

EL TS CONDENA A UNÍSONO A RETRIBUIR EL COMPLEMENTO DE IT EN LOS MESES DE 31 DÍAS.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 794/2018 de 19 de julio.

El día 20 de diciembre de 2016, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia en la que estimaba en parte, la demanda contra la empresa del sector del Contact Center Unísono Soluciones de Negocio SA en la que USO fue parte interesada.

En dicha sentencia, la AN declara el derecho de los trabajadores a percibir el complemento de IT, en los meses de 31 días, durante todos los días en los que el trabajador se haya encontrado en situación de IT, de conformidad con lo establecido en el artículo 63 del Convenio colectivo de aplicación, y reconociendo también el derecho de los trabajadores con jornada parcial a recibir su salario por los días trabajados, que por necesidades del servicio hayan visto afectada su jornada, por ampliación o reducción de la misma.

De este modo, la AN condena a la empresa a dejar de abonar sólo hasta los 30 días, obligando a retribuir ese día de prestación.

Contra la resolución de la AN, Unísono Soluciones de Negocio, S.A., presentó recurso de casación en el que alegaba como principal motivo, la infracción del art. 63.3 del Convenio colectivo de ámbito estatal del Sector de Contact Center, en relación con los arts. 22, 42 y 45 del convenio y arts. 1281 y ss del CC en relación a la interpretación de los términos y cláusulas de los contratos.

También se denuncia la infracción de la doctrina contenida en la STS de 13 de julio de 2012 (RJ 2012, 6839), rcud 138/2011, y arts. 26.1 y 2 del ET que contemplan la regulación del salario.

Finalmente, denuncia la vulneración de la doctrina del enriquecimiento injusto, respecto de la STS de 9 de diciembre de 2010, rcud 600/2010 (RJ 2011, 43).

El TS desestima este motivo al considerar que sentencia de la AN es ajustada a derecho conforme a los criterios jurisprudenciales y a la interpretación del Convenio colectivo de aplicación.

Según el Convenio colectivo, cuando existe una baja médica de 1 a 3 días de duración, el complemento de IT que debe abonarse es del 70% del salario Convenio, con un tope de 9 días al año, siendo mayor aquel porcentaje si la duración de la IT es superior, pudiendo alcanzar el 100%, si la situación de IT es de 21 o más días.

Para el TS, de los hechos probados se deduce, que la empresa abona la mejora voluntaria sobre un cómputo de 30 días en todos los meses del año, de forma que esta práctica es contraria a lo establecido en el Convenio.

La Sala declara que la sentencia de la AN, no implica que los trabajadores perciban más de lo que lo que tendrían que cobrar como salario por la prestación de servicios y que tampoco se ha producido enriquecimiento injusto.

Con respecto a la supuesta vulneración de los 22 y 15 del Convenio Colectivo, en el que se fijan la jornada ordinaria anual de trabajo, y la jornada semanal a la que atiende el trabajo a tiempo parcial respectivamente, el TS no aprecia infracción alguna.

Al mismo tiempo valora que no existen fundamentación sobre la infracción de art. 22 y 44 del Convenio, que regulan el salario base y los complementos salariales, por lo que el TS tampoco aprecia ninguna vulneración.

Asimismo, el TS señala que, respecto de los trabajadores a tiempo parcial que vean alterada su parcialidad en un mes de 31 días no van a percibir mayor retribución que la que les correspondería si no se produjera la alteración de la misma.

Por todo ello, el TS concluye desestimar el recurso de casación interpuesto por Unísono Soluciones de Negocio, S.A y confirmar la sentencia de 20 de diciembre de 2016, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

USO CONSIGUE QUE EL TS RECONOZCA LA ENTREGA DE LA CESTA DE NAVIDAD COMO CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 761/2018 de 12 de julio.

A raíz de la demanda interpuesta por USO, el TS reconoce el derecho de los trabajadores de la empresa Transcom World Spain, a disfrutar de la cesta de Navidad.

La empresa venía entregando la cesta cada año desde 2007, hasta que en 2016 dejó de hacerlo. La entidad alegó que la entrega de la cesta de Navidad en años anteriores constituye una simple liberalidad y no una condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores.

Sin embargo, para el TS, dado el volumen de cestas de Navidad entregadas a más de 5.000 trabajadores, así como el elevado gasto, lleva a concluir, que la empresa actuó con voluntad de reconocer ese derecho más allá de una simple liberalidad.

El TS ratifica así la sentencia de 15 marzo de 2017 de la AN. Contra dicha resolución, la empresa presentó recurso de casación ante el TS, ya que considera que, en su actuación no se daban los requisitos para que se constituyera en una condición más beneficiosa adquirida por los trabajadores. Para exponer los requisitos que fundamentan la existencia de condición más beneficiosa, el TS cita la STS 21/4/2106, rcud. 2626/2014 en la que se establecen los siguientes puntos:

a).- Se debe determinar [...] *“en primer lugar, si existe la sucesión de actos o situaciones en la que se quiere basar el derecho, y en segundo lugar, si realmente es la voluntad de las partes, en este caso de la empresa, el origen de tales situaciones”* [...].

b).- En cuanto a la construcción de la condición más beneficiosa [...] *“se configuró inicialmente con un carácter individual, alcanzando su consagración, entre otras, en las Sentencias de 31/1961 y 25/10/63, sin embargo esa cualidad inicial - individual- se fue ampliando al admitir la posibilidad de que el beneficio ofertado sin contraprestación se concediese también a una pluralidad de trabajadores, siempre que naciese de ofrecimiento unilateral del empresario, que aceptado se incorpora a los respectivos contratos de trabajo; de esta forma, se amplió la fuente origen del beneficio, alcanzando a los actos y pactos de empresa que no tienen naturaleza de convenio, y se llegó a la condición más beneficiosa de carácter colectivo (así, SSTS 30/12/98 -rco 1399/98-; 06/07/10 -rco*

224/09-; y 07/07/10 -rco 196/09-)” [...].

c).- [...] *“La condición más beneficiosa requiere ineludiblemente que la misma se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca para su concesión”* [...].

d).- [...] *“En todo caso ha de tenerse en cuenta que lo decisivo es la existencia de voluntad empresarial para incorporarla al nexo contractual y que no se trate de una mera liberalidad -o tolerancia- del empresario, por lo que no basta la repetición o persistencia en el tiempo del disfrute, por lo que es necesaria la prueba de la existencia de esa voluntad de atribuir un derecho al trabajador (SSTS 03/11/92 -rco 2275/91-; ... 07/07/10 -rco 196/09-; y 22/09/11 -rco 204/10-).*

e).- [...] *“Finalmente, reconocida una condición más beneficiosa la misma se incorpora al nexo contractual e impide poder extraerla del mismo por decisión del empresario, pues la condición en cuanto tal es calificable como un acuerdo contractual tácito -art. 3.1.c) ET- y por lo tanto mantiene su vigencia mientras las partes no acuerden otra cosa o mientras no sea compensada o neutralizada en virtud de una norma posterior legal o pactada colectivamente que sea más favorable”* [...].

El TS señala además, que el origen de la condición más beneficiosa, es la voluntad de las partes y que el acuerdo entre ellas no tiene que ser expreso, de hecho frecuentemente suele ser tácito.

Precisamente el carácter tácito de la condición más beneficiosa permite demostrar su existencia mediante la permanencia en el tiempo.

El TS concluye que estos mismos criterios que determinan la condición más beneficiosa, se dan en este supuesto.

Tanto la continuidad en el tiempo, como el número de cestas entregadas que aumentaban cada año al igual que el gasto, así como el despliegue organizativo que suponía para la empresa, indica que no se trata de una mera liberalidad, por lo que la Sala desestima el recurso, reconociendo así, como condición más beneficiosa el derecho de los trabajadores a recibir la cesta de Navidad.