

LAS COMUNICACIONES SINDICALES EN PAPEL NO VULNERAN LA PROTECCIÓN DE DATOS DE LOS CLIENTES DE LAS EMPRESAS.

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 173/2018 de 15 de noviembre.

En la demanda interpuesta ante la Audiencia Nacional, a la que USO se adhirió, se denuncia que la política de seguridad impuesta por Teleperformance SAU impide, por un lado, a la RLT difundir información sindical y utilizar sus teléfonos móviles, y, por otro lado, a los trabajadores a acceder a su puesto con ningún objeto, incluyendo medicamentos o productos de higiene.

Por su parte, la empresa alega que la política de seguridad y conducta está generalizada en el sector y es suscrita por los trabajadores al firmar sus contratos de trabajo. Asimismo, señala que los trabajadores pueden utilizar los teléfonos habilitados para ello y que la Inspección de Trabajo ha validado la política de la empresa al proporcionar taquillas a los trabajadores.

La Audiencia Nacional recuerda que la información de los sindicatos a sus representados en la empresa forma parte del ejercicio de la actividad sindical, de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.2.d de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

El art. 8.1.b LOLS dispone que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, entre otras actividades, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, mientras que el art. 8.1.c LOLS reconoce a los afiliados el derecho a recibir la información que le remita su sindicato.

El art. 68.d del Estatuto de los Trabajadores dispone que los miembros del comité de empresa pueden, junto con otros derechos, publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Ese derecho es extensible a los delegados sindicales en los términos regulados en el art. 10.3 LOLS. Los representantes de los trabajadores tienen derecho a difundir información a sus representados en sus centros de trabajo, sin más limitaciones, que comunicarlo a la

empresa y no perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo.

En base a ello, la Audiencia Nacional rechaza la actuación de la empresa afirmando que *“aunque admitamos que la empresa está legitimada para organizar el trabajo, así como para establecer los sistemas de control y seguridad, que sean necesarios para asegurar sus obligaciones de seguridad con los datos personales confiados por sus clientes y usuarios del servicio, dichas potestades no son absolutas y no pueden invadir indiscriminadamente derechos legítimos de los representantes de los trabajadores”*.

Como la empresa no ha acreditado que la introducción de papel pueda poner en riesgo la seguridad de los datos personales de los clientes y usuarios, **la Audiencia Nacional estima la primera pretensión de la demanda, declarando el derecho de los representantes de los trabajadores a distribuir en los puestos de trabajo información sindical en papel, siempre que se notifique a la empresa y no se dificulte la actividad normal de trabajo.**

En relación a los enseres de los trabajadores que puedan tener consigo en su puesto de trabajo, la sentencia aclara que pueden portar productos de higiene en un neceser opaco y también medicamentos, que son revisados por los responsables de la empresa.

Por último, en cuanto a la pretensión de los representantes de los trabajadores de poder utilizar sus teléfonos móviles, la Audiencia Nacional desestima esta última, al quedar acreditado que la empresa ha proporcionado en todas las plataformas teléfonos para que los representantes de los trabajadores puedan recibir llamadas y comunicarse con sus sindicatos o asesores, considerando que la empresa está legitimada para no autorizar móviles en el centro de trabajo por razones de seguridad.

LA AN DECLARA LA NULIDAD DE LA MSCT EN LA EMPRESA AVANZA CONSISTENTE EN LA ELIMINACIÓN DEL PLUS DE TRANSPORTE.

Audiencia Nacional (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 51/2019 de 3 de abril.

La Audiencia Nacional declara que la eliminación del plus de transporte llevada a cabo de forma unilateral por la empresa Avanza Externalización de Servicios, S.A., con motivo del incremento del salario mínimo interprofesional aprobado por Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, constituye una modificación sustancial.

Para aprobar dicha modificación, la empresa no ha tenido en cuenta los cauces previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que la Audiencia Nacional declara la nulidad de la medida.

En la demanda interpuesta ante la Audiencia Nacional, a la que USO se adhirió, se pide la declaración de nulidad de la modificación sustancial adoptada por la empresa, consistente en la supresión del plus de transporte.

El Convenio colectivo de la empresa de 2009, regulaba en su artículo 28 el plus de transporte de naturaleza extra-salarial. Aunque el convenio colectivo de aplicación fue anulado por la sentencia de la Audiencia Nacional de 12 de mayo de 2016 y confirmada por la sentencia del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2018, la empresa sí abonó durante el año 2018 el correspondiente plus de transporte en la nómina de los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, en la nómina del mes de enero de 2019 la empresa incrementó unilateralmente el salario base hasta los 900 euros, absorbiendo y compensando este incremento del plus de transporte, el cual eliminó.

La Audiencia Nacional debe determinar para el caso concreto, si la práctica de la empresa de eliminar el plus de transporte de las nóminas como consecuencia del incremento del salario mínimo interprofesional aprobado por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, que establece la cuantía en 900 es conforme a derecho siguiendo las reglas de compensación y absorción.

O, si por el contrario, se trata de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, adoptada de forma unilateral, vulnerando los trámites del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la Audiencia Nacional queda claro que de la redacción del artículo 23.1 del Convenio colectivo de aplicación se desprende que las partes quisieron que el plus de transporte fuera un concepto retributivo extra-salarial, por tratarse de una finalidad compensatoria.

En relación, a las reglas de compensación y absorción, la Audiencia Nacional recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2017 rcud. 2198/2015, donde se señala que:

“[...] para que pueda operar el mecanismo absorción y compensación es necesario que entre los conceptos retributivos a examinar medie imprescindible homogeneidad, siendo norma general en la materia que únicamente se excepcionan los supuestos en que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula (siguiendo muchos precedentes, sentencias del TS de 1 de diciembre de 2019 rec. 34/08; sentencia del TS de 30 de septiembre de 2010 rec. 186/09; sentencia del TS de 20 de junio de 2012 rec. 43/11 y sentencia del TS de 3 de julio de 2013 rec. 279/11) [...]”.

Y, respecto a los incrementos del salario mínimo interprofesional, la Audiencia Nacional señala que el art. 27.1 párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores, especifica que:

“[...] La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel [...]” y, establece la compensación y absorción únicamente con las retribuciones de carácter salarial.

En consecuencia, la Audiencia Nacional decide estimar la demanda declarando la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo adoptada por la empresa Avanza Externalización de Servicios S.A., consistente en eliminar el concepto retributivo plus de transporte de la nómina de los trabajadores y trabajadoras.