

SUMARIO:

Conflicto colectivo. Trabajo a distancia. Teletrabajo. Derecho a la no discriminación. Compensación mensual de gastos. Existencia en la empresa con carácter previo a la pandemia de un documento de política de teletrabajo donde se fijaban las condiciones económicas de los trabajadores sujetos a dicho régimen de prestación de servicios (entre 350 y 400 de una plantilla de 1200). Pretensión de igualación de condiciones económicas respecto de los trabajadores que se acogieron al teletrabajo con posterioridad a la pandemia. Abono de 60€ mensuales en concepto de compensación de gastos. La discriminación surge cuando ante situaciones iguales se produce un tratamiento distinto sin causa razonable que tenga amparo legal. Y en los presentes hechos no existe la concurrencia de igualdad en la situación de los trabajadores que prestan sus servicios mediante teletrabajo antes de la pandemia y los que lo efectúan después, ya que aquellos accedieron a dicha forma de prestación del servicio tras asumir voluntariamente y cumplir los requisitos fijados por el acuerdo existente en la empresa, mientras que en los segundos viene motivado por la situación de pandemia, los que tienen su cobertura mediante el RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, por lo que no concurre causa discriminatoria por nacimiento, raza, sexo, religión, estado civil, edad, condición social, afiliación sindical, lengua, parentesco o minusvalía. La empresa ha cumplido con la normativa, al llevar a cabo el oportuno acuerdo empresarial con el Comité de empresa (arts. 83.3; 41.6 y 68 ET) para regular el teletrabajo con anterioridad a la pandemia, cumpliendo lo pactado en el mismo al retribuir a los trabajadores que teletrabajan conforme a lo estipulado. Mientras que el resto de los trabajadores han sido dotados de los medios, herramientas y consumibles necesarios para el teletrabajo. No se puede pretender que todos los trabajadores que teletrabajen cobren sin más requisitos y sin cumplir aquella política empresarial que sobre el teletrabajo fue aceptada por el propio Comité de Empresa.

PRECEPTOS:

Constitución española, art. 14.
RDLeg 2/2015 (TRET), arts. 13 y 83.3.
RD Ley 28/2020 (Trabajo a distancia), art. 4.2.

PONENTE:

Don Jorge Luis Ferrer Gonzalez.

Ponente: JORGE LUIS FERRER GONZALEZ

Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

14

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

CON SEDE EN GRANADA

SALA DE LO SOCIAL

OL

SENT. NÚM. 1705/2021

ILTMO. SR. D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ ILTMO. SR. D. FRANCISCO JOSÉ VILLAR DEL MORAL ILTMO. SR. D. RAFAEL FERNÁNDEZ LÓPEZ MAGISTRADOS

En la ciudad de Granada a treinta de septiembre de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, compuesta por los Ilmos. Sres. Magistrados que al margen se indican, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación núm. 1125/2021, interpuesto por Socorro contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. NÚM. SEIS DE GRANADA, en fecha 14/12/2020, en Autos núm. 667/2020, ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. JORGE LUIS FERRER GONZÁLEZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

En el Juzgado de referencia tuvo entrada demanda interpuesta por SINDICATO COMISIONES OBRERAS y Socorro en reclamación sobre CONFLICTO COLECTIVO, contra NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU y COMITÉ DE EMPRESA DE NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU y admitida a trámite y celebrado juicio se dictó sentencia en fecha 14/12/2020, cuyo fallo es del tenor literal siguiente:

"1º/ Desestimo las excepciones de falta de legitimación activa, falta de acción, e inadecuación de procedimiento alegadas por la demandada

2º/ Estimo la carencia sobrevenida del objeto y en consecuencia, desestimo la demanda interpuesta en procedimiento de Conflicto Colectivo a instancia de doña Socorro, en calidad de Secretaria general de la Sección Sindical del Sindicato de COMISIONES OBRERAS (CC.OO), siendo demandadas la empresa NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU y Comité de Empresa, y absuelvo a la demandada de las pretensiones contenidas en la demanda."

Segundo.

En la sentencia aludida se declararon como hechos probados los siguientes:

"Primero. Dª Socorro, mayor de edad, titular del DNI nº NUM000, en calidad de Secretaria General de la Sección Sindical de Comisiones Obreras, interpone demanda de Conflicto Colectivo, instando se dicte sentencia en la que se declare el derecho de los trabajadores del centro de trabajo de Granada de la empresa NORTHGATE ARINSO GRANADA S.L.U., que han prestado sus servicios desde casa a jornada completa desde el 15-03-2020 a la actualidad, a que se les retribuya la cantidad de 330€, que se han devengando desde esa fecha a 31-08-2020 y, para el caso de que se siguiera teletrabajando desde el 31-08-2020, en adelante, se les siga abonando la retribución de 60€/mes, sin que la empresa discrimine en su uso a unos trabajadores respecto a los que ya venían percibiendo dicha retribución antes de declararse el estado de alarma, haciendo pasar por esta declaración a la demandada.

Ello con base en aplicación a lo dispuesto en el art. 4.2 del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre que establece que "Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo". Reclama desde el 15-3-2020 a 31-8-2020 : 5.5 meses x 60 €/ mes) = 330 €

A dicha demanda se ha adherido la representación procesal del Comité de Empresa.

Segundo. La empresa demandada tiene una política de teletrabajo en NGA desde el año 2014 (doc. 7).

El Comité de Empresa y CCOO emitieron informe favorable a la política de teletrabajo en 2018 (doc. 4 Comité Empresa).

La última versión de la política de teletrabajo que se viene aplicando en la empresa data del 1 de enero de 2019 (doc. 5 empresa y 2 actora) y cuyo objetivo es proporcionar pautas para los empleados que quieran participar en el programa de "Teletrabajo" estableciéndose en el apartado j) de dicho documento un Subsidio Económico cuya retribución depende de la cantidad de días con "Teletrabajo" y en cuyo apartado consta que: "Dependiendo de la cantidad de días con "Teletrabajo", los empleados podrán recibir las siguientes cantidades mensuales. Estas cantidades serán registradas como gastos en Concur y aprobadas por el mánager siempre al finalizar el primer mes de Teletrabajo". Esta cantidad está limitada a un número de personas, dependiendo de las necesidades del negocio

y puede ser cancelada para todos los empleados con un mes de antelación. Esta medida solo se aplica a los empleados con nivel de trabajo por debajo de 5 (JL5 y superior están excluidos).

- 1 día a la semana.....0 euros.
- 1 semana al mes.....15 euros.
- 2 días a la semana.....10 euros.
- 2 semanas al mes.....30 euros.
- 3 días a la semana.....30 euros.
- 4 días a la semana.....30 euros.

Con base en dicha política de teletrabajo, a unos 350 o 400 trabajadores venían disfrutando de alguna forma de teletrabajo antes de la pandemia por aplicación de la indicada política (doc. 10 empresa). Y aquellas personas que venían disfrutando de la política de teletrabajo han seguido percibiendo su subsidio por el importe correspondiente a los días que tenían autorizados con base en esa política, sin que se haya incrementado por estar teletrabajando más días por la pandemia (doc. 1 actora y doc. 12 empresa y testimonio de María Esther). Se constata que la concesión del teletrabajo antes de la pandemia era discrecional para los trabajadores que voluntariamente lo pidieran.

Tercero. La empresa, desde la declaración del estado de alarma derivado de la situación provocada por el Covid-19, ha recomendado a la mayoría de los trabajadores que trabajen desde casa, de forma voluntaria. A estos trabajadores no aplica las condiciones retributivas, que sí sigue aplicando a aquellos trabajadores que ya estaban en teletrabajo desde antes del estado de alarma.

Cuarto. El presente conflicto afecta a la plantilla de la empresa de 1.200 trabajadores, de los que, únicamente, están cobrando el subsidio económico por teletrabajar aproximadamente 300 trabajadores.

Quinto. Los trabajadores de la empresa demandada se rigen por el Convenio Colectivo de Empresas de Consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.

Sexto. En fecha 07-07-2020 se ha certificado por parte del SERCLA que no se ha podido celebrar el correspondiente acto de mediación ni presencial, por superarse el aforo de la Sala, ni telemáticamente al no responder la empresa a su celebración por dicha vía.

Séptimo . En la empresa demandada el tele-trabajo es de carácter voluntario.

Todos los trabajadores que están teletrabajando desde el inicio de la pandemia, tienen los medios materias y técnicos necesarios para ello, facilitados por la empresa.

La demandada NGA ha mantenida abierta la oficina salvo el periodo comprendido entre el 30 de marzo y el 13 de abril, por imposición de las autoridades sanitarias. Igualmente, ha proporcionado los medios materiales y consumibles que todo el mundo ha requerido (doc. 16). Al día de hoy y durante toda la pandemia salvo el periodo de cierre forzoso, si un trabajador lo desea, puede ir a trabajar a la oficina de NGA (doc. 14)

Desde la publicación del Real Decreto 28/2020, que regula como forma de trabajar el teletrabajo, se están manteniendo reuniones con los representantes de los trabajadores, a fin de negociar una nueva política de teletrabajo.

Han existido reuniones de negociación para tratar esta cuestión, en concreto, una reunión mediante correo electrónico de fecha 16 de abril de 2020 (doc. 4 actora).

Igualmente, se produjo una reunión en la que se suscitó la cuestión, según consta en petición efectuada por el Presidente del Comité, así como dos reuniones en los meses de octubre y noviembre. Consta el acta de primera reunión mantenida entre la Dirección de la empresa Northgate Arinso Granada, S.L. y su Comité de Empresa de fecha 28 de octubre de 2020 en relación con las negociaciones para el trabajo a distancia de la plantilla de la Compañía, de acuerdo con el RD-ley 28/2020 (doc. 1). El acta de segunda reunión mantenida entre la Dirección de la empresa Northgate Arinso Granada, S.L. y su Comité de Empresa de fecha 5 de noviembre de 2020 en relación con las negociaciones para el trabajo a distancia de la plantilla de la Compañía, de acuerdo con el RD-ley 28/2020 (doc. 2). Y la documentación relativa a las distintas propuestas remitidas por parte del Sindicato Comisiones Obreras a Northgate Arinso Granada, S.L. respecto de las negociaciones en materia de teletrabajo para la plantilla (doc. 3).

Tercero.

Notificada la sentencia a las partes, se anunció recurso de suplicación contra la misma por Socorro, recurso que posteriormente formalizó, siendo en su momento impugnado por el contrario NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU. Recibidos los Autos en este Tribunal, se acordó el pase de los mismos al Ponente, para su examen y resolución.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.

1. Por el sindicato de Comisiones Obreras a través de su delegada de sección sindical, se formuló demanda de conflicto colectivo contra la empresa NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU siendo parte interesada el Comité de Empresa, con motivo de que durante el estado de alarma a los trabajadores del centro de trabajo en Granada, que llevaba a cabo teletrabajo no se le abonaba las condiciones económicas previstas en el documento de política de teletrabajo creado por la empresa el 22-04-2010 y cuya última versión databa del 1-01-2019, concluyendo con la suplica de:

"que se dicte Sentencia en la que se declare el derecho de los trabajadores del centro de trabajo de granada a que se les retribuya a todos los trabajadores que han prestado sus servicios desde casa a jornada completa desde el 15-3-2020 a la actualidad y a que se les retribuya la cantidad de 330€ que se han devengado desde esa fecha a 31-8-2020 y para el caso de que se siguiera tele trabajando desde el 31-8-2020 en adelante se les siga abonando la retribución de 60€/mes, sin que la empresa discrimine en su uso a unos trabajadores respecto a los que ya venían percibiendo dicha retribución antes de declararse el estado de alarma, haciendo pasar por esta declaración a la demandada."

2. La sentencia dictada en la instancia tras desestimar las excepciones de falta de legitimación activa, falta de acción e inadecuación de procedimiento, desestimó la demanda por carencia sobrevenida del objeto, al no estar vigente en septiembre del 2020, fecha de interposición de la demanda, el RD Ley 28/2020, de 22 de septiembre que entro en vigor el 13 de octubre, por lo que desestimó la demanda.

3. Contra la indicada sentencia se formuló recurso de suplicación sustentado en un solo motivo destinado a la censura jurídica al amparo del apartado c) del artículo 193 LJS, concluyendo con la súplica de que "con estimación del presente recurso, se declare el derecho de los trabajadores que están tele trabajando desde la declaración del estado de alarma a que les sea de aplicación la Política de Teletrabajo elaborada por la empresa el 1-1-2019 y como consecuencia le sea abonado a cada trabajador la cantidad de 60€ por mes tele trabajador desde la declaración del estado de alarma y hasta que continúe trabajando en esa modalidad o subsidiariamente se abone a cada trabajador el tiempo que ha trabajado desde el inicio del estado de alarma el 15-3-2020 hasta que fue publicado el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, condenando a la empresa a pasar por dicha declaración."

4. Dicho recurso fue impugnado por la empresa demandada solicitando la desestimación del indicado recurso por los razonamientos de la sentencia de instancia, o subsidiariamente, se estimen las causas de oposición propuestas y no estimadas en la Sentencia de instancia, y todo cuanto más proceda en Derecho.

Segundo.

En el único motivo destinado a la censura jurídica de la sección sindical recurrente, se desdobra en varios apartados, en síntesis se alega que hay una discriminación de los trabajadores que venían tele trabajando y los que con motivo de la pandemia lo efectuaron, por lo que a todos se les debe abonar los 60€ al mes, independientemente de la publicación del RD Ley 28/2020 de 20 de septiembre, el que no prohibía dicho abono.

Y se proseguía aduciendo, que se vulneraba el derecho fundamental a la no discriminación previsto en el artículo 14 CE por estar discriminando a parte de la plantilla que esta tele trabajando desde la declaración del estado de alarma hasta la actualidad.

Que se infringía los artículos 1.091; 1258 y 1256 del Código Civil, al estar dejando en manos de la empresa cumplir con su política de tele trabajo, vulnerando el artículo 9 CE.

Además, existe una condición más beneficiosa (art. 3.1.c ET) que forma parte del contrato de trabajo, que no se puede modificar unilateralmente por la empresa salvo en los casos previstos por la ley.

Y, por último, se alegaba que al menos procedía la estimación parcial de la demanda para aquellos trabajadores que estuvieron tele trabajando antes de la vigencia del RD Ley 28/2000, de 22 de septiembre, conforme a lo pedido en demanda, es decir, desde el 15-03-2020 al 22-09-2020 a razón de 60€ al mes, por seis meses, resultaba 360€ por cada trabajador.

Tercero.

1. El recurso formulado se articula en varios apartados, lo que conlleva que deban obtener una respuesta individual.

Se invoca la infracción del artículo 9 y 14 CE al considerar que existe discriminación entre los trabajadores sujetos al plan de tele trabajo que tenía la empresa antes de la pandemia y por el que eran remunerados adicionalmente atendiendo a los requisitos fijados por la empresa, y aquellos otros, que han optado por dicho modo de prestación de servicios desde fuera del centro de trabajo, pero sin cobrar aquella remuneración adicional, por lo

que entiende además que se están infringiendo los artículos 1091, 1265 y 1258 CC, así como el reconocimiento a una condición más beneficiosa del artículo 3.1 ET.

2. No obstante la respuesta a cada una de las cuestiones esgrimidas, exige una síntesis de los hechos:

La empresa NORTGATE ARINSO GRANADA SLU (NORTHGATE), cuyo principal objeto social es la gestión de recursos informáticos (CNAE 6203), cuenta con una plantilla de 1.200 trabajadores, siendo de aplicación el Convenio Colectivo de empresas de consultoría y estudio de mercado y de la opinión pública (hechos probados cuarto y quinto).

La indicada empresa tiene su propia política de teletrabajo, a fin de que los trabajadores que quieren llevar a cabo la forma de prestación de sus servicios desde fuera del centro de trabajo, conozcan las pautas que se deben cumplir. A tal efecto, desde el año 2014, se establecieron los parámetros para realizar el teletrabajo, contando con informe favorable del Comité de Empresa en el 2018, siendo la última versión aprobada la del 2019 (hecho probado segundo).

Entre dichas pautas, en el apartado j) se establecen unas compensaciones económicas, supeditadas a una serie de condiciones, entre las que se incluyen que las necesidades de la empresa lo requiera (aun cuando antes de la pandemia era discrecional, para los trabajadores que voluntariamente lo pidiesen), que sea solicitado por el empleado aceptando la política de trabajo en casa, abriendo un reclamo mensual en CONCUR, que su nivel de trabajo, esté por debajo de cinco, percibiendo las remuneraciones en función de los días de teletrabajo, que se especifican en el hecho probado segundo.

Los trabajadores que antes de la pandemia llevaban a cabo el teletrabajo, con aceptación de aquellos parámetros, eran aproximadamente entre 350 a 400 trabajadores, los que han seguido percibiendo las mismas retribuciones con posterioridad a la pandemia (hecho probado segundo).

La empresa, tras el estado de alarma ha recomendado a sus trabajadores, que voluntariamente trabajen desde su casa, teniendo los medios materiales y técnicos necesarios para ello, facilitados por la empresa. (Hechos probados tercero y séptimo).

A los trabajadores que prestan servicios desde su casa con motivo de la pandemia, no se les aplica las retribuciones económicas complementarias que tiene aprobadas la empresa para la política del teletrabajo (hecho probado tercero).

3. El conflicto colectivo planteado por demanda registrada el 4-09-2020, considera que en aplicación del artículo 4.2 del RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, reclama desde el 15-03-2020 al 31-08-2020: 5.5 meses x 60E/mes = 330€, procede el abono a todos los trabajadores de la empresa que hayan prestado sus servicios desde casa a jornada completa.

4. La demanda sustenta su pretensión en el reiterado artículo 4.2 del RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, que dispone: " Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo."

5. El indicado RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, no puede sustentar la pretensión esgrimida, dado que entró en vigor a los veinte días de su publicación que lo fue en el BOE nº 253 de fecha 23-09-2020, es decir, con posterioridad a la presentación de la demanda. Por lo que el sustento normativo del conflicto colectivo dejaba de tenerlo (artículo 400 en relación con el artículo 22.1 LEC), y es por ello, que en el presente recurso se deriva la pretensión hacia otras normas.

6. Se alega la discriminación (art. 14 CE) en base a que existen trabajadores que cobran un determinado complemento por trabajar desde casa, y otros no, pero como declara la doctrina jurisprudencial (por todas STS 18-09-2000 RJ 2000 \7645), no cabe confundir dos conceptos afines pero diferenciados: El mandato de igualdad y la prohibición de discriminación. Como recuerda la sentencia del TS de 17 de mayo de 2000 (RJ 2000, 5513) (recurso 4500/1999), citando las de 17 de octubre de 1990 (RJ 1990, 7929) y 23 de septiembre de 1993 (RJ 1993, 7032) "el artículo 14 de la Constitución Española comprende dos prescripciones que han de ser diferenciadas: la primera, contenida en el inciso inicial de ese artículo, se refiere al principio de igualdad ante la ley y en la aplicación de la ley por los poderes públicos; la segunda se concreta en la prohibición de discriminaciones y tiende a la eliminación de éstas en cuanto implican una violación más cualificada de la igualdad en función del carácter particularmente rechazable del criterio de diferenciación aplicado" y "esta distinción tiene, según la jurisprudencia constitucional, especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la sentencia 34/1984 (RTC 1984, 34), la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación". Así el principio de igualdad se vincula a la Ley y el de no discriminación al

ámbito de las relaciones privadas. Con arreglo al primero, es contrario al principio de igualdad un diferente trato carente de justificación establecido en un convenio colectivo, que no obedezca a una causa razonable. Pero ello no es aplicable a diferencias de trato que no derivan de una norma, sino de cualquier otra fuente de obligaciones.

La discriminación se produce cuando la desigualdad de trato obedece a alguno de los motivos prohibidos por la Ley, por ser circunstancias que merecen un especial rechazo del ordenamiento jurídico por haber sido históricamente factores determinantes de opresión a determinados colectivos, y así, el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, que desarrolla en el ámbito laboral el artículo 14 de la Constitución, se refiere al estado civil, edad, condición social, afiliación sindical, lengua, parentesco y minusvalía.

7. De lo expuesto la discriminación surge cuando ante situaciones iguales se produce un tratamiento distinto sin causa razonable que tenga amparo legal. Y en los presentes hechos no existe la concurrencia de igualdad en la situación de los trabajadores que prestan sus servicios mediante teletrabajo antes de la pandemia y los que lo efectúan después, ya que aquellos accedieron a dicha forma de prestación del servicio tras asumir voluntariamente y cumplir los requisitos fijados por el acuerdo existente en la empresa, mientras que los segundos viene motivado por la situación de pandemia, los que tienen su cobertura mediante el RD Ley 28/2020 de 22 de septiembre, por lo que no concurre causa discriminatoria por nacimiento, raza, sexo, religión, estado civil, edad, condición social, afiliación sindical, lengua, parentesco o minusvalía.

El demandante, actual recurrente, pretende el abono automático a todos los trabajadores que hayan prestado servicios de teletrabajo con igual cuantía que el resto de sus compañeros, lo que implica que la normativa empresarial sobre la política del teletrabajo sea sustituida por la que pretende aplicar el sindicato demandante, sustituyendo con dicha pretensión la voluntad negociadora de las partes por una resolución judicial.

8. El recurrente reconociendo que se está en presencia de un acuerdo de empresa, es por ello que invoca la vulneración de los artículos 1091, 1256 y 1258 CC (pacta sunt servanda), sin embargo, no cabe admitir el incumplimiento que imputa, ya que la empresa ha cumplido con su propia reglamentación al abonar la retribución pactada a los trabajadores que, cumpliendo los requisitos prefijados, lo solicitaron siguiéndose el procedimiento establecido por la empresa, la parte recurrente, lo que realmente interesa es no cumplir aquella política empresarial que sobre el teletrabajo fue aceptada por el propio Comité de Empresa, al pretender que todos los trabajadores que teletrabajen cobren, sin más requisitos.

9. Se rechaza igualmente la vulneración del principio de seguridad jurídica (art. 9 CE), dado que la D. T. 3ª del RD Ley28/2020 otorga dicha seguridad jurídica, al disponer que:

"... al trabajo a distancia...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."

Y en el presente caso, la empresa ha cumplido con la normativa, al llevar a cabo el oportuno acuerdo empresarial con el Comité de empresa (arts. 83.3; 41.6 y 68 ET) para regular el teletrabajo con anterioridad a la pandemia, cumpliendo lo pactado en el mismo al retribuir a los trabajadores que teletrabajan conforme a lo estipulado. Mientras que el resto de trabajadores han sido dotados de los medios, herramientas y consumibles necesarios para el teletrabajo.

10. Y, por último, se alegaba la infracción del principio de condición más beneficiosa (art. 3.1.c ET), lo que tampoco cabe admitir, dado que no existe en los hechos probados, condiciones más favorables que las establecidas en el marco legal, ya que la compensación económica por el teletrabajo viene regulada en el acuerdo de empresa para los trabajadores que sigan el procedimiento y requisitos que fueron establecidos, por lo que no se está en presencia de un beneficio otorgado por voluntad empresarial que supera lo establecido en aquel acuerdo empresarial (Work at Home. Trabaja desde casa).

Por los razonamientos expuestos se desestima el recurso y se confirma la sentencia de instancia.

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por Socorro contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. NÚM. SEIS DE GRANADA, en fecha 14/12/2020, en Autos núm. 667/2020, seguidos a instancia de COMISIONES OBRERAS y Socorro, en reclamación sobre CONFLICTO COLECTIVO, contra NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU y COMITÉ DE EMPRESA DE NORTHGATE ARINSO GRANADA SLU, debemos confirmar y confirmamos la Sentencia recurrida.

Notifíquese la presente Sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, con advertencia de que contra la misma puede interponerse Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que previene el art. 218 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y que habrá de prepararse ante esta Sala dentro de los DIEZ DÍAS siguientes al de su notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del art. 221, debiéndose efectuar, según proceda, las consignaciones previstas en los arts. 229 y 230 de la misma, siendo la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sala la abierta en la entidad bancaria Santander Oficia C/ Reyes Católicos, 36 de esta Capital con núm. 1758.0000.80.1125.2021. Si el ingreso se efectuare por transferencia bancaria, habrá de hacerse en la cuenta del Banco de Santander ES55 0049 3569 9200 0500 1274, debiendo indicar el beneficiario y en "concepto" se consignarán los 16 dígitos del número de cuenta 1758.0000.80.1125.2021. Y pudiendo sustituir tal ingreso por aval bancario solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, sin cuyos requisitos se tendrá por no preparado el recurso.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACION.- Leída y publicada en audiencia pública fue la anterior sentencia el mismo día de su fecha.

Doy fe.

"En relación a los datos de carácter personal, sobre su confidencialidad y prohibición de transmisión o comunicación por cualquier medio o procedimiento, deberán ser tratados exclusivamente para los fines propios de la Administración de Justicia (ex Ley Orgánica 15/99, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal y ex Reglamento general de protección de datos (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos)"

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.