



**AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL
MADRID**

SENTENCIA: 00070/2017

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria D^a MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 70/17

Fecha de Juicio: 10/5/2017

Fecha Sentencia: 16/05/17

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 95 /2017

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: CGT

Demandado/s: CSIF, CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, CCOO, USO, UGT, UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, SOMOS SINDICALISTAS

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA

Breve Resumen de la Sentencia: La Audiencia Nacional estima la demanda deducida por CGT frente a UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO y declara el derecho de la plantilla de la demandada a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de Convenio Colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada, al considerar que las nóminas que confecciona la empresa con relación a dichos conceptos no colma las exigencias de claridad y transparencia que se deducen del art. 29.1, 3º del ET y de la introducción de la Orden de 27-12-1994.



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258
Equipo/usuario: NSJ
NIG: 28079 24 4 2017 0000097
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000095 /2017

Procedimiento de origen: /
Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr.: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 70/17

ILMO/A. SR./SRA.PRESIDENTE:

D. RICARDO BODAS MARTÍN

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

D^a. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a dieciséis de mayo de dos mil diecisiete.

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 0000095 /2017 seguido por demanda de CGT (Letrado D. Lluc Sánchez Bercedo) contra UNISONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA (Letrada D^a Erika Balanza), CSIF (Letrado Pedro Poves), TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES (Ldo. D. Pablo Herrero Neira), CCOO (Letrada D^a Sonia de Pablo Portillo), USO (Letrada D^a Julia Bermejo), UGT (Letrado D. Roberto Manzano) SOMOS SINDICALISTAS (No comparece) CORRIENTE SINDICAL DE IZQUIERDAS (No comparece) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 21 de marzo de 2017 se presentó demanda por CGT sobre conflicto colectivo.

Segundo.- Por Decreto de fecha 23-3-2.017 se acordó la acumulación de las anteriores demandadas fijándose como fecha para los actos de conciliación y, en su caso, juicio el día 10 de mayo de 2017.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que:

El letrado de la CGT se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dictase sentencia en la que se declare el derecho de la plantilla a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de Convenio Colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada.

El resto de letrados representantes de las centrales sindicales comparecientes se adhirieron a lo solicitado por CGT.

La letrado de la empresa solicitó el dictado de sentencia desestimatoria de la demanda vino argumentar que las nóminas confeccionadas por la empresa se ajustan a la legalidad vigente como avaló la ITSS; que los meses en los que el trabajador ha causado IT parte de los días del mes aun cuando no se especifican los días en que se ha estado en tal situación basta con estar de 30 el número de días de salario abonados; que los trabajadores son concedores de los días en los que aumentan o reducen su jornada al mes pues suscriben un documento al respecto que se remite a la TGSS a efectos de cotizaciones, que en la nómina aparece la media ponderada de horas semanales trabajadas al mes por lo que es fácilmente comprobable por el trabajador, que en todo caso tiene a su disposición sendas herramientas informáticas para comprobar aquellos datos que puedan influir en la nómina.

Seguidamente se procedió a la proposición y práctica de la prueba, proponiéndose y practicándose la documental, interrogatorio de parte, y testifical, tras lo cual las partes elevaron a definitivas sus conclusiones.



Cuarto.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.6 LRJS se precisa que los hechos controvertidos y conformes fueron los siguientes:

Hechos controvertidos: - En la nómina aparecen conceptos y cuantía por días o por horas. - La Inspección de Trabajo ha validado este módulo.- La empresa admite que no se especifique el número de días cuando se amplía o reduce la jornada, aunque el sistema pondera el precio en función de si se amplía o reduce. - Los trabajadores tienen acceso a dos herramientas informáticas que se actualizan día a día y les permite conocer las situaciones de IT, de huelga, ... las ausencias justificadas o no justificadas y pueden reclamar los posibles errores. - Los trabajadores para ampliar o modificar su jornada firman una solicitud y se documenta por escrito a los efectos de la Seguridad Social.

Hechos pacíficos: - En la empresa se paga a 30 días, aunque está pendiente la resolución judicial. - Si el trabajador está en IT se reducen respecto los 30 días. Ejem: SI ha estado en IT 3 días no lo indica, pero consta el salario base de 27 días.

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

HECHOS PROBADOS.-

PRIMERO.- La empresa demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación Convenio Colectivo del Sector de Contact Center (antes Telemarketing registrado y publicado a través de resolución de 12 de julio de 2.012 de la Dirección General de Empleo (Código de convenio número 99012145012002), actualmente denunciado y en proceso de negociación de nuevo convenio. Dicha empresa tiene centros de trabajos en más de una comunidad autónoma, contando con una plantilla que asciende a más de 4000 personas trabajadoras.- conforme-

SEGUNDO.- La Confederación General del Trabajo (CGT) es sindicato representativo en el sector de Contact Center, toda vez tiene más del 10 % de representatividad en el sector y en el ámbito de la demandada tiene el 46,91% de representación en los órganos de representación unitaria.-conforme-.

TERCERO.- La empresa demandada a la hora de reflejar en las nóminas de los trabajadores la percepción de los complementos de IT regulados en el art. 63 del Convenio Colectivo de aplicación, no refiere ni los días en los que tal

complemento se ha devengado, ni el porcentaje aplicado para su cálculo, refiriendo únicamente el montante total devengado-descriptores 53 y 54 (nóminas y notas aclaratorias de las mismas, aportadas por la empresa, cuyo contenido damos íntegramente por reproducido).

CUARTO.- En los supuestos de ampliaciones o reducciones de jornada, cuando en un mismo mes se han desempeñado jornadas con distinta extensión semanal, en la nómina no aparece reflejado el número de días prestado con cada tipo de jornada y el salario correspondiente a los mismos, sino que se fija una unidad diaria de salarial en la que se establece la media ponderada diaria de salario devengado.- descriptores 55 y 56 (nóminas y notas aclaratorias de las mismas, cuyo contenido damos íntegramente por reproducido).

QUINTO.- La empresa abona las nóminas mensuales sobre un módulo de 30 días, por lo que se promovió por la RLT conflicto colectivo encontrándose en la actualidad se encuentra pendiente de resolución el recurso de casación que por la empresa se interpuso contra la sentencia de esta Sala que estimó la pretensión sindical.

SEXTO.- Las ofertas de ampliaciones de jornada de la empresa se publican en la intranet de la misma, y al aceptarse por los trabajadores se especifican los días en que se va a desarrollar tal ampliación de jornada, así como el porcentaje que la misma supone respecto de la jornada ordinaria, documentándose por escrito- descriptores 9 y 10.-

SÉPTIMO.- Los trabajadores de la empresa tienen acceso a dos herramientas informáticas que se actualizan día a día y les permite conocer las situaciones de IT, de huelga, ... las ausencias justificadas o no justificadas y pueden reclamar los posibles errores, si bien una de ellas no resulta accesible a todos los trabajadores- testifical practicada a instancias de la empresa.-

OCTAVO.- El día 26-9-2016 por parte del Presidente y el secretario del comité de empresa de Madrid de la demandada se presentó ante la ITSS denuncia que obra al descriptor 40 que damos por reproducido. Tras comparecer representantes de la empresa (descriptor 41), informándose por la inspectora actuante lo siguiente: *"Se comprueba que los recibos de pago de salario se ajustan al modelo establecido figurando el número de días trabajados, teniendo en cuenta que al ser retribución mensual el número de días trabajados figura siempre 30 días si se ha trabajado todo el mes. En los casos en que el trabajador está en IT aparece el número de días efectivamente trabajados,*



correspondiente el resto a la situación de IT en que pueda estar el trabajador durante ese mes. Por tanto, se considera que se cumple lo establecido en el artículo 29.1 del Estatuto de los Trabajadores.”- descriptor 42-

NOVENO.- Promovido que fue por CGT intento de mediación ante el SIMA, se extendió acta desacuerdo el día 27-2-2.017-descriptor 2.-

FUNDAMENTOS DE DERECHO.-

PRIMERO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de lo que se dirá más adelante respecto del personal afectado por el presente conflicto..

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en cada una de las fuentes de prueba que en los mismos se indican.

TERCERO.- Como consta en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución se pretende por la organización sindical que promueve el presente conflicto colectivo que se declare el derecho de la plantilla de la demandada a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de Convenio Colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada, ya que se viene a considerar que en tales supuestos las nóminas que confecciona la empresa, no reúnen las exigencias de claridad y transparencia que exigen tanto el art. 29.1 del E.T, como la Orden de 27-12-1.994, petición esta que ha sido asumida por el resto de representaciones sindicales que han comparecido.

La empresa considera que las nóminas que se confeccionan en estos supuestos se ajustan al modelo legal y reglamentariamente establecido, esgrimiendo el informe que en su día emitió la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, argumentando, igualmente que el trabajador tiene a su disposición elementos suficientes para conocer cuántos días ha estado de baja, y la duración de las jornadas desarrolladas cada uno de los días trabajados.

CUARTO.- El art. 29.1 en su párrafo 3 dispone:

"La documentación del salario se realizará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del pago del mismo. El recibo de salarios se ajustará al modelo que apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan."

La OM de 27-12-1994, modificada por la OMESS/2098/2014 de 6-11, dispone en su introducción:

"El apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, establece que los recibos de salarios se deberán ajustar al modelo que apruebe el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otro modelo que contenga con la debida claridad y separación las diferentes percepciones del trabajador, así como las deducciones que legalmente procedan."

De acuerdo con ello, y sin perjuicio de las facultades que a la negociación colectiva otorga el artículo citado, resulta necesario establecer el modelo de recibo de salarios al que deberán ajustarse las empresas en defecto de acuerdo en contrario, de manera que se garantice, además de la constancia de la percepción por el trabajador de las cantidades liquidadas, la debida transparencia en el conocimiento por el mismo de los diferentes conceptos de abono y descuento que conforman tal liquidación."

Dicha Orden dispone en su artículo 1:

"Modelo de recibo de salarios

1. *El recibo individual de salarios al que se refiere el apartado 1 del artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se ajustará al modelo que se inserta como anexo a la presente Orden o al que, en su sustitución, se establezca por Convenio Colectivo o, en su defecto, mediante acuerdo entre la empresa y*



los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en la Ley citada.

Los recibos de salarios que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo anexo a la presente Orden ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información al trabajador sobre la retribución percibida, se considerarán ajustados al citado modelo.

2. *El recibo de salarios se referirá a meses naturales. Las empresas que abonen a los trabajadores salarios por períodos inferiores deberán documentar dichos abonos como anticipos a cuenta de la liquidación definitiva, que se extenderá en el recibo mensual de salarios."*

El modelo de recibo de salario consta en el Anexo I de la Orden distinguiéndose dentro de los devengos, las percepciones salariales- salario base, complementos salariales, horas extraordinarias, horas complementarias (contratos a tiempo parcial), gratificaciones extraordinarias, salario en especie-, las percepciones no salariales (indemnizaciones o suplidos, percepciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, las Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos y otras percepciones salariales).

De tales preceptos cabe inferir que la documentación del cumplimiento de la obligación retributiva del empleador-omnicomprensiva del abono del salario y demás emolumentos devengados por el trabajador en razón del vínculo que le une con empleador- tiene por finalidad que el trabajador conozca, al menos mensualmente, los diversos conceptos que han generado una determinada retribución de forma clara y sencilla, de forma que le pueda servir de cotejo con las efectivas retribuciones devengados, para de dicha manera garantizar el derecho que le reconoce en el art. 4.1 apartado f) del E.T("*A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida*"), para que en caso de disconformidad con lo documentado, pueda entablar las reclamaciones que tenga por conveniente frente al empleador. Así, debe resaltarse que la obligación de documentar el salario por parte del empleador es considerada por la doctrina científica como una de las denominadas "garantías del crédito salarial."

Tal obligación de documentación, deberá ajustarse al modelo establecido reglamentariamente- que como se puede comprobar en el anexo I no es un modelo cerrado- o a través de negociación colectiva, y que en todo caso como se infiere del



propio texto del art. 29.1, 3º E.T y de la Introducción del OM habrá de garantizar la debida transparencia en el conocimiento por el trabajador de los diferentes conceptos de abono, en consonancia con lo señalábamos en el párrafo anterior.

Dicho lo cual, y descendiendo al escenario en el que se desarrolla el conflicto que nos ocupa resulta que nos encontramos en un sector, en el que se han establecido una serie de complementos empresariales a las prestaciones de IT y que se recogen en el art. 63 del Convenio colectivo sectorial que resulta de aplicación, de la forma siguiente:

“Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.

1. Se respetarán en todo caso las mejoras pactadas en las empresas o las que se apliquen habitualmente en las mismas.

2. Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo u hospitalización: Las empresas complementarían hasta el 100% del salario Convenio, desde el primer día, y con baja médica.

3. Incapacidad temporal en caso de enfermedad:

a) Del día 1 al 3, el 70% del salario convenio, con el tope de 9 días al año, y con baja médica.

b) Del día 4 al 20, el 75% del salario convenio y con baja médica.

c) Del día 21 en adelante: 100% del salario convenio, hasta un año, y con baja médica.

Los trabajadores están obligados a presentar la baja de la seguridad social en un plazo de 72 horas, aceptando, previo aviso, poder ser reconocidos por el médico de la Mutua, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio, sometiéndose la discrepancia, si la hubiere, a la Inspección Médica de la Seguridad Social”.

Por otro lado, y dada la naturaleza de este sector de la actividad económica es frecuente que las jornadas de los trabajadores, se vean aumentadas o reducidas respecto de las inicialmente contratadas, en función de las necesidades de las distintas campañas a las que están adscritos los trabajadores, de manera que resulta común que en un mismo mes un trabajador jornadas con diferente extensión temporal.

Con relación a estos conceptos, se comprueba en las nóminas aportadas por la demandada que tanto en los supuestos del complemento de IT, como en los de ampliaciones/ reducciones de jornada coincidentes en un mismo mes, en los conceptos



“complementos de IT”, y “salario base” figura una cantidad a un tanto alzado en un caso y una media ponderada en otro, sin especificarse en el primero de los casos el tipo de complemento que se le ha aplicado al trabajador por cada uno de los días que ha cursado baja por dicha situación, y en el segundo cual es la unidad de salario correspondiente de forma diferenciada a cada tipo de jornada desarrollada.

Y así las cosas, la Sala estima que el tipo de nóminas que se confecciona priva al trabajador del conocimiento preciso del origen de los distintos conceptos retributivos devengados, viéndose obligado a efectuar complejos cálculos matemáticos a fin de cotejar si la retribución percibida coincide con la efectivamente devengada- prueba de ello son las notas explicativas que la demandada adjunta a las nóminas para que la sala logre comprender la cuantificación de cada uno de los conceptos-, con lo que hemos de concluir como señala la actora que las nóminas en lo que se refiere a estos conceptos no superan los cánones de claridad y transparencia arriba expuestos.

El hecho de que el trabajador tenga cabal conocimiento de los días que ha cursado baja por IT, o de la jornada que realiza diariamente, y que se facilite tal conocimiento mediante herramientas informáticas, no priva al empleador de especificar de forma clara y precisa en los términos expuestos los distintos conceptos retributivos en la nómina. Antes al contrario, dicha información ha de servir al empleado para que una vez recibida una nómina en la que figuren de forma clara y transparente el origen de cada una de sus retribuciones, cotejar que lo que figura en la misma se compadece con la efectiva retribución devengada.

QUINTO.- En atención a lo expuesto, procede estimar la demanda en sus propios términos.

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

FALLAMOS

Estimamos la demanda deducida por CGT, a la que se han adherido CSIF, TRABAJADORES UNIDOS SINDICALMENTE INDEPENDIENTES, CCOO, USO y UGT frente a UNISONO SOLUCIONES DE



NEGOCIO SLU y, en consecuencia, declaramos el derecho de la plantilla de la demandada a que la empresa entregue las nóminas con la debida claridad y separación las diferentes percepciones cuando la empresa abona las mejoras pactadas del artículo 63 de Convenio Colectivo y cuando los trabajadores amplían o reducen la jornada

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 el *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 0095 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0095 17, 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.