



Núm 9 – Mayo 2025

CGT logra que una empresa de telemarketing no pueda imponer unilateralmente una jornada de lunes a domingo, aunque lo establezca el contrato de trabajo

No es la primera vez que el Tribunal Supremo declara la nulidad de la jornada de lunes a viernes cuando los trabajadores/as pese a que el contrato de trabajo regulaba una jornada de lunes a domingo. Así, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) 116/2023 declaró la nulidad de la imposición de la jornada de lunes a domingo a los teleoperadoras y teleoperadores de la Emergia en campañas para Telefónica y que tenían estipulado en sus contratos una jornada de lunes a domingo. Y todo ello porque en la práctica realizaban jornadas de lunes a viernes con el permiso consciente de la empresa, por lo que ésta, de forma unilateral y sin negociar con la Representación de las Personas Trabajadoras (RLPT), no puede imponer una jornada de lunes a domingo.

Pero antes de comentar esta Sentencia, hay que reconocer y agradecer el incasable trabajo realizado por el abogado Javier Marijuán Izquierdo en este procedimiento, pues ha logrado revocar la Sentencia del Juzgado de lo Social nº2 de Valladolid y la del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, así como parar los pies a una empresa como Konecta BTO, conocida por los sindicatos y trabajadores/as por su explotación en el telemarketing, y tristemente conocida tras publicarse el fallecimiento de una teleoperadora en uno de sus *call center* de Madrid, en verano de 2023.

Pues bien, la STS 288/2025, de 4 de abril, continúa insistiendo en que el poder de dirección empresarial no ampara cualquier conducta, y especialmente, aquella que viene a revocar condiciones laborales reconocidas a la plantilla, ignorando a la RLPT. Pero no hay que llevarse a engaño; no es que el contrato de trabajo pueda incumplirse a merced del empresario o del trabajador, es que existe una figura llamada “condición más beneficiosa” que obliga al empresario a respetar unas condiciones laborales por él mismo permitidas, y que son más ventajosas que las establecidas en el propio contrato de trabajo, en el Convenio colectivo aplicable, o en el Estatuto de los Trabajadores. Y esto es lo que ocurre aquí, pese a que el Tribunal Supremo no lo aborde.

El contrato de prestación de servicios entre Konecta y el Banco Santander establecía que la prestación de servicios debía realizarse de lunes a domingo, si bien desde el año 2017 y de forma continuada, los teleoperadores adscritos a la campaña del Banco Santander sólo trabajaban de lunes a viernes por decisión del empleador. De esta forma, Konecta no podía imponer unilateralmente una prestación de servicios de lunes a domingo, aunque así se estableciera en los contratos laborales y en el contrato mercantil de prestación de servicios. Y ¡jojo! El Tribunal Supremo no dice que la empresa no pueda establecer una jornada de lunes a domingo, sino que tiene que acudir al procedimiento regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de modificación sustancial de condiciones laborales de carácter colectivo, que implica la necesaria negociación con la RLPT y la justificación de las causas de la modificación.

Pero esta Sentencia también tiene una lectura negativa, y es que ampara que un contrato de prestación de servicios de carácter mercantil entre el empleador y otra empresa, pueda justificar el menoscabo de las condiciones laborales de la plantilla, ya que ni los Tribunales ni el Estatuto de los Trabajadores obligan a la empresa a implantar las medidas menos gravosas para la plantilla, porque la realidad es que gobierne quien gobierne, el beneficio empresarial es intocable bajo el mandato de la producción capitalista.

Gabinete Jurídico Confederal, 8 de mayo de 2025.

Información sobre la sentencia:

Orden: Social

Fecha: 04 de Abril de 2025

Tribunal: Tribunal Supremo. Sala de lo Social

Ponente: IGNACIO GARCIA-PERROTE ESCARTIN

Nº de sentencia: 288/2025

Núm. Cendoj: 28079140012025100271

Núm. Ecli: ES:TS:2025:1643

Núm. Roj: STS 1643:2025