

**Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 31/2019 de 17
Ene. 2019, Rec. 200/2017**

Ponente: López García de la Serrana, José Manuel.

CASACION núm.: 200/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 31/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D. Angel Blasco Pellicer

En Madrid, a 17 de enero de 2019.

Esta Sala ha visto los presentes autos pendientes en virtud de recurso de Casación interpuesto por Unísono Soluciones de Negocio SA representada y asistido por la letrada D^a. Erika Balanza Martínez, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de mayo de 2017, en actuaciones nº 95/2017 seguidas en virtud de demanda a instancia de CGT contra Unísono Soluciones de Negocio SA, Federación Estatal de Servicios de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT), Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes, Unión Sindical Obrera (USO), Federación de Servicios de Comisiones Obreras, CSI-F, Somos Sindicalistas, Corriente Sindical de Izquierdas, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido como parte recurrida la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) representada y asistida por el letrado D. Roberto Manzano del Pino, Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes representado y asistido por el letrado D. Francisco Javier San Martín Rodríguez, Confederación General del Trabajo (CGT) representada y asistida por el letrado D. Lluc Sánchez Barcedo, Confederación Unión Sindical Obrera (USO) representada y asistida por la letrada D^a. Julia Bermejo Derecho, Federación de Servicios de Comisiones Obreras representada y asistida por la letrada D^a. Sonia de Pablo Portillo.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT) se planteó demanda de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la cual 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."

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 16 de mayo de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: "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".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"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.-".

QUINTO.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Unísono Soluciones de Negocio SA. La parte recurrida formuló impugnación a dicho recurso.

SEXTO.- Admitido por esta Sala con fecha 23 de octubre de 2018 el recurso de casación, se dió traslado al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 17 de enero de 2019, en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso.

En la demanda origen de este procedimiento se suplicó que se declarase: "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".

Tal pretensión fue estimada, íntegramente, por la sentencia contra la que se interpone el presente recurso que se articula en torno a un solo motivo.

SEGUNDO.- Motivo del recurso.

El único motivo del recurso, alega al amparo del artículo 207-e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJS), la infracción del art. 29-1, párrafo 3 del ET , en relación con la Orden de 27 de diciembre de 1994, al entender la recurrente que el modelo de nómina que emplea cumple con todos los requisitos que son exigidos legal y reglamentariamente.

El motivo no puede prosperar porque, como razona la sentencia recurrida, el modelo de recibo de salarios que emplea la recurrente no se ajusta a los requerimientos de separación de conceptos y claridad que requiere el art. 29-1 del ET que en el particular que nos ocupa es desarrollado por la Orden antes citada que en su Anexo establece un modelo de recibo que ha sido modificado por la Orden E55/2098/2014, de 6 de noviembre. Su criterio interpretativo debe prevalecer sobre el de la empresa recurrente, quien no evidencia el error de la sentencia recurrida que acierta en la solución que da al no existir un modelo de recibo pactado con los representantes de los trabajadores. En efecto, la empleadora dice que del contenido del modelo de nóminas que utiliza se desprende que el trabajador conoce con claridad lo abonado por los días de baja por incapacidad temporal y por los días en los que se le modifica la jornada laboral, por cuanto como conocen los días de baja laboral y de ampliación o reducción de jornada, pueden hacer las operaciones matemáticas oportunas. Pero esta alegación no es de recibo porque, como la propia recurrente reconoce se obliga al trabajador a controlar el número de días de trabajo y el de horas trabajadas, así como a realizar unas operaciones matemáticas más o menos complejas para comprobar que la empresa le paga lo correcto. Ello se opone al principio de transparencia con el que debe actuarse en la relación laboral y que debe inspirar la redacción del contrato y de los demás documentos que del mismo se derivan. El contenido de la nómina debe ser transparente,

esto es, de fácil comprobación de los conceptos pagados y del cálculo e importe de cada uno de ellos realizando el mínimo número de operaciones matemáticas y sin necesidad de acudir al registro de datos que, aunque el trabajador conozca, no le sean comunicados por la empresa.

Nuestra sentencia de 20 de abril de 2017 que la recurrente alega en su favor no es aplicable al caso que nos ocupa, por cuanto aquí no se trata de llevar un registro de datos de la jornada trabajada que se facilite a los sindicatos y a la inspección, sino de facilitar al interesado los datos propios conforme a los que se ha calculado el importe de su retribución, para que los pueda comprobar, cuestión completamente distinta, porque esta hace referencia a la claridad que debe existir a la hora de fijar la retribución del trabajador con base a datos que solo serán conocidos por las dos partes del contrato, salvo discrepancias que obligue a que resuelvan los Tribunales.

TERCERO.- Como ha informado el Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:

1. Desestimar el recurso de casación interpuesto por la representación legal de Unísono Soluciones de Negocio SA, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de mayo de 2017, en actuaciones nº 95/2017 .
2. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida.
3. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.