

**SUMARIO:**

**Recepción de información empresarial. Trabajo a tiempo parcial. Obligación de la empresa de facilitar a la representación legal de los trabajadores (RLT) información y copia de los pactos de horas complementarias.** Las horas complementarias de los contratos a tiempo parcial son horas ordinarias que pueden adicionarse a las que constituyen el objeto del contrato. Por su singularidad, están sujetas a múltiples exigencias o cautelas, entre otras, solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual; en el mismo se deberá recoger expresamente el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario; el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, etc. Tales exigencias y cautelas sobre las horas complementarias, establecidas con la finalidad de protección de los derechos del trabajador contratado a tiempo parcial, pueden y deben ser vigiladas por la RLT, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64.7 a) del ET. De igual forma, el artículo 64.2 c) del ET establece que la RLT tendrá derecho a recibir del empresario información sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. La referencia a la realización de horas complementarias puede entenderse, de forma literal y estricta, a la entrega de información sobre las horas complementarias realizadas, algo que cumple la recurrente. Sin embargo, cabe una interpretación más amplia, guiada por el espíritu y finalidad de la ley. En efecto, los derechos de información de la RLT no son derechos neutros que se agotan en su mero cumplimiento; la información que establece la ley está al servicio de las competencias y facultades del órgano de representación de los trabajadores; unas veces al servicio de la negociación, otras al servicio de su labor de vigilancia y control del cumplimiento de la legislación vigente. Pues bien, en este caso, la obligación de información sobre horas complementarias es obvio que está al servicio de la labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa legal y convencional sobre las mismas, para lo que resulta imprescindible el conocimiento del pacto sobre horas complementarias. Por ello, la interpretación de la obligación sobre las mismas ha de ser una interpretación finalista que permita entender que la ley quiere que la información sobre las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial sea total, esto es, que comprenda todos los aspectos de las mismas y, especialmente, el pacto sobre su realización. De mantener la tesis de la recurrente se llegaría al absurdo que, si el contrato incorpora un pacto sobre horas complementarias, tal pacto y contenido sería conocido por la RLT cuando se hiciese efectiva la obligación de entrega de la copia básica de los contratos exigida por el artículo 8.4 ET. En cambio, si dicho pacto se formalizase una vez suscrito el contrato no podría ser conocido por la RLT, lo que parece absurdo. Bastaría al efecto disociar el momento temporal de suscripción del contrato y del pacto de horas complementarias para eludir parte de la información sobre horas complementarias a la que los representantes tienen derecho.

**PRECEPTOS:**

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 8.4, 12.5 y 64.2 c) y 7 a).

**PONENTE:**

*Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.*

Magistrados:

Don MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA  
Don MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN  
Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER  
Don CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA  
Don JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

**CASACION núm.: 57/2019**

Ponente: Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer

Letrada de la Administración de Justicia: Sección 3ª

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 207/2021

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

Dª. María Luisa Segoviano Astaburuaga

Dª. María Lourdes Arastey Sahún

D. Ángel Blasco Pellicer

Dª. Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 16 de febrero de 2021.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, representado y asistido por la letrada Dª. Eva Duque Morales, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 28 de noviembre de 2018, dictada en autos número 277/2018, en virtud de demanda formulada por la Confederación General del Trabajo (CGT), frente a la empresa UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA; Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, CCOO; Federación Estatal de Servicios de la UGT; Unión Sindical Obrera; Corriente Sindical de Izquierdas; CSI-F; Somos Sindicalistas; y Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI), sobre Conflicto Colectivo.

Han comparecido en concepto de parte recurrida la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, representado y asistido por el letrado D. Roberto Manzano del Pino; Confederación General del Trabajo (CGT), representado y asistido por el letrado D. Lluc Sánchez Bercedo; y el CSI-F, representado y asistido por el letrado D. Pedro Poves Oñate.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer.

**ANTECEDENTES DE HECHO****Primero.**

Por la representación de CGT, se interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare:

"El derecho de la representación legal de los trabajadores a recibir información de los pactos de horas complementarias cuando estos se celebran con posterioridad a la celebración del contrato".

**Segundo.**

Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**Tercero.**

Con fecha 28 de noviembre de 2018 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Estimamos la demanda de conflicto colectivo, promovida por CGT, a la que se adhirieron UGT, CCOO, USO, TUSI y CSI-F, por lo que condenamos a la empresa UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO, SA a entregar a los representantes de los trabajadores copia de los pactos de horas complementarias, celebrados por los trabajadores a tiempo parcial con posterioridad al contrato".

#### **Cuarto.**

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"PRIMERO.- CGT es un sindicato de ámbito estatal, que acredita más del 10% de representatividad en el sector de CONTACT CENTER y un 46, 91% de representatividad en UNÍSONO. - UGT y CCOO ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en la empresa citada. - USO, TUSI y CSI-F son sindicatos de ámbito estatal, que acreditan implantación suficiente en la empresa reiterada.

#### **Segundo.**

-UNÍSONO tiene centros de trabajo en varias comunidades autónomas, donde emplea a más de 4.000 trabajadores. - Regula sus relaciones laborales por el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), publicado en el BOE de 12-07-2017, suscrito 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, cuya vigencia concluirá el 31-12-2019.

#### **Tercero.**

- La CGT presentó denuncia a la Inspección de Trabajo en fecha no acreditada, que dio lugar a una visita de la Inspección el 23-07-2018 y a una comparecencia de los responsables de la empresa el 7-08-2018. - En dicha comparecencia se constata por el Inspector, que la empresa entrega a la RLT las copias básicas de los contratos de trabajo fuera del plazo legal reglamentariamente establecido. - El Inspector comprueba, además, que una trabajadora, contratada a tiempo parcial de 35 horas semanales, viene realizando normalmente 39 horas semanales, por lo que se efectúan los requerimientos consiguientes. - El 18-09-2018 se levanta la correspondiente acta de infracción, derivada del exceso de horas realizado por la trabajadora antes dicha.

#### **Cuarto.**

- A partir del 6-09-2018 la empresa empieza a enviar a la RLT las horas complementarias, realizadas por los trabajadores a partir del mes de julio de 2018. - Desde entonces, se envía mensualmente a la RLT un informe, en el que aparece el nombre del trabajador, el número de horas complementarias, el tipo de contrato de trabajo y si las horas complementarias son voluntarias o pactadas.

#### **Quinto.**

- Cuando los trabajadores, con contrato a tiempo parcial, suscriben acuerdos de horas complementarias con posterioridad al contrato, no se entrega copia de dichos pactos a la RLT.

#### **Sexto.**

- El 6-07-2016, en nuestro procedimiento 165/16, dictamos sentencia, en cuyo fallo dijimos:

Previa desestimación de la excepción de falta de competencia de LA SALA DE LO SOCIAL DE LA AUDIENCIA NACIONAL para conocer del presente asunto y estimando parcialmente la demanda deducida por CIG frente a UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, a la que se han adherido CGT y USO, declaramos que la empresa tiene obligación de comunicar a la RLT las modificaciones DE HORARIO Y TURNO CON MENCIÓN DE DESCANSOS Y PAUSAS por PVDS que se producen con carácter voluntario entre empresa y trabajador con tiempo inferior a 7 días a la prestación de servicios programada

#### **Séptimo.**

- El 2-07-2018 CGT se dirigió a la Comisión Paritaria del convenio.

**Octavo.**

- El 19-07-2018 se intentó sin acuerdo la mediación ante el SIMA. Se han cumplido las previsiones legales".

**Quinto.**

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, en el que se alega como motivo de recurso:

"ÚNICO.- El tercer motivo de casación se formula al amparo del apartado e) del artículo 207 la LRJS, con el objeto de que se case y revoque la Sentencia que se recurre, por infracción de normas del Ordenamiento Jurídico y de la Jurisprudencia que son aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate".

El recurso fue impugnado por la representación legal de CGT y FeSMC-UGT.

**Sexto.**

Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso debía ser desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de febrero de 2020, en cuya fecha tuvo lugar.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**Primero.**

1.- La única cuestión que se suscita en el presente recurso de casación ordinario es determinar si la entidad demandada está obligada a facilitar a los representantes legales de los trabajadores información y copia de los pactos de horas complementarias que se materializan entre empresa y trabajadores a tiempo parcial, una vez formalizado y vigente el contrato de trabajo.

2.- Como cuestiones previas al examen y resolución del recurso conviene recordar que, según consta en los hechos probados de la sentencia recurrida, la empresa sí informa de las horas complementarias que se han realizado durante el mes anterior, desglosado por trabajador. Igualmente consta que la empresa cumple con la obligación de entrega de la copia básica de los contratos -incluidos los celebrados a tiempo parcial- en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.4 ET. Y que, además de dicha obligación legal, el artículo 16 del convenio colectivo aplicable dispone que "las empresas deberán entregar copia básica de los contratos indefinidos y de duración determinada a la representación legal de los trabajadores, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias".

3.- La sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional aquí recurrida, estimó la demanda y declaró la obligación de la entidad demandada de entregar copia de los pactos de horas complementarias suscritos después de formalizado el contrato de trabajo a tiempo parcial.

Disconforme con tal decisión, UNÍSONO ha formulado el presente recurso de casación que configura en un único motivo en el que, al amparo del artículo 207.e) LRJS denuncia vulneración de los artículos 64.2.c) y 87.3 ET, así como del artículo 16 del Convenio Colectivo de Contact Center. El recurso ha sido impugnado por UGT y CGT e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de que sea declarado improcedente.

**Segundo.**

1.- Las horas complementarias de los contratos a tiempo parcial se encuentran reguladas en el artículo 12.5 ET. Se trata de horas ordinarias que pueden adicionarse a las que constituyen el objeto del contrato y que por su singularidad están sujetas a múltiples exigencias o cautelas que se incorporan en el precepto citado. De entrada, su realización solo podrá ser exigida si existe un pacto sobre las mismas. En efecto, el artículo 12. 5 ET dispone que "El empresario solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito".

Tal pacto está sujeto a múltiples exigencias; entre ellas y de forma destacada, entre otras, que solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual; que en el mismo se deberá recoger expresamente el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario; que el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Que el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior. Que la realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1 ET. También exige el precepto que las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias y que el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

2.- Tales exigencias y cautelas sobre las horas complementarias, establecidas con la finalidad de protección de los derechos del trabajador contratado a tiempo parcial, pueden y deben ser vigiladas por los representantes de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 64.7 a) ET que les otorga la competencia de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes. Facultad que se complementa con lo dispuesto en el apartado e) del precepto sobre la posibilidad u obligación de informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Sin perjuicio de lo que añadiremos después, resulta obvio que, para la plena efectividad de las competencias descritas en la materia que nos ocupa, resulta vital el conocimiento del pacto sobre horas complementarias, pues tal acuerdo es el encargado por la ley de administrar la realización de dichas horas, pero sujeto a las exigencias y limitaciones que la propia ley establece.

### **Tercero.**

1.- El artículo 64.2 c) ET establece que los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a recibir del empresario información sobre las previsiones de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

La referencia a la realización de horas complementarias puede entenderse, de forma literal y estricta a la entrega de información sobre las horas complementarias realizadas, algo que, como ya se dijo, cumple la recurrente. Sin embargo, cabe una interpretación más amplia, guiada por el espíritu y finalidad de la ley. En efecto, los derechos de información de los representantes de los trabajadores no son derechos neutros que se agotan en su mero cumplimiento; la información que establece la ley está al servicio de las competencias y facultades del órgano de representación de los trabajadores; unas veces al servicio de la negociación, otras al servicio de su labor de vigilancia y control del cumplimiento de la legislación vigente. Pues bien, en este caso, la obligación de información sobre horas complementarias es obvio que está al servicio de la labor de vigilancia del cumplimiento de la normativa legal y convencional sobre las mismas, para lo que resulta imprescindible el conocimiento del pacto sobre horas complementarias. Razón por la cual la interpretación de la obligación sobre las mismas ha de ser una interpretación finalista que permita entender que la ley quiere que la información sobre las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial sea total; esto es, que comprenda todos los aspectos de las mismas y, especialmente también, el pacto sobre su realización.

2.- Desde otra perspectiva, resulta evidente que la posición de la recurrente carece de lógica y sentido. De mantener la tesis de la recurrente se llegaría al absurdo que, si el contrato incorpora un pacto sobre horas complementarias, tal pacto y contenido sería conocido por los representantes de los trabajadores cuando se hiciese efectiva la obligación de entrega de la copia básica de los contratos exigida por el artículo 8. 4 ET. En cambio, si dicho pacto se formalizase una vez suscrito el contrato no podría ser conocido por los representantes de los trabajadores, lo que parece absurdo. Bastaría al efecto dissociar el momento temporal de suscripción del contrato y del pacto de horas complementarias para eludir parte de la información sobre horas complementarias a la que los representantes tienen derecho.

3.- Lo reseñado está corroborado, además, por una recta interpretación del artículo 16 del Convenio Colectivo aplicable cuando exige que las empresas deberán entregar a la representación legal de los trabajadores copia básica de los contratos indefinidos o temporales, así como de sus prórrogas, modificaciones, conversiones y de las denuncias. Ninguna duda cabe que, ante un contrato a tiempo parcial que no ha previsto un pacto de horas complementarias, un acuerdo posterior implica una modificación del contrato inicial, y lo mismo ocurre si el contrato ha previsto un pacto que, posteriormente es sustituido por otro. Modificar no es otra cosa que transformar o cambiar

algo mudando alguna de sus características. Y resulta evidente que un nuevo pacto de horas complementarias cambia el contrato inicial mudando alguna de sus características; en concreto, el régimen de horas complementarias. Por tanto, el convenio obliga, también, a la entrega de la copia del pacto de horas complementarias que se produce con posterioridad al contrato.

**Cuarto.**

Lo expuesto conduce a la desestimación del recurso, tal como propone el informe del Ministerio Fiscal, y a la confirmación de la sentencia recurrida. Sin costas de conformidad con el artículo 235 LRJS.

**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 UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA, representado y asistido por la letrada D<sup>a</sup>. Eva Duque Morales.

2.- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 28 de noviembre de 2018, dictada en autos número 277/2018, en virtud de demanda formulada por la Confederación General del Trabajo (CGT), frente a la empresa UNÍSONO SOLUCIONES DE NEGOCIO SA; Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras, CCOO; Federación Estatal de Servicios de la UGT; Unión Sindical Obrera; Corriente Sindical de Izquierdas; CSI-F; Somos Sindicalistas; y Trabajadores Unidos Sindicalmente Independientes (TU-SI), sobre Conflicto Colectivo.

3.- No efectuar declaración alguna sobre imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.