



Roj: **SAN 497/2018** - ECLI: **ES:AN:2018:497**

Id Cendoj: **28079240012018100027**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/02/2018**

Nº de Recurso: **360/2017**

Nº de Resolución: **30/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 497/2018,**
STS 4239/2019

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

MADRID

SENTENCIA: 00030/2018

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 30/18

Fecha de Juicio: 6/2/2018

Fecha Sentencia: 19/2/2018

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 360 /2017

Proc. Acumulados:

Materia: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT)

Demandado/s: SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A., GRIN (GRUPO INDEPENDIENTE), COMISIONES OBRERAS (CCOO), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST), UNION SINDICAL OBRERA (USO), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: - Contact center.-

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-

GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258



Equipo/usuario: GCM

NIG: 28079 24 4 2017 0000379

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000360 /2017

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D^a EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

SENTENCIA 30/18

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 diecinueve de febrero de dos mil dieciocho.

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 360 /2017 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT) (Letrada D^a Aranzazu Escribano Clemente) contra SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A. (Letrado D. Juan Navas Muñoz), GRIN (GRUPO INDEPENDIENTE) (No comparece), COMISIONES OBRERAS (CCOO) (Letrado D. Héctor Gómez Fidalgo), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) (Letrado D. Pedro Poves Oñate), ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST) (Representado por D. José), UNION SINDICAL OBRERA (USO) (Letrada D^a M^a Eugenia Moreno Díaz), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) (Letrado D. Roberto Manzano del Pino) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D./ña. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero .- Según consta en autos, el día 23 de noviembre de 2017 se presentó demanda por DOÑA ARÁNZAZU ESCRIBANO CLEMENTE, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) contra SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A. (en adelante Sitel) y como partes interesadas UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO) , UNION SINDICAL OBRERA (USO) , CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST) y GRIN (Grupo Independiente) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala designó ponente señalándose el día 6 de febrero de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Tercero .- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante, se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando que se dicte sentencia por la que:

1- Se declare el derecho de los trabajadores de SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A.

Con bajas inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre a percibir su salario completo hasta completar los 31 días, por los días efectivamente trabajados, cesando en la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días.

Incorporados a la empresa fruto del inicio de su prestación, a percibir su salario completo hasta los 31 días sobre los días trabajados, en los meses anteriormente referidos. Cesando la práctica de abonar sólo hasta los 30 días.

Incorporados a la empresa tras un periodo de excedencia, a percibir su salario completo hasta los 31 días sobre los días trabajados, en los meses anteriormente referidos. Cesando la práctica de abonar sólo hasta los 30 días.



Con ampliaciones o reducciones de jornada inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre a percibir su salario completo hasta completar los 31 días, por los días efectivamente trabajados, cesando en la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días.

Frente a tal pretensión, GRIN, no compareció al acto de juicio, pese a constar citado en legal forma.

CC.OO, UGT, USO, CSIF y AST, se adhieren a la demanda.

El letrado de SITEL, alego la excepción de inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

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

Hechos controvertidos:

- Los trabajadores en IT cobran igual que en alta el subsidio IT y el resto de días para cubrir el Salario Anual.

Hechos pacíficos:

- La empresa divide el salario anual entre 12 pagas, todos los meses se percibe 1/12 del Salario anual.

- Los trabajadores que se incorporan tras excedencia el día 31 en los meses que tienen 31 días se les paga ese día.

- Las nuevas incorporaciones en 31 del mes también se paga ese día.

Quinto.- Recibido el pleito aprueba, se practicaron las pruebas propuestas por las partes y declaradas pertinentes, con el resultado que consta en el acta levantada al efecto.

Sexto. -En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- La Empresa demandada se encuentra dentro del ámbito de aplicación del II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (Código de Convenio: 99012145012002) suscrito con fecha 30 de mayo de 2017, de una parte por la Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, publicado en el BOE 165/2017 de 12/07/2017.

SEGUNDO .- Los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo prestan servicios en centros de trabajo ubicados en ciudades pertenecientes a distintas comunidades autónomas. (Hecho no controvertido)

TERCERO .- El sistema de retribución llevada a cabo por la empresa consiste en dividir el salario anual de convenio entre 360 días (12 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo), retribuyendo una cantidad fija mensual con independencia de los días que tenga el mes que se retribuye. (Hecho conforme)

CUARTO .- La práctica de la empresa, en los meses que tienen 31 días (enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre), en los casos en los que el trabajador ha permanecido de baja durante algunos días del mes y ha trabajado durante el resto de los días de ese mismo mes, es que la empresa paga el período efectivamente trabajado considerando el mes, de 30 días. Es decir, que sumados los días de alta más los días de baja todas las nóminas son de 30 días con independencia de los días que tenga el mes.

Lo mismo ocurre con los trabajadores de nueva incorporación cuando se incorporan en día distinto al inicio de un mes de 31 días y con los trabajadores en excedencia que se reincorporan iniciado ya el mes de 31 días. (Descriptor 35)

QUINTO .- Los trabajadores que se incorporan tras la excedencia el día 31 de los meses que tienen 31 días se les paga ese día. Las nuevas incorporaciones el día 31 del mes también se paga ese día. (Hecho conforme)

SEXTO .-El 2 de noviembre de 2017 se celebró el procedimiento de mediación ante el SIMA que finalizó teniendo como resultado la falta de acuerdo entre las partes intervinientes. (Descriptor 3)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .-En cuanto a los hechos declarados probados, los mismos se obtienen de los documentos que en ellos se indica, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS .



SEGUNDO .- Se solicita que se dicte sentencia por la que: 1- Se declare el derecho de los trabajadores de SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A.

Con bajas inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre a percibir su salario completo hasta completar los 31 días, por los días efectivamente trabajados, cesando en la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días.

Incorporados a la empresa fruto del inicio de su prestación, a percibir su salario completo hasta los 31 días sobre los días trabajados, en los meses anteriormente referidos. Cesando la práctica de abonar sólo hasta los 30 días.

Incorporados a la empresa tras un periodo de excedencia, a percibir su salario completo hasta los 31 días sobre los días trabajados, en los meses anteriormente referidos. Cesando la práctica de abonar sólo hasta los 30 días.

Con ampliaciones o reducciones de jornada inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre a percibir su salario completo hasta completar los 31 días, por los días efectivamente trabajados, cesando en la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días.

Frente a tal pretensión, GRIN, no compareció al acto de juicio, pese a constar citado en legal forma.

CC.OO, UGT, USO, CSIF y AST, se adhieren a la demanda.

El letrado de SITEL, alegó la excepción de inadecuación de procedimiento y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, reconoce que la empresa abona el salario dividiendo salario anual entre 12, los trabajadores todos los meses reciben la misma cantidad de igual número de días al mes al dividir el salario anual entre 360. No se pueden mezclar los dos sistemas de pago o se tienen en cuenta 360 días anuales o 365. Respecto a los trabajadores en situación de incapacidad temporal, la empresa paga el salario mensual correspondiente a 30 días y le resta la prestación percibida.

TERCERO. - En cuanto a la excepción de inadecuación de procedimiento, la empresa alega que la acción ejercitada no es propia del ámbito del conflicto colectivo sino de reclamaciones individuales, puesto que se pueden dar múltiples circunstancias en función del periodo trabajado y del mes al que corresponda la retribución.

La Sala de lo Social del TS ha afirmado reiteradamente que el Conflicto Colectivo se define por la conjunción de dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, «entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad». 2) Otro elemento objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como «indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros», o como «un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general» (SSTS 15/05/01 -rico 1069/00 -; 06/06/01 -crudo 1439/00 -; 05/07/02 -rico 1277/01 -; 10/06/03 -rico 76/02 -; 19/05/04 - ref. 2811/02 -; 29/09/04 -rico 179/2003 -; 04/10/04 -rico 139/03 -; 25/05/05 - rico 89/04 -; 07/12/05 -rico 73/04 -; 28/06/06 -rico 75/05 -; 25/09/06 -ref. 125/05 -; 26/09/06 - rico 137/04 -; 26/12/06 -rico 18/06 -; 21/06/07 -rico 126/06 -; 12/07/07 -rico 150/06 -; y 07/11/07 -rico 32/07 -).

El hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo , siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante o de una práctica o decisión de empresa que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores; y ello es así porque «al igual que en los conflictos individuales puede haber un momento colectivo (inicial) que se identifica con la interpretación de una regla general, en los conflictos colectivos divisibles hay también un momento (posterior) individual o plural en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto , como muestra claramente el art. 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral) » (entre muchas otras, SSTS 01/06/92 -rico 1825/91 -; 25/06/92 -rico 1706/91 -; 19/05/04 - ref. 2811/02 -; 29/09/04 -rico 179/2003 -; y 28/06/06 - rico 75/05).

La cuestión sometida a debate afecta a un grupo homogéneo de trabajadores, afecta a los trabajadores que en los supuestos de nuevas incorporaciones o, cuando los trabajadores han estado en situación de incapacidad temporal o en excedencia o, en los casos en que se produce una ampliación o reducción de jornada durante un mes en los que la empresa paga el período trabajado considerando el mes de 30 días en aquellos meses que tienen 31 días. Dichos trabajadores de la empresa demandada constituyen un grupo genérico de trabajadores



dotados de homogeneidad determinada por su prestación de servicios a la empresa y por percibir en los meses de 31 días, cuando el trabajador no ha estado en activo la totalidad del mes, el salario correspondiente a 30 días, con presencia de un interés general, que es el que actúa a través del conflicto que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, aunque exista un interés claramente individualizable la solución que se pretende se mantiene en el plano del interés general del grupo, sin atender a las circunstancias singulares de cada uno de los trabajadores que lo configuran, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros.

Por otra parte, se trata de un conflicto de interpretación de normas, puesto que se habrá de analizar si existe una adecuación entre lo pactado en el convenio colectivo y en el artículo 4.2 f) del Estatuto de los Trabajadores con la práctica empresarial relativa a al abono de los salarios en los meses de 31 días en los supuestos a los que la demanda se refiere y en mérito de lo razonado no puede prosperar la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por la empresa demandada.

CUARTO.- Limitado el objeto del debate a la cuestión relativa a la determinación de los días de salario que la empresa debe abonar en los meses de 31 días, en aquellos supuestos en los que los trabajadores parte del mes están en situación de IT, excedencia, supuestos en que se produce una ampliación o reducción de jornada durante el mes o casos de nuevas incorporaciones y no trabajan el mes completo, debemos señalar que ha quedado acreditado que el sistema de retribución llevada a cabo por la empresa consiste en dividir el salario anual de convenio entre 360 días (12 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo), retribuyendo una cantidad fija mensual con independencia de los días que tenga el mes que se retribuye. La práctica de la empresa, en los meses que tienen 31 días (enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre), en los casos en los que el trabajador ha permanecido de baja durante algunos días del mes y ha trabajado durante el resto de los días de ese mismo mes, es que la empresa paga el período efectivamente trabajado considerando el mes, de 30 días. Es decir, que sumados los días de alta más los días de baja todas las nóminas son de 30 días con independencia de los días que tenga el mes. Lo mismo ocurre en con los trabajadores de nueva incorporación cuando se incorporan en día distinto al inicio de un mes de 31 días y con los trabajadores en excedencia que se reincorporan iniciado ya el mes de 31 días.

Para dar respuesta adecuada a la controversia suscitada exige transcribir los preceptos convencionales de cuya interpretación se trata,

"Artículo 22. Jornada.

Durante la vigencia del presente Convenio, incluida en su caso la prórroga o ultra actividad, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de mil setecientas sesenta y cuatro horas, y de 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Aquellas empresas que vinieran realizando una jornada máxima en cómputo anual inferior a la establecida en el presente Convenio mantendrán como condición más beneficiosa la jornada actual.

Anualmente se elaborará el calendario laboral en el que deberán figurar los turnos existentes en el centro de trabajo, incluyéndose un anexo de los horarios especiales que puedan pactarse en cada centro de trabajo. Un ejemplar del mismo se expondrá en un lugar visible en cada centro de trabajo."

Artículo 42. Salario base.-Se entiende por salario base Convenio el correspondiente a la persona contratada en función de su pertenencia a uno de los grupos y niveles salariales descritos en el presente Convenio, y que figuran en las tablas anexas del mismo.

Artículo 44. Complementos salariales

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base Convenio, por cualquier concepto distinto al de la jornada ordinaria anual del trabajador/a y su adscripción a un grupo profesional y nivel retributivo.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

Personales: En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador o la trabajadora.

De puesto de trabajo: Integrados por las cantidades que se deba percibir por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad.

De tiempo.

Pluses salariales

Artículo 45. Complementos de vencimiento superior al mes

Los importes anuales que se recogen en las tablas salariales que se contienen en el anexo de este Convenio, incluyen el salario base correspondiente a los doce meses naturales del año, más las dos pagas extraordinarias de junio y navidad.

Dichas pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los meses de junio y diciembre respectivamente, y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural al que corresponda cada una.

Mediante acuerdo individual, el importe total de las pagas extraordinarias podrá prorratearse entre doce mensualidades.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo.

Los importes del salario base vienen referidos a jornadas de 8 horas, obteniéndose el valor hora mediante la división del salario base, contenido en las tablas del anexo I, entre las 1.764 horas de jornada máxima anual, debiéndose calcular en jornadas inferiores la parte proporcional.

Pues bien, por lo que se refiere a la solicitud de reconocimiento del derecho de los trabajadores de la empresa con ampliaciones o reducciones de jornada inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre, a percibir el salario completo hasta completar los 31 días, por días efectivamente trabajados, cesando la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días, la prueba de la práctica empresarial cuya declaración de ilegalidad se postula en demanda, corresponde a la parte actora en cuanto hecho constitutivo de la pretensión, en estos casos no se ha acreditado el modo de proceder de la empresa, debiéndose calcular, tal y como establece el convenio, cuando se desempeñan jornadas inferiores a 8 horas, la parte proporcional del salario fijado en el convenio, obteniéndose el valor hora mediante la división del salario base contenido en las tablas del anexo I del convenio entre las 1764 horas de jornada máxima legal, lo cual determinará que en los meses que trabajen más horas, percibirán una retribución superior, tal y como se resolvió -" obiter dicta" -en la SAN de 17/1/2018, en el procedimiento de conflicto colectivo 321/2017, lo que impone el fracaso de la pretensión.

En relación a los trabajadores con bajas de duración inferior a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre. Es decir trabajadores que durante estos meses, parte del mes están en situación de IT y el resto de los días permanecen en alta, ha quedado acreditado que el sistema de retribución llevado a cabo por la empresa consiste en dividir el salario anual de convenio entre 360 días (12 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo), de manera que, la empresa computa todos los meses de 30 días, olvidándose que hay algunos de 31 días, debiéndose descontar de los días naturales del mes los períodos de incapacidad temporal a efectos de determinar los días trabajados y la obligación de pago del salario por la empresa, pues en otro caso, los trabajadores se quedarían sin percibir un día de salario en los meses de 31 días, lo que no cabe aceptar en el contrato de trabajo regido por el principio de reciprocidad y onerosidad y, en cuanto tal, generador de obligaciones para ambas partes, siendo un derecho básico del trabajador la percepción de la remuneración pactada o legalmente establecida de conformidad con lo establecido en el artículo 4.2.f) del ET.

Y lo mismo ocurre, en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre en los supuestos de excedencia, o casos de nuevas incorporaciones, cuando los trabajadores no trabajan el mes completo, en los que la empresa procede a retribuir sobre el mes tipo de 30 días, dejando de retribuir un día, de manera que si un trabajador se incorpora el mes de mayo que tiene 31 días el día 15 del mes, la empresa proceda a retribuir la diferencia de días hasta los 30, es decir que retribuye 15 días cuando el trabajador ha prestado servicios 16 días.

El sistema de retribución de la empresa consistente en la división del salario anual del convenio entre 360 y estableciendo meses tipos de 30 días lo que determina una cantidad fija mensual con independencia de los días que se retribuyen, no tiene consecuencias para aquellos trabajadores que desarrollan su prestación durante el mes completo, pero si en los supuestos contemplados en los que se deja de retribuir un día.

Ahora bien teniendo en cuenta que el salario mensual, la empresa lo calcula dividiendo el salario anual de convenio entre 360 días (12 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo), en estos casos de meses de 31 días, cuando el trabajador no está en activo la totalidad del mes, lo procedente para el cálculo del salario en ese mes, será dividir el salario anual entre doce y la cantidad resultante dividirla entre 31 días, cantidad que se deberá multiplicar por el número de días trabajados.

En consecuencia, y conforme a lo expuesto, ha de estimarse, en parte, la demanda.

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

FALLAMOS



Desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el letrado de la empresa demandada. Estimamos, en parte, la demanda formulada por DOÑA ARÁNZAZU ESCRIBANO CLEMENTE, Letrada, en nombre y representación de la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) a la que se han adherido UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNION SINDICAL OBRERA (USO), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F) y ALTERNATIVA SINDICAL DE TRABAJADORES (AST), contra SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A., y como parte interesada GRIN (Grupo Independiente) sobre CONFLICTO COLECTIVO, declaramos el derecho de los trabajadores de SITEL IBERICA TELESERVICIOS S.A. con bajas inferiores a 31 días en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre a percibir su salario hasta completar los 31 días, por los días efectivamente trabajados, cesando en la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días. Cuando el trabajador no ha estado en activo la totalidad del mes, incorporados a la empresa durante los referidos meses fruto del inicio de su prestación laboral, a percibir su salario hasta los 31 días sobre los días trabajados. Cesando la práctica de abonar sólo hasta los 30 días. Incorporados a la empresa tras un periodo de excedencia, a percibir su salario hasta los 31 días sobre los días trabajados, en los meses anteriormente referidos. Cesando la práctica de abonar sólo hasta los 30 días. En todos estos supuestos se deberá calcular el salario día dividiendo salario anual entre 12 y la cantidad resultante entre 31 días, cantidad que se deberá multiplicar por el número de días trabajados en dichos meses. Absolvemos a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del 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 Letrado 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 00493569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0360 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0360 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.