



Roj: **SAN 4423/2021 - ECLI:ES:AN:2021:4423**

Id Cendoj: **28079240012021100213**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/11/2021**

Nº de Recurso: **218/2021**

Nº de Resolución: **233/2021**

Procedimiento: **Conflicto colectivo**

Ponente: **JOSE LUIS NIÑO ROMERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00233/2021

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

Dª MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº 233/2021

Fecha de Juicio: 2/11/2021

Fecha Sentencia: 5/11/2021

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000218 /2021

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

Demandante/s: FESMC-UGT, CCOO-SERVICIOS

Demandado/s: ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH SERVICES AIE, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: MAD

NIG: 28079 24 4 2021 0000227

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000218 /2021



Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: JOSE LUIS NIÑO ROMERO

SENTENCIA 233/2021

ILMO. SR. PRESIDENTE:

D. JOSE PABLO ARAMENDI SANCHEZ

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO

En MADRID, a cinco de noviembre de dos mil veintiuno.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000218/2021 seguido por demanda de FESMC-UGT (Letrado ROBERTO MANZANO DEL PINO) y CCOO-SERVICIOS (Letrado ARMANDO GARCIA LOPEZ) contra ZURICH INSURANCE PLC, SUCURSAL EN ESPAÑA, ZURICH SERVICES AIE, ZURICH VIDA, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A (Letrado ALFONSO PEDRAJAS HERRERO) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE LUIS NIÑO ROMERO.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. - Según consta en autos, el día 8.07.2021 se presentó demanda por los abogados Roberto Manzano del Pino y Armando García López, en nombre y representación respectivamente de la parte actora, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.), sobre conflicto colectivo.

Segundo. - La Sala acordó el registro de la demanda con el número 218/2021 y designó ponente señalándose el día 2.11.2021 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero.- Abierto el acto del juicio, los letrados de la parte actora se ratificaron en su escrito de demanda, solicitando se dicte sentencia por la que se declare el derecho de los trabajadores afectados por el conflicto a la percepción de 50 euros brutos mensuales, de conformidad con lo establecido en la cláusula 5.h) del Acuerdo Colectivo de Teletrabajo Total para las compañías Zurich Insurance PLC, Zurich Vida y Zurich Services AIE; asimismo, que se declare la obligación empresarial de abonar al colectivo afectado el importe de 50 euros brutos mensuales establecido en la cláusula 5.h) del Acuerdo de Teletrabajo Total en concepto de posibles gastos de suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en su domicilio, desde el mes de julio de 2020.

La parte demandada se opuso a la demanda solicitando su desestimación.

Seguidamente se procedió a la fase de prueba proponiéndose y practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron sus conclusiones a definitivas.

Cuarto. - En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

Resultado y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

Primero. - El presente conflicto colectivo afecta a las personas trabajadoras que prestan servicios para las empresas demandadas en la modalidad de teletrabajo desde marzo de 2020 y que no están sujetas al Acuerdo de Teletrabajo Total de 30 de julio de 2020.



Las relaciones laborales se rigen por el Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, SA y Zurich Services, AIE. Publicado en el BOE número 76 de 29 de marzo de 2019.

Segundo. - El citado convenio colectivo contempla en el artículo 39.5 el que denomina "Flexwork", que aparece regulado en los siguientes términos:

FlexWork: es una forma de trabajo a través de la cual la empresa capacita a la plantilla para optimizar dónde, cuándo y cómo trabajan, disfrutando de la máxima flexibilidad y las mínimas limitaciones, con el objetivo de mejorar el desempeño y la productividad. A través de las comunicaciones y las tecnologías permite al personal trabajar de la forma que mejor se adapte a sus necesidades, facilitando así la conciliación de la vida personal y profesional, sin las limitaciones tradicionales de dónde y cuándo deben realizarse las tareas. Dicha fórmula de "trabajo flexible" permite que el personal pueda disponer de un máximo de hasta 20 horas semanales para trabajar fuera de la oficina, ya sea en su domicilio o en el lugar elegido por él mismo.

Su marco legal y de aplicación está recogido en el Acuerdo Colectivo de Flexwork de fecha 29/11/2016 firmado por la misma representación firmante de este Convenio.

Tercero. - Con fecha 29 de noviembre de 2016 se suscribió acuerdo colectivo de trabajo flexible (Flex Work) para las compañías Zurich Insurance PLC, Zurich Vida, SA y Zurich Services, AIE, que define el trabajo flexible en los mismos términos que aparecen recogidos en el Convenio colectivo transcrito en el hecho anterior.

El marco legal del trabajo flexible se contiene en el apartado 5 del acuerdo colectivo citado, que establece las siguientes condiciones:

- a) *Esta modalidad de trabajo se encuentra encuadrada en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (trabajo a distancia)*
- b) *La opción de realizar FlexWork debe ser elegida necesariamente de forma voluntaria por el trabajador.*
- c) *La posibilidad de realizarlo dependerá de las necesidades de servicio y/o el tener la tecnología necesaria para realizarlo.*
- d) *La empresa pondrá a disposición del empleado el PC portátil siempre que sea posible.*
- e) *Aunque el objetivo de la empresa es que todo su personal pueda beneficiarse del FlexWork, es potestad de esta determinar qué áreas, unidades y departamentos pueden realizarlo, previa información a la Representación Social.*
- f) *El acuerdo debe formalizarse por escrito.*
- g) *Su concreción debe ser acordada siempre entre empleado y mando.*
- h) *En la organización operativa, en caso de que varios empleados de una misma unidad coincidan en su solicitud y la unidad, por necesidades del servicio, no pueda aceptarlas todas, se otorgará prioritariamente siguiendo los siguientes criterios:*
 - a. *Empleados que sean víctimas de violencia de género.*
 - b. *Empleados que han sido trasladados forzosamente de su centro de trabajo.*
 - c. *Empleados con enfermedad grave propia o del cónyuge, o de familiares de 1er.Grado, consanguíneos o colaterales.*
 - d. *Empleados con hijos con discapacidad acreditada.*
- i) *El empleado mantiene los mismos derechos y obligaciones recogidos en Convenio o regulados fuera del mismo. Esto incluye todos los beneficios vigentes como son la compensación por comida, Plan de Compensación Personal (PCP), el uso y disfrute de las fincas, etc.*
- j) *Es una opción reversible a instancia de la empresa y/o empleado.*
- k) *Su duración será de manera indefinida mientras el empleado esté interesado y la empresa pueda ofrecerlo. En caso de que el empleado quiera suspender o anular este acuerdo deberá notificarlo a su mando por escrito. En el supuesto de que la decisión sea de la empresa deberá justificarlo y preavisar con 15 días de antelación.*

Cuarto. - Con fecha 11 de junio de 2020, se suscribe un Anexo al acuerdo colectivo de trabajo flexible de 29 de noviembre de 2016, que incorpora las siguientes modificaciones:

1.- *El personal se adherirá voluntariamente a esta modalidad de trabajo flexible, pudiendo escoger cada semana, el realizar un mínimo de un día y un máximo de 20 horas semanales.*



2.- Para cubrir las necesidades ergonómicas del trabajador en su domicilio, en lo que hace referencia a pantalla, silla, teclado y ratón, y de acuerdo con los modelos de material establecidos por la unidad de Prevención de Riesgos laborales, la empresa compensará a través de la nómina, con un bono de 265,93 euros netos en concepto de "bono flexwork" al todo el personal adherido o que se adhiera a partir de ahora, salvo el personal contratado temporalmente y los miembros del Comité de Dirección de las Compañías.

3.- Con el citado importe el empleado se compromete a tener en su domicilio, la pantalla, el PC, la silla, el ratón y el teclado ergonómico necesario para prestar sus servicios con garantías para su salud.

4.- Esta cantidad, se revalorizará anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial que establezca el Convenio Colectivo Sectorial de Seguros.

5.- Las nuevas incorporaciones que se adhieran percibirán dicho bono en la primera nómina que corresponda tras la adhesión y una vez hayan superado el periodo de prueba correspondiente. En el supuesto de que se haya explotado la nómina de ese mes, se efectuará el abono en el mes siguiente.

6.- Todos los gastos derivados de la renovación, mantenimiento o reposición de los equipos o mobiliario para cubrir las necesidades ergonómicas de las personas adheridas al Flexwork serán por cuenta de la empresa, conforme al artículo 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales .

7.- Las partes se comprometen a incluir la presente modificación en el próximo Convenio de Empresa de las Compañías.

8.- El resto de normativa existente y recogida en el Convenio Colectivo de Empresa respecto al FlexWork, se mantiene a todos los efectos invariable.

9.- Las partes acuerdan que, en caso de surgir nueva regulación tanto en el Convenio Colectivo Sectorial como en el ordenamiento jurídico laboral respecto al trabajo a distancia, y suponga una mejora respecto a lo aquí pactado, se revisará el presente Acuerdo.

Quinto. - El día 30 de julio de 2020, se suscribe acuerdo colectivo de teletrabajo total para las compañías Zurich Insurance PLC, Zurich Vida y Zurich Services AIE.

Establece que el teletrabajo total puede definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo desde el domicilio de la persona trabajadora, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación todos los días laborables.

Se contienen las siguientes previsiones en lo que a este procedimiento interesa:

5. Marco legal:

a) Esta modalidad de trabajo se encuentra encuadrada en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores (trabajo a distancia), el artículo 20 del Convenio Colectivo del Sector Seguros y el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo de 2002.

b) Pueden acogerse a esta modalidad de trabajo, siempre que las funciones que realiza puedan hacerse desde el domicilio y que la unidad se lo pueda permitir, el personal que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a. Movilidad geográfica forzosa (por cierre del centro de trabajo o cualquier otra causa) que no haya comportado cambio de domicilio familiar.

b. Enfermedad o discapacidad del empleado/a que dificulte el desplazamiento a su centro de trabajo. Esta situación deberá estar acreditada y revisada por el Servicio Médico de la compañía.

(...)

e) Para cubrir las necesidades ergonómicas de la persona trabajadora en su domicilio, en lo que hace referencia a pantalla, silla, teclado y ratón, y de acuerdo con los modelos de material establecidos por la unidad de Prevención de Riesgos laborales, la empresa compensará a través de la nómina, con un bono de 266 euros netos en concepto de "bono flexwork" a todo el personal adherido, por una sola vez. Con el citado importe el empleado se compromete a tener en su domicilio, la pantalla, el PC, la silla, el ratón y el teclado ergonómico necesario para prestar sus servicios con garantías para su salud. Esta cantidad, se revalorizará anualmente de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial que establezca el Convenio Colectivo Sectorial de Seguros, para las nuevas novaciones que puedan producirse a partir del 2021.

f) Todos los gastos derivados de la renovación, mantenimiento o reposición de los equipos o mobiliario para cubrir las necesidades ergonómicas de las personas en teletrabajo total, serán por cuenta de la empresa,



conforme al artículo 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales , siempre que se haya adquirido con el bono y se haya superado el tiempo de la garantía.

g) La Empresa deberá aportar los medios, equipos y herramientas de trabajo necesarios (teléfono, ordenador, tablets, etc) y asumir el coste de su instalación/programación/mantenimiento (ie softwares, programas, nube, etc). El uso de estos medios es exclusivamente profesional.

h) El/La trabajador/a percibirá la cantidad de 50 euros brutos mensuales en concepto de posibles gastos por suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en su domicilio. Este importe compensa todos los gastos directos e indirectos que soporte la persona trabajadora como consecuencia de esta modalidad de trabajo, y dicho importe se revalorizará con el mismo porcentaje de incremento salarial que establezca en el Convenio Colectivo Sectorial de Seguros.

i) Esta opción de teletrabajo es voluntaria y reversible a instancia de la empresa y/o del personal. Con un preaviso de 1 mes, tanto la Compañía como el empleado/a podrán cancelar o suspender de forma unilateral esta modalidad de trabajo con la obligación de incorporarse al centro de trabajo asignado.

j) Es necesario firmar una novación contractual entre el interesado/a y la compañía. En esta novación contractual se recogen los derechos y obligaciones de ambas partes recogidas en este acuerdo.

Sexto. - El día 13 de marzo de 2020, el director de Relaciones Laborales de la demandada remite correo electrónico en el que comunica al personal de la compañía que "hemos decidido aplicar el protocolo de "Flexwork preventivo" en todas nuestras oficinas a partir del 11 de marzo hasta nuevo aviso. La situación se irá revisando semanalmente y se tomarán las decisiones pertinentes en base a la evolución del proceso."

El día 15 de marzo de 2020, Juan Carlos, Group Chief Executive Officer, remite una comunicación electrónica al personal en la que afirma que "es responsabilidad y tarea de todos nosotros, conjuntamente con los proveedores y clientes, que utilicemos todos los medios posibles; desde la toma de distancia social y la restricción de viajes, a trabajar desde casa y establecer nuevas rutinas. (...) Sugiero fuertemente que se queden en casa con su familia, trabajen desde allí y sigan las instrucciones de las autoridades locales. Cuando la tasa de infección esté bajo control, planeen salir de sus casas y regresar al lugar de trabajo...(..) Suscribo por completo estas medidas y yo mismo estaré trabajando desde casa como parte de la rotación con otros ejecutivos de la compañía."

Séptimo. - En el mes de julio de 2021, por las compañías demandadas se elabora un Plan de Vuelta progresivo a las oficinas que se hará efectivo a partir del 20 de septiembre, siempre que las circunstancias lo permitan.

En el documento elaborado al efecto, se establece lo siguiente respecto al trabajo flexible:

Flexwork

(Todos aquellos empleados que no puedan reincorporarse a las oficinas con motivo de las medidas de contención **sanitaria** derivadas de la **Covid-19** y mientras estas se mantengan, continuarán prestando sus servicios en régimen de trabajo a distancia en los términos establecidos en la normativa laboral ordinaria y según lo dispuesto en la DT 3ª del RD 28/2020, de 22 de septiembre .

(Por otro lado, aquellos empleados que se reincorporen paulatinamente a las oficinas y estén adheridos a la modalidad Flexwork, se os informa que la Representación Social de Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida y Zurich Services, AIE ha estado inmersa en un periodo de consultas con la representación de la Empresa, iniciadas el 21/11/20, con el fin de adaptar nuestro vigente Flexwork de fecha 29/11/2016, modificado el 11/06/2020. Sin embargo, como consecuencia del infructuoso avance de las negociaciones mantenidas, la Empresa ha decidido que a partir del 20/09/21, el sistema de Flexwork resultará mejorado transitoriamente en atención a los requerimientos de nuestra plantilla de ampliarlo.

En este sentido se ofrecen las siguientes mejoras:

(El Flexwork puede ser ampliado de 20 horas semanales hasta un máximo de 4 días semanales (en cómputo mensual)

(La Empresa reconocerá voluntariamente una compensación de 1 euro diario (2 euros finalmente) por día trabajado en la modalidad de Flexwork, siempre que supere el 30% de la jornada al mes de trabajo a distancia en un periodo de 1 mes.

En cualquier caso, se mantiene el compromiso de la Empresa de que los términos que se acuerden en el Convenio Sectorial que se está negociando, relativos a suministros/comidas por trabajo a distancia distinto de aquel previsto como medida de contención **sanitaria** derivada de la **Covid-19**, en caso de ser más beneficiosos que los actualmente fijados, serán únicamente de aplicación con carácter retroactivo a los empleados acogidos al sistema de Flexwork que haya percibido suministros desde el 20 de septiembre de 2021.

Octavo. - Las partes del presente proceso de conflicto colectivo acudieron al servicio Interconfederal de mediación y arbitraje, donde con fecha 5 de julio de 2021 celebraron un acto de mediación que finalizó con el resultado de falta de acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Prueba de los hechos.

1. De conformidad con el artículo 97.2 de la LRJS los hechos declarados probados han resultado acreditados de la prueba practicada a instancia de las partes, según se especifica a continuación:

El hecho primero, no controvertido y por la prueba documental obrante al descriptor 35.

El hecho segundo, del documento obrante al descriptor 35.

El hecho tercero de la prueba documental que figura en el descriptor 36.

El cuarto del documento que consta en el descriptor 37.

El quinto de la prueba documental que figura como descriptor 38.

El sexto, descriptores 39 y 40.

El séptimo, descriptor 41.

El octavo, descriptor 2.

SEGUNDO. - Pretensiones de las partes.

1. Las demandantes en el presente procedimiento interesan que se declare el derecho de las personas trabajadoras afectadas por el conflicto a la percepción y consiguiente abono por parte de las empresas de la cantidad de 50 euros brutos mensuales, establecido en la cláusula 5.h) del Acuerdo de Teletrabajo Total en concepto de posibles gastos de suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en su domicilio, desde el mes de julio de 2020.

Alega en tal sentido que las empresas únicamente abonan la compensación reclamada a los trabajadores a los que resulta de aplicación el acuerdo de 30 de julio de 2020, y, en consecuencia, no abona ninguna cantidad por ese concepto a aquellos trabajadores que se encuentran bajo el ámbito de aplicación del Acuerdo de Trabajo Flexible, sin tener en cuenta que también se encuentran prestando servicios en teletrabajo de manera íntegra desde la implantación de dicha medida preventiva por parte de la empresa. Considera entonces que la empresa está otorgando un trato diferenciado a supuestos idénticos, sin que exista una justificación objetiva suficiente, fundada y razonable. Así, cuando los trabajadores pasan a prestar servicios de manera íntegra a través del teletrabajo, en aplicación de las medidas preventivas implantadas por las compañías demandadas para evitar contagios por **COVID-19** entre la plantilla y, en consecuencia, pasan a desarrollar su trabajo desde sus domicilios íntegramente, no existe un motivo objetivo ni razonable para que no les sea de aplicación el acuerdo que regula la compensación por suministros extras.

2. La empresa demandada se opone, alegando que con anterioridad a la pandemia por coronavirus, el artículo 39.5 del convenio colectivo regulaba el denominado Flex Work, que permite a la persona trabajadora disponer de hasta 20 horas semanales de trabajo fuera de la oficina, siendo su antecedente el Acuerdo colectivo de 29 de noviembre de 2016 que no contemplaba compensación adicional alguna. En el mes de marzo de 2020, con motivo de la declaración de pandemia internacional por parte de la OMS la empresa extiende el sistema Flexwork y procedió al cierre de todas las oficinas, por lo que los trabajadores que ya estaban en Flexwork pudieron extender esa situación hasta las 40 horas semanales, y al resto de trabajadores se les concedió teletrabajo toda la jornada laboral. Añade que existen tres escenarios en la empresa: el primero, de las personas trabajadoras en teletrabajo total e indefinido en virtud del Acuerdo de 30 de julio de 2020, aplicable a trabajadores en movilidad geográfica forzosa por cierre de centro de trabajo o con dificultad para acudir a su centro de trabajo por razón de enfermedad o discapacidad, que suscriben una novación contractual con la empresa y que se les abona por una parte un bono de 266 euros netos previsto en la letra e) del Acuerdo y la compensación por suministros extras de 50 euros al mes; el segundo, de las personas trabajadoras que no estaban adheridas al sistema Flexwork y que excepcionalmente pasaron a teletrabajo 40 horas semanales por causa del **Covid-19**, de acuerdo con el artículo 5 del RDL 8/2020 que estableció el carácter preferente del teletrabajo, a los que se les abona la cantidad de 266 euros netos como bono oficina en casa y otros 25 euros al mes por gastos; y el tercer escenario estaría formado por las personas empleadas que estaban acogidas al sistema Flexwork antes de coronavirus, y por razón de éste se encuentran en teletrabajo 40 horas



semanales, y a los que se les abonan las mismas cantidades que al segundo colectivo citado. Entiende que no se trata de situaciones idénticas sino de escenarios diferenciados, así el teletrabajo permanente es ajeno al **Covid-19**, requiere de una novación contractual y la empresa puede suprimir el puesto de trabajo, mientras que el teletrabajo debido al **Covid-19** es temporal, en el acuerdo regulatorio del flex work no se pactó el abono de suministros extras y además no se suprime el espacio físico del puesto de trabajo.

TERCERO. - Igualdad de trato a las personas trabajadoras.

1. El núcleo de este procedimiento radica en determinar si la actuación de la empresa, que abona la cantidad de 50 euros brutos mensuales en concepto de posibles gastos por suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en su domicilio, a las personas trabajadoras que se acogieron al Acuerdo de Teletrabajo Total de 30 de julio de 2020, mientras que no abona esa cantidad a las demás personas trabajadoras que se encuentran en situación de teletrabajo desde marzo de 2020 por la totalidad de su jornada semanal como consecuencia de la pandemia provocada por el coronavirus, vulnera el principio de igualdad por otorgar la empresa un trato diferenciado a supuestos que la parte actora considera idénticos sin que exista una justificación objetiva y razonable que ampare la actuación empresarial.

2. Con carácter general, podemos comenzar diciendo que el artículo 14 de la Constitución proclama que *los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

El Tribunal Constitucional ha señalado en relación con este precepto, STC 307/2006, que *establece un derecho subjetivo a obtener un trato igual, impone una obligación a los poderes públicos de llevar a cabo ese trato igual y, al mismo tiempo, limita el poder legislativo y los poderes de los órganos encargados de la aplicación de las normas jurídicas, así como que la igualdad a la que se refiere, que es la igualdad jurídica o igualdad ante la ley, no comporta necesariamente una igualdad material, lo que significa que a los supuestos de hecho iguales deben ser aplicadas unas consecuencias jurídicas que sean iguales también, y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados (STC 49/1982, de 14 de julio , FJ 2). Como ha afirmado reiteradamente este Tribunal, el juicio de igualdad constituye un juicio de carácter relacional que requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas (STC 181/2000, de 29 de junio , FJ 10) y, de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6 ; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5 ; 1/2001, de 15 de enero , FJ 3). Sólo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma (STC 200/2001, de 4 de octubre , FJ 5).*

Así pues *"el juicio de igualdad ex art. 14 CE exige la identidad de los supuestos fácticos que se pretenden comparar, pues lo que se deriva del citado precepto es el derecho a que supuestos de hecho sustancialmente iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas" (SSTC 212/1993, de 28 de junio, FJ 6 , y 80/1994 , de 13 (sic) de marzo, FJ 5, entre otras). Por ello toda alegación del derecho fundamental a la igualdad precisa para su verificación un tertium comparationis frente al que la desigualdad se produzca, elemento de contraste que ha de consistir en "una situación jurídica concreta en la que se encuentren otros ciudadanos u otros grupos de ciudadanos" (ATC 209/1985, de 20 de marzo , FJ 2).*

3. Más concretamente en el ámbito laboral, el Tribunal Supremo en su sentencia de 14 de octubre de 2021, RCUUD 4853/2018, se hace eco de la doctrina sobre la materia indicando que *"si bien la igualdad de trato no cabe en dicho ámbito en sentido absoluto, pues la eficacia en el mismo del principio de autonomía de la voluntad, deja margen a que por acuerdo privado por decisión del empresario unilateral en el ejercicio de los poderes de organización de la empresa, pueda libremente disponer la retribución del trabajador imputando los mínimos legales o convencionales, en la medida que la diferencia salarial no tenga un significado discriminatorio por incidir en alguna de las causas prohibidas en la Constitución o ET", por lo que admite, que en "el ámbito de las relaciones privadas en el que el convenio colectivo se incardina, los derechos fundamentales, y entre ellos el de igualdad, han de aplicarse matizadamente, haciéndolos compatibles con otros valores que tienen su origen en el principio de la autonomía de la voluntad con independencia de que el Convenio Colectivo, como fuente reguladora de la relación laboral, según el artículo 3 del ET , tiene que someterse y ajustarse a los dictados de la Constitución, de la Ley y de los reglamentos, respetando en todo caso los principios y los derechos constitucionales".*

Tras lo que concluye rotundamente que, pese a ello, no puede incurrir el convenio colectivo en el establecimiento de diferencias en el trato de los trabajadores, a menos que tales diferencias sean razonables, objetivas, equitativas y proporcionadas, estando el convenio colectivo facultado para establecer determinadas diferencias



en función de las particulares circunstancias concurrentes en cada caso, sin que cuando se trata de la retribución del trabajo quepan las generalizaciones, de manera que el principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el artículo 28 del ET, y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación. (...)

En la STC 112/2017, de 16 de octubre, se argumenta que una de las cuestiones que puede causar la eventual vulneración del principio de igualdad dentro del ámbito de la negociación colectiva es la que tiene que ver con el desarrollo normativo de las retribuciones de los trabajadores, que figuren en el convenio colectivo suscrito entre la entidad empresarial y los sindicatos representantes de aquéllos. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha declarado en su STC 119/2002, de 20 de mayo, FJ6 que "el sistema normal de fijación del salario y, en general, del contenido de la relación laboral, corresponde a la autonomía de los trabajadores y empresarios mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva que proclama el artículo 37.1 CE. Mas, un Estado social y democrático de Derecho, que propugna entre los valores superiores de su ordenamiento jurídico la justicia y la igualdad (artículo 1.1 CE), y en el que se encomienda a todos los poderes públicos el promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (artículo 9.2 CE), ha de complementar aquel sistema de determinación del salario asegurándolos valores de justicia e igualdad que den efectividad al también mandato constitucional contenido en el artículo 35.1CE ". Además, continúa diciendo la precitada sentencia que "el principio de igualdad implica la eliminación en el conjunto de los factores y condiciones retributivos, para un mismo trabajo o para un trabajo al que se le atribuye igual valor, de cualquier discriminación basada en las circunstancias personales o sociales, que mencionadas concretamente unas ... y aludidas otras en la genérica fórmula con la que se cierra el artículo 14, son susceptibles de generar situaciones de discriminación". Así pues, cuando, fruto de la negociación colectiva, quede recogido en el convenio correspondiente un diferente tratamiento salarial para los trabajadores de su ámbito de aplicación, tal circunstancia puede generar una desigualdad de trato entre aquéllos, que resulte peyorativa para unos respecto de otros. Estaremos en presencia, entonces, de lo que se conoce como "doble escala salarial", cuya introducción puede reportar un trato diferenciado y desigual, si no atiende a una justificación objetiva y razonable, y si la diferencia retributiva no es proporcional al tipo de actividad laboral desempeñada por unos o por otros dentro del ámbito de cobertura del convenio.

4. Partiendo de lo expuesto y del relato fáctico que ha resultado acreditado, la Sala llega a la conclusión de que las distintas modalidades de teletrabajo existentes en las empresas demandadas en los meses de marzo y julio de 2020 son iguales a efectos de devengar la compensación económica reclamada para quienes no la perciben. Efectivamente, en el mes de marzo de 2020 las empresas demandadas deciden cerrar sus centros de trabajo por causa del coronavirus y establecen para toda la plantilla el teletrabajo completo durante toda la jornada de 40 horas semanales, ello con independencia de que previamente estuvieran o no en régimen de teletrabajo Flexwork de hasta 20 horas semanales, pues es la crisis sanitaria la que determina esta decisión empresarial. En el mes de julio de 2020, estando toda la plantilla en teletrabajo completo, se suscribe el Acuerdo de Teletrabajo Total, que se circunscribe a las personas en movilidad geográfica por cierre del centro de trabajo o por imposibilidad de acudir presencialmente a trabajar por enfermedad o discapacidad, para las que se contempla el discutido abono de 50 euros mensuales por posibles gastos de suministros extras, de tal manera que, en la práctica, del total de la plantilla de trabajadores que estaban en teletrabajo completo, a partir del 30 de julio de 2020 solamente una parte empieza a cobrar la citada cantidad, si bien todo el personal realizaba su trabajo en las mismas condiciones de no presencialidad. El argumento que esgrime la empresa referido a la novación contractual que se exige a las personas que se acojan al Acuerdo de Teletrabajo Total, no es causa suficiente para justificar la diferencia de trato que dispensa a sus trabajadores pues, como ya se ha dicho, todos realizan sus cometidos desde su domicilio y durante toda la jornada de trabajo. En definitiva, la situación fáctica es igual en ambos casos y por ello la consecuencia jurídica ha de ser también la misma, sin que sea ocioso añadir que de seguir la tesis de la parte demandada la empresa estaría obteniendo un enriquecimiento injusto pues por los suministros que asumen todas las personas trabajadoras en teletrabajo (energía eléctrica, teléfono, internet, etc.), unos los paga y otros son costeados por el personal, lo que carece de justificación. Es por ello que la demanda se estima.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Estimamos la demanda de conflicto colectivo formulada por Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y Federación de Servicios de Comisiones Obreras (Servicios-CC.OO.), frente a Zurich Insurance PLC, Sucursal en España, Zurich Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, S.A., y Zurich Services AIE, y declaramos el derecho de las personas trabajadoras afectadas por



el conflicto a la percepción de 50 euros brutos mensuales, de conformidad con lo establecido en la cláusula 5.h) del Acuerdo Colectivo de Teletrabajo Total para las compañías Zurich Insurance PLC, Zurich Vida y Zurich Services AIE; declarándose igualmente la obligación empresarial de abonar al colectivo afectado el importe de 50 euros brutos mensuales establecido en la cláusula 5.h) del Acuerdo de Teletrabajo Total en concepto de posibles gastos de suministros extras que puedan darse por el hecho de trabajar en su domicilio, desde el mes de julio de 2020.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el art. 230 del mismo texto legal, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0218 21 (IBAN ES55); si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0218 21 (IBAN ES55), pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.