, y otra distinta es que el juez o tribunal carezca de competencia para, en tal caso, desestimarla. Para afirmar que el órgano judicial carece de jurisdicción sería necesario ofrecer al demandante la información sobre cuál debe ser el juez o tribunal que haya de conocer de su pretensión. Si la parte actora carece de acción porque se entienda que lo que pretende no constituye un verdadero conflicto jurídico, procederá desestimar la demanda.

La inadecuación de procedimiento es un defecto procesal consistente en la infracción de la norma imperativa determinante de la clase de procedimiento a seguir. El art. 102.2 de la LRJS establece: "si en cualquier momento desde la presentación de la demanda se advirtiere la inadecuación del procedimiento seguido, se procederá a dar al asunto la tramitación que corresponda a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas".

Po r tanto, la inadecuación de procedimiento supone que otra modalidad procesal es adecuada para examinar la pretensión ejercitada en ese pleito. La consecuencia es que el tribunal deberá tramitar el procedimiento conforme a la modalidad procesal idónea, si ello es posible. En caso contrario, se estima la excepción de inadecuación de procedimiento y la parte actora podrá interponer una segunda demanda por el cauce procesal adecuado, reclamando el mismo derecho. Es decir, no produce el efecto de cosa juzgada porque deja imprejuizado el fondo del asunto.

Po r el contrario, cuando se trata de un conflicto de intereses o económico, no hay ninguna modalidad procesal idónea para tramitarlo porque se ha ejercitado una pretensión que no puede recibir una respuesta jurisdiccional. La parte actora no puede formular una nueva demanda conforme a una modalidad procesal distinta porque un



conflicto de intereses no puede resolverse por los tribunales. Se trata de una sentencia desestimatoria de su pretensión que produce efecto de cosa juzgada.

En definitiva, cuando se aprecia la existencia de un conflicto de intereses o económico, no debe estimarse la excepción de inadecuación de procedimiento, sino que, al tratarse de un pronunciamiento sobre el fondo del asunto, debe desestimarse la demanda.

()

La denominada falta de acción es de creación jurisprudencial. Las sentencias del TS de 8 de mayo de 2015, recurso 56/2014; 5 de diciembre de 2019, recurso 31/2018; y 9 de enero de 2020, recurso 197/2018, entre otras, explican que la falta de acción no tiene en los tribunales laborales un estatuto procesal claramente delimitado que le otorgue autonomía propia. Según las ocasiones la falta de acción se ha identificado:

- 1) Con un desajuste subjetivo entre la acción y su titular.*
- 2) Con una inadecuación objetiva del proceso elegido en relación con la pretensión ejercitada.*
- 3) Con la ausencia de un interés litigioso actual y real, de modo especial cuando se ejercitan acciones declarativas.*
- 4) Con una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada.*

2. - En caso de conflicto de intereses o económico, no cabe declarar de oficio la falta de acción porque no concurre ninguno de los supuestos que integran dicha institución procesal: ni ha habido un desajuste subjetivo entre la acción y su titular, ni una inadecuación objetiva del proceso elegido, ni una ausencia de un interés litigioso actual y real, ni una falta de fundamentación de la pretensión ejercitada."

En aplicación de la doctrina expuesta, Esta Sala desestima la excepción de inadecuación de procedimiento, porque no hay ninguna otra modalidad procesal distinta de la de conflicto colectivo que sea idónea para articular esa pretensión. Tampoco el procedimiento ordinario es adecuado para resolverla. En consecuencia, no puede declararse la inadecuación de procedimiento.

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

1) La sentencia del TS de 30 de abril de 2001, recurso 3215/2000, explica que la parte actora no buscaba propiamente la interpretación de un convenio colectivo sino el establecimiento de una estipulación nueva, por lo que en rigor estaríamos ante un conflicto de intereses o de regulación. " *Ahora bien: es indudable que las pretensiones se definen e identifican por regla general de acuerdo con los fundamentos que proponen, como origen y basamento de la petición que a la postre se deduce. Y en este sentido, claro parece que esa parte propuso la controversia como una cuestión interpretativa, principalmente de los arts. 42 y 43 del Convenio Colectivo vigente, de cuya exégesis podría concluirse, se afirma, cuál es la jornada de mérito. Resulta por ello más aconsejable seguir el planteamiento de la cuestión que ofrece la sentencia recurrida, la cual entendió que concurrían elementos de partida suficientes, para entender cumplimentados los presupuestos procesales de un conflicto colectivo, sin perjuicio de constatar, como pronunciamiento final, que la Norma paccionada no autorizaba ni apoyaba la conclusión a que el Sindicato proponente llega."*

2) La sentencia del TS de 6 de febrero de 2019, recurso 6/2018, argumentó que la parte actora no pretendía alterar el convenio colectivo sino aplicarlo, lo que no tiene " *Nada que ver, por tanto, con un conflicto de intereses. Estamos ante un paradigmático conflicto de interpretación del convenio, al hilo del cual aparecen posiciones encontradas que reclaman para sí, precisamente, el acierto en la forma de respetar lo acordado. En tales circunstancias, carece de sentido achacar a la contraparte el deseo de cambiar el articulado del convenio."*

3) *En el mismo sentido, las sentencias del TS de 8 de mayo de 2015, recurso. 56/2014; y 10 de octubre de 2018, recurso 145/2017, explican que la demandante no pretende alterar el orden jurídico establecido y cambiar las condiciones de trabajo, sino que aspiran a que la empresa respete y haga efectivas las normas de obligado cumplimiento. No se trata de decidir cómo han de ser las cosas (conflicto de intereses) sino cómo son a la vista de las normas aplicables.*

En este pleito, la parte actora sostiene que la Disposición Transitoria Tercera del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ya establece expresamente como derecho la necesidad de abonar los gastos y de aportar los medios necesarios para ejecutar la prestación laboral, figurando por tanto como una consecuencia conforme a la ley y relacionada directamente con las obligaciones esenciales de la relación laboral a las que con anterioridad nos hemos referido, de trabajar a cambio de una remuneración, dice expresamente lo siguiente la citada Disposición Transitoria: *Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas*



de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras estas se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria.

En todo caso, las empresas estarán obligadas a dotar de los medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario>

Obligación expresa que ya venía impuesta en el Artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo al preceptuarse:

" En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello estés mica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberá ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad "

Si la pretensión de la parte actora no encuentra sustento en las normas aplicables, lo procedente será desestimar la demanda, sin apreciar la inadecuación de procedimiento. La parte actora no postula la modificación del articulado de la normativa legal citada, sino únicamente su interpretación y aplicación, por lo que no se trata de un concepto de intereses o económico sino jurídico.

QUINTO.- Las normas transcritas en el fundamento de derecho anterior obligan a desestimar la demanda; ni las Disposiciones Transitoria Segunda y Tercera del Real Decreto ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ni el artículo 5 del Real Decreto ley 8 /2020, de 17 de marzo, reconocen a las personas trabajadoras del sector el derecho a la compensación de los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares, incluidos en los mismos el acceso a servidores de internet o instrumentos tecnológicos e informáticos como por ejemplo, ordenadores fijos, o portátiles, Tablet, webcam, teléfonos, inteligentes, teclados, ratones, cascos impresoras y similares, o hayan acometido la instalación, reparación y actualización de sus equipos, como también en el caso de que hayan tenido que adquirir material de oficina, como por ejemplo, material fungible, mesas, sillas, lámparas, atril o reposapiés, y todo ello como elementos necesarios para el desarrollo del trabajo a distancia ,a la compensación de los gastos derivados del desarrollo del trabajo a distancia en sus domicilios particulares, y que derivarían de los consumos de los gastos corrientes de electricidad, agua, y calefacción, como por otros gastos, molestias e inconvenientes que ha producido la ocupación del espacio personal y privado, derivados de la prestación de trabajo a distancia ,el derecho a la sustitución de los equipos, medios o instrumentos propios por dotaciones titularidad de la empresa, quedando obligada a su instalación, mantenimiento, actualización, reparación, o cambio.

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.

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

FALLAMOS

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

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 nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0103 21; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0103 21 (IBAN ES55), 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.

FONDO DOCUMENTAL CENDOS