

COMENTARIOS

Comentario Sentencia Audiencia Nacional 44/2021, de 18 de marzo

Teletrabajo y modificación sustancial de
condiciones de trabajo

25 mayo 2021

(Nº 37)

**SERVICIO DE
ESTUDIOS**
UGT

CONTENIDO

- Resumen
- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

Resumen

La Sentencia de la Audiencia Nacional¹ considera que la supresión del descanso para la comida y del ticket comida para las personas que teletrabajan, llevadas a cabo durante la situación de pandemia, es una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que debe adecuarse a las exigencias causales y formales previstas en el art. 41 ET.

Antecedentes

Con motivo de la pandemia de la Covid 19, la empresa Air liquide Healthcare España SL comunicó a la representación de los trabajadores, en fecha de 16 de marzo de 2020, el inicio de la negociación para establecer la modificación urgente de horarios, turnos de trabajo y medidas de organización del trabajo.

Una de las medidas que propuso la empresa fue la de adaptar el horario de la jornada de trabajo que venían desarrollando los trabajadores/as que, siguiendo las instrucciones de la empresa, prestaban sus servicios en la modalidad de teletrabajo fuera del centro de trabajo, bien en su domicilio bien en otro domicilio designado por ellos. Dicha adaptación consistía en instaurar una jornada continuada desde las 8:00 horas hasta las 16:00 horas, suprimiendo la hora de descanso para comer. Así mismo, y en tanto que, según la empresa, dichas personas trabajadoras van a prestar sus servicios desde casa, la necesidad que surgía antes, de comer fuera de casa, ya no se da y, por tanto, también se lleva a cabo la supresión de los tickets restaurantes para el personal que realice teletrabajo.

Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo con la representación de los trabajadores el 27 de abril de 2020, estas medidas acabaron siendo impuestas por la empresa.

Frente a dicha decisión empresarial unilateral, UGT-FICA interpuso demanda de conflicto colectivo contra la empresa, solicitando la declaración de nulidad o, en su caso, que se declare injustificada la decisión de la modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT) de carácter colectivo, llevada a cabo por la empresa, por violación de derechos fundamentales de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, condenando a la empresa a reponer a los afectados en sus anteriores condiciones de jornada y entrega de tickets de comida, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial produjere una vez aplicada durante el tiempo en que se mantengan sus efectos, mediante el abono de las horas y el pago de los tickets suprimidos.

¹ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/1c23bb80c96801f7/20210407>

Análisis

De acuerdo con la fundamentación de derechos que consta en esta Sentencia de la Audiencia Nacional, el fondo del asunto se centra en determinar si la empresa ha aplicado el procedimiento para la MSCT previsto en el art. 41.2 y 6 ET, de manera adecuada o no. Esto es, si se han cumplido los requisitos para que la empresa pueda imponer la medida de MSCT que decidió (jornada continuada para el teletrabajo, con supresión de 1 hora de descanso para comida y los tickets comida).

El Tribunal, antes de resolver la cuestión litigiosa, hace un breve repaso sobre el alcance del art. 41 ET aclarando que, el art. 41 ET no permite de forma indiscriminada que el empleador modifique condiciones colectivas cuando en las previsiones de la cualquier modificación de esta naturaleza viene condicionada a la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y a un concreto procedimiento de modificación - art. 41.6 -, de forma que sólo con el concurso de tales requisitos causales y de forma puede aceptarse legalmente aquella modificación.

También expresa de forma contundente que “no puede admitirse que goce la empresa de una potestad, completa, ilimitada y discrecional, que le permita en cualquier caso, modificar las condiciones laborales de sus trabajadores; se trata de una facultad ejercitable únicamente cuando existan razones probadas y la adopción de las medidas modificativas pueda coadyuvar de manera real, a mejorar o favorecer la posición de la empresa en el mercado, sirviendo tales medidas de medio para conseguir optimización de los recursos y mayor adecuación de la empresa a las necesidades de competitividad.”

Tras estas declaraciones y centrándose en la cuestión que nos ocupa, afirma el Tribunal que la empresa demandada en ningún momento alegó la concurrencia de causa alguna, salvo las especiales circunstancias derivadas del COVID-19 y que el hecho de modificar la forma de realizar el trabajo no permite que se realice ninguna otra modificación tal y como señala la regulación sobre el teletrabajo que consta en el convenio colectivo de la Industria Química: “el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador” (art. 10 bis).

Expresado lo anterior, aprecia el Tribunal que no existe justificación alguna, ni ha quedado probado por parte de la empresa que exista ninguna de las causas necesarias para considerar justificada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con lo cual no procede ni la supresión del ticket comida ni la jornada continuada de 8 horas. Además, afirma que esta modificación priva, por un lado, a las personas trabajadoras de una parte de su retribución, ya que conforme a lo dispuesto en el art 33 del convenio colectivo de la Industria Química se considera masa salarial y, por otro lado, vulnera lo dispuesto en el artículo 34 ET conforme al cual se establece un periodo de descanso no inferior a quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

El Tribunal estima la demanda presentada por UGT-FICA, habida cuenta que no ha resultado justificada por la empresa la imposición de dichas medidas, apreciando asimismo la lesión del derecho a la libertad sindical ya que se está inaplicando lo regulado en su Convenio.

Comentario

Esta es la segunda sentencia de la Audiencia Nacional, junto a SAN 114/2020, de 9 de diciembre de 2020, en la que la misma estima que la empresa no está facultada unilateralmente para suprimir los Tickets de comida durante el estado de alarma, ni para los trabajadores presenciales ni para las personas que teletrabajen.

A diferencia de la SAN 144/2020, de 9 de diciembre de 2020, en la sentencia que aquí comentamos, el debate en este asunto no se centra en determinar si el ticket comida es un concepto salarial o extrasalarial ni si nos encontramos ante una MSCT de carácter colectivo o no. La supresión del descanso para la comida y la supresión del ticket comida para las personas que teletrabajan son una MSCT por afectar al derecho de las personas trabajadoras al descanso para la comida y a percibir los tickets comida, siendo indiferente que el trabajo se realice presencialmente o mediante teletrabajo. La cuestión de fondo es si las medidas impuestas se han llevado a cabo siguiendo las exigencias del art. 41 ET (justificada en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, requisitos formales, etc.).

El fallo del Tribunal, estimando la demanda presentada por UGT-FICA, resulta del todo punto pertinente puesto que la empresa en ningún momento justificó las medidas propuestas ni siguió el procedimiento establecido en el art. 41 ET.

Sin embargo, la reciente Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta) de 12 de mayo de 2021, de la que es ponente la magistrada Rosa María Virolés Piñol, entiende que las medidas impuestas por la empresa Zara al inicio de la pandemia (deja sin efecto los calendarios laborales y de plantilla, nuevas medidas de distribución irregular de la jornada, obligación de los trabajadores de tener plena disponibilidad) no pueden considerarse una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, ni una inaplicación o descuelgue de convenio colectivo, sino una variación que no constituye tal, que viene impuesta por la normativa excepcional aplicable a partir del estado de alarma causado por la Covid-19. Insiste en el carácter temporal de la medida y en que la empresa ha actuado en cumplimiento de un mandato normativo excepcional y perentorio, sin que se aprecie que se haya excedido en la aplicación de tales medidas, y sin que ello suponga en modo alguno, otorgar a la empresa un poder omnímodo en la adopción de dichas medidas.

Queda por tanto pendiente de ver si esta sentencia del TS conllevará un cambio de rumbo en las resoluciones de los juzgados y tribunales ante supuestos similares.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

