



Roj: **STS 3513/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:3513**

Id Cendoj: **28079140012019100675**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **23/10/2019**

Nº de Recurso: **79/2018**

Nº de Resolución: **735/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 99/2018,**  
**STS 3513/2019**

CASACION núm.: 79/2018

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 735/2019**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Angel Blasco Pellicer

D.<sup>a</sup>. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 23 de octubre de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT), representada y asistida por la letrada D.<sup>a</sup>. Coral Gimeno Presa y al que se ha adherido la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), representada y asistida por el letrado D. Pedro Povés Oñate, contra la sentencia dictada el 17 de enero de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 321/2017 seguidos a instancias de la ahora recurrente contra Transcom Worldwide Spain S.L.U., Confederación Sindical Comisiones Obreras, Sindicato de Comisiones de Base (CO-BAS), CSI-F, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, en procedimiento de Conflicto colectivo.

Ha comparecido como parte recurrida Transcom Worldwide S.L.U., representada y asistida por el letrado D. Alfred Allen Rodríguez Stambaugh.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Maria Lourdes Arastey Sahun.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de la Confederación General del Trabajo se interpuso demanda de Conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y



motivos que se estimaban necesarios, se terminó por suplicar que se dictara sentencia por la que "se declare el derecho de los trabajadores de TRANSCOM WORLWIDE SPAIN S.L.U. (TRANSCOM) a recibir su salario por los días efectivamente trabajados en el caso de aquellos trabajadores con jornada parcial que por necesidades del servicio hayan visto afectada su jornada por ampliación de la misma a mes completo en los meses de 31 días, cesando en la práctica de retribuir tan solo hasta los 30 días y condenando a la empresa a retribuir ese día de prestación efectivamente realizada por los trabajadores.

Con imposición a la empresa de la multa prevista en el artículo 75.4 de la LJS en la cuantía que estime el Juzgador atendiendo a los parámetros establecidos en el precepto y expresa condena en costas en la cuantía de 600 euros."

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

**TERCERO.-** Con fecha 17 de enero de 2018 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo:

"Desestimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, a la que se adhirieron USO, UGT, CCOO, CSIF y COBAS, por lo que absolvemos a la empresa Transcom Worldwide Spain, SLU de los pedimentos de la demanda."

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

**PRIMERO.-** CGT es un sindicato de ámbito estatal, implantado debidamente en la empresa TRANSCOM. - UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación suficiente en la empresa citada. -USO, CSIF y COBAS son sindicatos de ámbito estatal, que acreditan también implantación en la empresa.

**SEGUNDO.-** TRANSCOM regula sus relaciones laborales por el II Convenio colectivo del sector de Contact Center, publicado en el BOE de 12-07-2017, que fue suscrito por ACE, en representación de las empresas del sector y UGT y CCOO en representación de los trabajadores. -Su vigencia corre desde el momento de su firma, si bien se retrotrajeron sus efectos económicos al 1-01-2015, hasta el 31-12-2019.

**TERCERO.-** El conflicto colectivo, afecta a los trabajadores contratados a tiempo parcial, que novan voluntariamente sus contratos a jornada completa de manera temporal, quienes prestan servicios en diferentes comunidades autónomas, cuyo número exacto no se ha acreditado.

**CUARTO.-** La empresa demandada retribuye a sus trabajadores a jornada completa, dividiendo por 14 el salario base anual, reflejado en el Anexo del Convenio, salvo para aquellos trabajadores que han prorrateado voluntariamente las pagas extraordinarias, en cuyo caso divide por 12 el salario anual mencionado. - Consiguientemente, esos trabajadores perciben el mismo salario base todos los meses del año, fuere cual fuere su duración, aunque en sus nóminas se refleja formalmente que se retribuyen 30 días todos los meses.

**QUINTO.-** Los trabajadores a tiempo parcial, que novan temporalmente a jornada completa su jornada, perciben exactamente el mismo salario base que los trabajadores a jornada completa. -Perciben, por tanto, la misma retribución todos los meses, fuere cual fuere su duración, reflejándose también en nómina 30 días todos los meses.

**SEXTO.-** Todos los trabajadores, a jornada completa y a tiempo parcial, perciben los complementos salariales por día trabajado.

**SÉPTIMO.-** El 16-11-2016 la empresa demandada alcanzó acuerdo ante la Sala, que se suscribió por CGT, UGT, CCOO y CSIF, en los términos siguientes:

"Que ante los supuestos recogidos en el suplico de la demanda de nuevas incorporaciones, excedencias, situaciones de IT y ampliaciones o reducciones de jornada inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre, la empresa reconoce el derecho de los trabajadores a percibir su salario hasta completar los días efectivamente trabajados hasta 31, liquidándose conforme a ello. En el resto de los meses este reconocimiento y liquidación se efectuará a 30 días por mes excepto en el mes de febrero que el derecho y la liquidación será de 28 días o 29 días en años bisiestos".

**OCTAVO.-** El 11-09-2017 se intentó la mediación ante el SIMA, que concluyó sin acuerdo.

Se han cumplido las previsiones legales."

**QUINTO.-** Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de la Confederación General del Trabajo (CGT), al que se adhirió la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).



El recurso fue impugnado por Transcom Worldwide S.L.U..

**SEXTO.-** Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 23 de octubre de 2019, fecha en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. El sindicato demandante recurre en casación ordinaria la sentencia de instancia que desestimó su demanda de conflicto colectivo, y lo hace a través de un único motivo que ampara en el art. 207 c) LRJS. Se suplica de este modo que se declare la nulidad de la sentencia recurrida y se repongan las actuaciones al momento anterior.

2. En el recurso que se nos somete a conocimiento se denuncia la infracción del art. 97 LRJS -con cita asimismo del art. 218.1 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC). El sindicato recurrente achaca incongruencia a la Sala de instancia por haber resuelto cosa distinta de la controvertida, omitiendo de este modo pronunciarse sobre lo que, a su juicio, es el verdadero objeto del proceso.

3. Como ha quedado reflejado en los Antecedentes de hecho, la demanda suplicaba que se declarara el derecho de los trabajadores a tiempo parcial que, "por necesidades del servicio", hayan ampliado su jornada al mes completo, a percibir el salario del mismo con arreglo a 31 días cuando afecta a un mes de tal duración.

Es un hecho pacífico que la empresa retribuye por igual el trabajo completo de todos los meses del año con el importe resultante de dividir el salario anual en las 14 pagas fijadas en el convenio, sin distinguir por meses ni respecto de los trabajadores que no tienen la condición inicial de trabajadores a tiempo parcial.

4. La sentencia recurrida parte de la consideración de que la situación en la que se encuentran los afectados por el conflicto constituye una novación de su contrato de trabajo a tiempo parcial en otro a tiempo completo. Precisamente, la Sala *a quo* niega que estemos ante un colectivo de trabajadores a tiempo parcial a los que se amplía la jornada, como sostiene la parte actora.

Tal afirmación tiene apoyo en la fijación del hecho probado tercero, que se extrae de la valoración de la prueba documental, consistente en los contratos de trabajo en los que se plasmaba la voluntad bilateral de las partes de modificar su relación laboral.

La Sala de instancia parte de ese dato de sustrato fáctico para sostener que no existe una ampliación de la jornada del contrato a tiempo parcial, sino, como hemos dicho, una novación de éste en otro a tiempo completo, con independencia de los avatares de ulteriores novaciones adoptadas de mutuo acuerdo.

5. No podemos apreciar la incongruencia denunciada y ello porque, contrariamente a lo que la parte recurrente sostiene, la sentencia no está resolviendo un litigio no planteado, sino señalando que, de hecho, no se produce la situación sobre la que la parte actora asienta su pretensión, sino otra distinta.

Una cosa es lo que la parte actora alega en su demanda y otra distinta es lo que resulta de la fijación de los hechos y su ulterior valoración jurídica. Así, siendo cierto que la empresa tiene trabajadores a tiempo parcial que pasan a ampliar su jornada, la realidad es que tal cambio no supone un mantenimiento de la naturaleza del contrato de trabajo inicial, sino, por el contrario, una novación del mismo en los términos previstos en el art. 11.4 e) del Estatuto de los trabajadores (ET). Y es sobre esos trabajadores sobre los que se postula la declaración de su derecho a que se les abone el salario de los meses de 31 días computando el mismo por el número exacto de tales días.

La parte recurrente no combate el hecho probado tercero, del que, precisamente, resulta, que para desarrollar una actividad que abarque todo el mes completo los trabajadores a tiempo parcial celebran, en efecto, un nuevo contrato de trabajo, ya a tiempo completo. Es, pues, ésta la realidad sobre la que congruente y acertadamente la Sala de instancia analiza la pretensión y, en tal sentido, no podemos sino compartir la conclusión que alcanza dado que, como se ha señalado, los trabajadores a tiempo completo perciben sus retribuciones mensuales en cuantía idéntica todos los meses del año.

No nos hallamos, pues, ante unos trabajadores a tiempo parcial que efectúan más horas de las que se incluyen en su contrato inicial. Si tal fuera el caso, el salario a percibir debería calcularse por el número de horas efectivamente incluidas en su prestación de servicios. Pero, insistimos, el desarrollo del litigio ha puesto de relieve que la situación de aquéllos a los que se dirige el ámbito de afectación del conflicto se caracteriza por una prestación de servicios que es subsiguiente a una novación contractual. Por consiguiente, al resolver la



*litis* el órgano judicial delimita el marco fáctico para alcanzar la solución al mismo con plena congruencia con los perfiles que las posturas contrapuestas de los litigantes han señalado.

**SEGUNDO.-** 1. Siendo éste el único extremo del recurso y, tras rechazar el mismo, procede la desestimación del recurso al no plantearse en él otras cuestiones atinentes al fondo del litigio.

2. Con arreglo a lo dispuesto en el art. 235.2 LRJS, cada parte se hará cargo de las costas causadas a su instancia.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por la Confederación General del Trabajo (CGT) y al que se ha adherido la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) contra la sentencia dictada el 17 de enero de 2018 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos núm. 321/2017 seguidos a instancia de la ahora recurrente contra Transcom Worldwide Spain S.L.U., Confederación Sindical Comisiones Obreras, Sindicato de Comisiones de Base (CO-BAS), CSI-F, Unión General de Trabajadores y Unión Sindical Obrera, en procedimiento de Conflicto colectivo; debiendo cada parte hacerse cargo de las costas causadas a su instancia.

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

Así se acuerda y firma.