



PLUS DISTANCIA Y REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

La Audiencia Nacional (AN) en la sentencia de 28/02/2023 declara el derecho de la plantilla afectada por el Convenio Colectivo de Paradores de Turismo, que ejercite el **derecho de reducción de su jornada de trabajo por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, a que perciban el plus de distancia que se les venía abonando con anterioridad al ejercicio de dichos derechos, sin merma en su cuantía**. Según la AN, *“acudiendo a criterios de interpretación literal o gramatical del convenio colectivo se alcanzan las siguientes conclusiones: que el plus de distancia no tiene consideración de salario por cuanto que el convenio lo conceptúa como una indemnización o suplido, lo cual legalmente no tiene consideración de salario; que el convenio en los supuestos de reducción de jornada únicamente prevé una "reducción proporcional del salario", no de otros conceptos retributivos que se generen en el seno de la relación laboral”*. Concluyendo la sentencia que *“de darse por válida la práctica defendida por la empresa se estaría avalando una diferencia de trato entre trabajadores que se encuentran en una situación idéntica, lo que contravendría con carácter general el artículo 14 CE y si a*

ello añadimos que la causa de la reducción de jornada es el legítimo ejercicio de derechos de conciliación dicha diferencia de trato entraña además discriminación por razón de sexo”.

LICENCIAS Y PERMISOS

Considera el Tribunal Supremo en la sentencia dictada el día 28/02/2023 que **el *dies a quo* del permiso de 15 días naturales por razón de matrimonio** (art.37.3 ET y art. 24 CCol aplicable, el estatal de estaciones de servicios) **debe ser el primer día laborable siguiente al hecho causante**. Lo justifica argumentando que *“si el día del hecho causante es no laborable para el trabajador/a, la licencia tiene que iniciarse en el primer día laborable siguiente porque los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación, salvo que el convenio colectivo establezca mejoras o ampliaciones de las legalmente establecidas”.*

CONTACT CENTER: COMPENSACIÓN DE LOS GASTOS DERIVADOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

El Tribunal Supremo en la sentencia de 08/03/2023 establece que **debe ser la negociación colectiva la que, en su caso, determine la forma de compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia**. Y serán los eventuales incumplimientos de dichos acuerdos los que abrirán la vía a una reclamación judicial.

PLANES DE IGUALDAD NEGOCIADOS CON LA COMISION AD HOC

Las empresas sin representación legal de los trabajadores sí pueden negociar con las comisiones ad hoc los planes de igualdad, siempre y cuando los sindicatos no hayan contestado a la solicitud en el plazo de 10 días. Así lo ha entendido el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en la sentencia dictada el 25/01/2023 argumentando que *“lo que se exige es dar a los sindicatos la posibilidad de participar en la negociación del plan, pero obviamente la empresa no puede imponer a los mismos dicha participación. Por tanto, la empresa no tenía obligación de remitir sucesivos requerimientos a los sindicatos hasta que los mismos admitiesen formar parte de dicha Comisión negociadora, pues ello no se encuentra previsto ni legal ni reglamentariamente, por lo que la empresa podía continuar con los trámites para la aprobación del plan de igualdad”.*

