



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## La Audiencia Nacional establece cómo deben retribuirse los meses de 31 días

Con motivo de una demanda de conflicto colectivo interpuesta contra una empresa perteneciente al sector de "Contact Center", promovida por el sindicato CGT, con la adhesión de los restantes sindicatos con implantación en la empresa, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional razona, en reciente sentencia de 19 de febrero de 2018 que, en los casos en que un trabajador no esté activo todo

el mes (por causar alta o baja por cualquier circunstancia), en los meses de 31 días -enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre-, lo procedente para el cálculo del salario en ese mes, sería dividir el salario anual entre doce y la cantidad resultante entre 31 días, cantidad que se debería multiplicar por el número de días trabajados.

El sindicato Confederación General de Trabajadores (CGT) interpuso una demanda en materia de conflicto colectivo contra la empresa "SITEL IBÉRICA TELESERVICIOS, S.A.", (cuyo convenio de aplicación es el de "Contact Center") solicitando se declarara el derecho de los trabajadores de la empresa que causaran baja (de incapacidad temporal o definitiva), o se incorporaran en los meses de enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre, a percibir su salario completo hasta completar los 31 días del mes, por los días efectivamente trabajados, cesando la empresa en su práctica de abonar tan solo hasta los 30 días.

La sentencia estimó como hechos incontrovertidos que la empresa dividía el salario anual entre doce pagas, de forma que todos los meses los trabajadores percibían una duodécima parte del salario anual. Igualmente, estableció que el sistema de retribución llevado a cabo en la empresa consistía 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 tuviera el mes. Los importes del salario base venían referidos a jornadas de 8 horas, obteniéndose el valor hora mediante la división del salario base, contenido en las tablas salariales del convenio colectivo. En los meses de 31 días (enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre) cuando el trabajador hubiera permanecido de baja por incapacidad temporal durante algunos días del mes y hubiera trabajado durante el resto de los días de ese mismo mes, la empresa pagaba el periodo efectivamente trabajado considerando el mes de 30 días; es decir, que sumados los días de alta más los días de baja por incapacidad temporal, todas las nóminas eran de 30 días con independencia de los días que tuviera el mes. Lo mismo sucedía en los casos de trabajadores de nueva incorporación, cuando estos se incorporaran en día distinto al inicio de un mes de 31 días, y con los trabajadores de excedencia que se incorporaran iniciado ya el mes de 31 días. Asimismo se acreditó que los trabajadores que se incorporaban tras una excedencia el día 31 en los meses que tienen 31 días, se les pagaba ese día; y que las nuevas incorporaciones producidas en los días 31 de esos meses también percibían el salario correspondiente a ese día.

La sentencia de la Audiencia Nacional, estimando la demanda de conflicto colectivo, establece que, respecto de los trabajadores que durante los meses de 31 días, parte del mes están en situación de incapacidad temporal y el resto de los días permanecen en alta, el sistema de retribución llevado a cabo por la empresa, consistente en dividir el salario anual de convenio entre 360 días (12 meses de 30 días cada mes entendido como mes tipo), de manera que se computen todos los meses de 30 días, es incorrecto, señalando que deberían descontarse de los días naturales del mes los periodos de incapacidad temporal a efectos de determinar los días trabajados, y la obligación de pago del salario por la empresa se debería ceñir a dichos días trabajados, 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 Estatuto de los Trabajadores. Lo mismo ocurre, sigue diciendo el Tribunal, en los meses de enero, marzo, 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 incorporara el mes de mayo -que tiene 31 días- el día 15 del mes, la empresa procedería a retribuir la diferencia de días hasta los 30 días, retribuyendo por tanto

15 días cuando el trabajador ha prestado, en realidad, servicios 16 días.

Razona que el sistema de retribución de la empresa, consistente en la división del salario anual del convenio entre 360 días y establecido 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 de servicios durante el mes completo, pero sí en los supuestos contemplados, en los que se deja de retribuir un día.

Por ello concluye que, 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 los 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 entre 31 días, cantidad que se debería multiplicar por el número de días trabajados.

La sentencia estimó que la empresa dividía el salario anual entre doce pagas

