



El empleado, que teletrabajó entre el 1 de febrero de 2018 y el 31 de enero de 2019, no quiso volver a la oficina de manera presencial como le pedía la empresa.

## SENTENCIA

## ¿Puede una empresa imponer la reincorporación a un teletrabajador?

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha determinado que la negativa de un asalariado a regresar a su puesto no puede considerarse dimisión.

**Víctor Moreno.** Madrid

La pandemia de coronavirus ha impuesto el teletrabajo, pero esta figura ya existía antes del Covid y su aplicación ha generado más de un problema laboral. La sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC) acaba de pronunciarse sobre uno de estos asuntos en una sentencia en la que trata de determinar si la negativa de un empleado a reincorporarse al trabajo presencial, tras haber estado teletrabajando durante un año en virtud de un acuerdo especial, puede considerarse dimisión o debe de entenderse como un despido improcedente.

En este caso específico, el empleado y la compañía alcanzaron un acuerdo –que tenía vigencia entre el 1 de febrero de 2018 hasta el 31 de enero de 2019– para que el primero pudiese ejercer sus funciones desde su domicilio y atender igualmente a sus dos hijos. Una vez finalizado este plazo, la empresa le solicitó su reingreso, algo a lo que éste se negó alegando que era imposible dadas sus circunstancias personales.

### ¿Dimisión?

Tras diferentes comunicaciones entre las dos partes y ante la negativa a regresar a la plantilla presencial, la compañía decidió, de manera unilateral, extinguir el contrato de trabajo al entender que su no

reincorporación dejaba clara su “inequívoca voluntad” de finalizar el vínculo laboral que les unía.

El TSJC ha terminado desestimando el recurso de suplicación de la empresa y ha confirmado la sentencia de instancia en la que se declaraba que, en este caso, se trataba de un despido improcedente y no una suerte de dimisión del trabajador.

Para tomar esta decisión, explica Raúl Rojas, socio de laboral de Ecija, la sala detalla la doctrina jurisprudencial y señala que la voluntad unilateral del trabajador de extinguir su contrato puede manifestarse de manera expresa o tácita y que, en este segundo supuesto, es necesario que su conducta refleje “una voluntad clara, concreta, consciente, firme y terminante reveladora de su propósito”.

Así que, insiste Rojas, para delimitar el abandono de trabajo frente al despido disciplinario por ausencias a su pue-

### La voluntad de un trabajador de extinguir un contrato debe señalarse de manera expresa

to establece que “la inasistencia más o menos prolongada del trabajador al centro, no es algo que mecánicamente equivalga a una extinción por dimisión, sino que se necesita que dichas ausencias puedan hacerse equivaler a un comportamiento del que quepa extraer, de manera clara, cierta y terminante, que el empleado desea extinguir el contrato”, apunta el fallo.

Basándose en esta doctrina, la sala niega la existencia de una voluntad clara por parte del empleado de extinguir la relación laboral, indica el experto. “El tribunal entiende que los argumentos alegados por el empleado para la no reincorporación presencial a su puesto de trabajo en la fecha

acordada permiten deducir la voluntad de mantenimiento del acuerdo especial de teletrabajo más allá de la vigencia final prevista”.

### Voluntad

Por otro lado, continúa explicando Rojas, “la sala sostiene que tampoco puede deducirse la voluntad extintiva por parte del empleado en actos posteriores a la comunicación de extinción: cuando, tras recibir el burofax en el que se le comunica la finalización del contrato, éste indica que ha recibido el mismo y que le señalen los pasos a seguir; o cuando solicita el certificado de empresa y finiquito –donde consta como causa de extinción del contrato, la baja voluntaria del trabajador– con el fin de poder percibir las prestaciones de desempleo. Más bien al contrario, de ello puede deducirse que el empleado considerara que la extinción se producía por voluntad de la empresa”.

### Supuesto abandono del puesto

Según detalla la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en febrero de 2019, una vez finalizado el acuerdo especial, la empresa envió al empleado una comunicación en la que insistía en que el acuerdo de teletrabajo suscrito había finalizado unos días antes y que, por tanto, se le debía aplicar el

régimen ordinario de trabajo, que exigía la prestación de servicios de manera presencial. En este mismo correo, se le indicaba que, en caso de no cumplir con lo acordado, la compañía entendería que había abandonado su puesto, dándose así por extinguida la relación laboral que unía a ambas partes.

## COMPENSACIÓN

## El Supremo cierra el largo periplo judicial del canon digital

**V. Moreno.** Madrid

Han sido muchos años de batallas legales y resoluciones en ambas direcciones, pero el largo periplo judicial del canon digital ha concluido con la quinta y última sentencia emitida por el Tribunal Supremo (TS).

En este caso, se trata del recurso interpuesto por Entidad de Gestión de Derechos de los Productores Audiovisuales (Egeda), Visual Entidad de Gestión de Artistas Plásticos (Vegap), Artistas Intérpretes Sociedad de Gestión (Aisge) y Derechos de Autor de Medios Audiovisuales (DAMA) contra el Estado, al no haber adoptado éste las medidas para garantizar a los titulares de los derechos de propiedad intelectual una compensación por copia privada durante el año 2016.

Por esta razón, Egeda pedía una indemnización de más de 19 millones de euros; Vegap, 776.000 euros; DAMA, cerca de 4,5 millones de euros; y Aisge, una cantidad superior a 15,5 millones de euros.

### Obligación

El alto tribunal ha dado la razón a los organismos que representan a los artistas, guionistas y realizadores al entender que, si el Gobierno introdujo o mantuvo el límite de copia privada sin compensación, incumplió la obligación impuesta por la norma comunitaria. Y de dicha falta, nacería justamente la obligación de indemnización para reparar el daño causado.

Lo más relevante de esta sentencia, así como de las anteriores, es que el Tribunal Supremo “efectúa un pronunciamiento general sobre la obligación del Estado de compensar a todas las entidades de gestión españolas, incluidas aquellas que no han sido parte de los procedimientos, por ausencia absoluta de compensación en los años 2015, 2016 y los siete primeros meses de 2017”, explica José Antonio Suárez, socio de propiedad intelectual de act DA Lawyers.

El fallo, según explica el experto, corrige de forma parcial –el TS ha desestimado las reclamaciones respecto a 2012, 2013 y 2014– los efectos de la legislación de 2011 sobre el llamado canon digital, que “ha causado un grave quebranto al sector cultural español (algo más de 400 millones de euros) y que, como avanzaron desde su origen los juristas especialistas, apenas tenía posibilidades de superar la prueba de su análisis por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como así sucedió”.

Como consecuencia de estas resoluciones, el Estado deberá compensar, en las proporciones indicadas, a las ocho entidades de gestión existentes con más de 57 millones de euros, más intereses. “Estas cantidades”, insiste Suárez, “deberán beneficiar incluso a aquellos colectivos a los que previamente se había negado el derecho a cobrar dicha compensación”.



En 2011 se modificó la normativa sobre la compensación por copia privada.