

ECONOMÍA / POLÍTICA

La Audiencia avala que la empresa quite el plus de transporte al teletrabajador

LABORAL/ En una sentencia que da la razón al 'call center' Unísono frente a los sindicatos, la Audiencia Nacional considera que el plus de transporte tiene una naturaleza extrasalarial, que solo compensa un gasto que con el teletrabajo no existe.

Mercedes Serraller, Madrid
La Audiencia Nacional permite que la empresa suprima el plus de transporte al teletrabajador. Así lo establece en una sentencia que da la razón al call center Unísono frente a los sindicatos, fallo contrario a otros del mismo tribunal relativos a los cheques restaurante o al cambio de horario por el teletrabajo, que no avala. Y que se produce en plena avalancha de conflictos por las modificaciones de condiciones laborales que implica el trabajo en remoto (ver información adjunta). La Audiencia considera que el plus de transporte tiene una naturaleza extrasalarial, que sólo compensa un gasto que con el teletrabajo no existe.

El Convenio colectivo del sector de *contact center* establece un plus extrasalarial de transporte por cada día de trabajo efectivo para aquellos trabajadores que comiencen o finalicen su jornada a partir de las 24 horas y hasta las 6 horas, cuantías que establecen las tablas salariales. Los pluses de transporte se sitúan en una horquilla entre 20 y algo más de 100 euros al mes, aunque algunas empresas y sectores prefieren pagarlos por días, a razón de 2-4 euros diarios, o por kilómetros.

A finales de mayo de 2020, Unísono planteó a los trabajadores que entendía que "no corresponde el abono del plus de transporte en la situación de teletrabajo ya que no obedece a los fines para los que fue creado, como son compensar los gastos o suplidos que sufre el empleado por desplazarse de su domicilio al centro de trabajo, ya que esta situación no se produce cuando no existe desplazamiento".

En su demanda, los sindicatos admiten implícitamente que el gasto de transporte no se produce al teletrabajar, pero alegan que el plus, si bien aparece en el Convenio como extrasalarial, en realidad abona una mayor penalidad del trabajo desarrollado en las franjas nocturnas, sin exigir desplazamiento ni gastos ni una justificación, por lo que entienden que se trata de un plus salarial.

La sentencia advierte de



El plus de transporte suele compensar el gasto que se produce si el empleado acude al centro de trabajo.

que tal argumentación contradice la denominación que las partes han dado al plus en el Convenio y que no se ha visto soportada por prueba alguna de la que poder inferir que se estaba abonando una mayor penosidad en el trabajo. En definitiva, dice la Audiencia, viene a decir el sindi-

cato que no se trata de un plus que compense el mayor gasto de transporte en la franja entre las 24 y 6 horas, sino trabajar de noche. "Esta argumentación está ayuna de toda prueba y carece de toda credibilidad desde el momento en que el Convenio reconoce expresamente un plus de noc-

turnidad, por lo que constituye un auténtico desatino argumental alegar que abona la nocturnidad, que ya se abona en el mismo Convenio", concluye la Audiencia.

Martín Godino, socio director de Sagardoy, señala que la clave es que el plus de transporte no tiene naturale-

za salarial sino indemnizatoria, a diferencia de los tickets restaurante y guardería. En el caso del transporte, señala que ha habido cierto fraude y que a veces se paga el plus aunque no obedezca a compensación. "Si desaparece la causa, no se quita unilateralmente, es un gasto del em-

Los sindicatos alegaron que era una compensación salarial por darse en el horario de noche

pleado no vinculado a trabajo", destaca.

Alfredo Aspra, socio director de Laboral de Andersen, recuerda que la Ley del Teletrabajo establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos, y el presencial que no acuda a la oficina no recibe el plus de transporte. Eduardo Peñacoba, socio director de Laboral de Simmons & Simmons, señala que la norma tiene una redacción confusa en su artículo 4, cuando habla de los derechos salariales. Señala: "...salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial", lo que cree que parece una invitación a la discusión en los tribunales, y la respuesta no se ha hecho esperar. "Parece evidente que el plus de transporte no tiene razón de ser si se trabaja en casa. Sin embargo, muchas veces está desvinculado de un desplazamiento real", avisa.

Tiques de comida y guardería, en el punto de mira

M.S. Madrid
La Audiencia Nacional está vetando la retirada unilateral de los cheques de comida y otras modificaciones de las condiciones de trabajo que fijan los Convenios que han realizado algunas empresas por la implantación del teletrabajo en la pandemia. En al menos tres sentencias desde finales de año, la Audiencia ha impedido la supresión de los tiques y otros cambios como la modificación de jornada.

Estas modificaciones de forma unilateral tras un procedimiento negociado sin acuerdo final son nulas para este tribunal. Para que el empresario pueda cambiar lo que está instaurado por

Convenio colectivo, debe aportar razones económicas, productivas, técnicas u organizativas, y en estos casos sólo esgrimiron las circunstancias especiales derivadas del Covid. Aunque se haya instaurado el teletrabajo, no se pueden alterar estas condiciones, que afectan al salario, sin causas justificadas, las citadas antes, según establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y que requiere un proceso negociador.

Una de las sentencias, que juzga un conflicto en Air Liquide Healthcare, anula las decisiones de la empresa tras implantar el teletrabajo. Después de intentar llegar a un acuerdo con la represen-

tación de los trabajadores, comunicó que los teletrabajadores pasarían a tener una jornada continua (previamente, jornada partida con una hora para comer), y como ya no era preciso, también suprimió el tique de comida. Esgrimió que con el horario continuado se facilitaba la conciliación y se evitaba que hubiera que salir a comer fuera del domicilio. Y argumentó que tampoco se entregaban los tiques comida en los casos de vacacio-

nes o incapacidad temporal.

En este caso, los tiques se han dado sin que fuera obligatorio utilizarlos en un determinado establecimiento o en un horario específico. Y aunque no se acudiera a trabajar. A diferencia de las dietas, que se cobran en desplazamientos o por comidas de trabajo, los tiques comida se podían gastar en el día o acumularlos hasta una fecha determinada y hacer uso de ellos incluso en comidas particulares. En cambio, si sólo se otorgan por comida de trabajo o por día trabajado, pierden su naturaleza salarial y sí podrían suprimirse.

En el caso de Air Liquide Healthcare, la supresión de

los tiques se acompañó de la modificación de la jornada, contraria al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que establece un periodo de descanso no inferior a 15 minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas. La empresa impuso una jornada de 8 a 16, suprimiendo la hora de descanso para comer.

Respecto a las ayudas de guardería, depende de cómo se hayan negociado. Si el empresario libremente decide pagar una guardería cercana a la empresa, no tendrá que mantenerlo en la pandemia. Si lo ha pactado con los trabajadores, sí, salvo que justifique las citadas razones económicas.

La Audiencia dicta que la empresa no puede cambiar unilateralmente el horario