

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Secretaria D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 59/2017

Fecha de Juicio: 20/4/2017

Fecha Sentencia: 3/5/2017

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000059 /2017

Proc. Acumulados: 60/2017, 66/2017, 67/2017

Ponente: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

Demandante/s: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT, FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS, UNION SINDICAL OBRERA, CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: KONECTA SERVICIOS DE BPO SL, KONECTA BTO, SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES, MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: ESTIMATORIA/ ESTIMATORIA PARCIAL

Breve Resumen de la Sentencia: *Modificación sustancial de condiciones de trabajo colectiva (horario y turnos). Negociación colectiva .La AN estima la demanda y declara la nulidad de la decisión empresarial y de los acuerdos de novación contractual, porque los pactos individuales en masa además de una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva, evidencia la mala fe de la empresa durante el periodo de consultas, impidiendo que éste pueda alcanzar sus fines , por falta de entrega de la documentación pertinente y falta de entrega de los criterios de afectación .La empresa debió negociar durante el período de consultas la modificación sustancial de condiciones de trabajo de todos los trabajadores afectados por la medida sin interferir con anterioridad y durante el período de consultas para la consecución de acuerdos individuales y adscripciones voluntarias de los trabajadores. (FJ4^o y 5^o)*



AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)
Tfno: 914007258

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2017 0000060
Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000059 /2017

Ponente Ilma. Sra: D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA

SENTENCIA 59/2017

ILMO. SR.PRESIDENTE:
D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS. SRES. MAGISTRADOS:
D^a EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA
D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a tres de mayo de dos mil diecisiete.

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 0000059 /2017 seguido por demanda de CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (letrado D. Pedro Poves), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT (letrado D. Félix Pinilla), FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Angel Martín), UNION SINDICAL OBRERA (letrado D. Eduardo Serafín López), CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada D^a Teresa Ramos) contra KONECTA SERVICIOS DE BPO SL (letrado D. Ignacio Corchuelo), KONECTA BTO (letrado D. Ignacio Corchuelo), SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (graduado social D. Alejandro Ruiz), siendo parte interesada el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente la Ilma. Sra. D^{ña}. EMILIA RUIZ-JARABO QUEMADA.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 16 de febrero de 2017 se presentó demanda por D. Pedro Poves Oñate, letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), contra KONECTA SERVICIOS DE BPO SL, y como interesados, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT (FES-UGT), FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, UNIÓN SINDICAL OBRERA y SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO -CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- El día 21 de febrero de 2017 se presentó demanda aclarada por escrito de 2 de marzo de 2017 por D. José Félix Pinilla Porlan, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-UGT), y por D. Ángel Martín Aguado, Letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Madrid, en nombre y representación de la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CC.OO.), contra, KONECTA SERVICIOS DE BPO, S.L.,y como interesados, CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJO (CGT), UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), SINDICATO ANDALUD DE TRABAJADORES (SAT), siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO -CONFLICTO COLECTIVO, que fue registrada con el nº60/2017.

Tercero.- El día 24 de febrero de 2017 se presentó demanda por D^a María Eugenia Moreno Díaz, Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, en nombre y representación de UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), contra KONECTA BPO y KONECTA BTO, y como interesados, CCOO, UGT, CGT, CSIF y SAT, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO -CONFLICTO COLECTIVO, que fue registrada con el nº66/2017.

Cuarto.- El día 27 de febrero de 2017 se presentó demanda por D^a Teresa Ramos, Letrada del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, y de la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO, contra, KONECTA SERVICIOS BPO SL, Y como partes interesadas, Comisiones Obreras (CCOO), UGT, USO, CSI-F, Sindicato Andaluz de Trabajadores (SAT), sobre, IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO -CONFLICTO COLECTIVO, que fue registrada con el nº67/2017.

Quinto.- Por Auto de fecha 3 de marzo de 2017, se acordó acumular a las presentes actuaciones instadas por la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) en materia de conflicto colectivo y registrada bajo el número 59/17, la demanda registrada bajo el número 60/17 en materia de conflicto colectivo

e instada por la FEDERACION DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMA-UGT) y la FEDERACION DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA DE COMISIONES OBRERAS (FSC-CCOO), la demanda registrada bajo el número 66/17 en materia de conflicto colectivo e instada por la UNION SINDICAL OBRERA (USO) y la demanda registrada bajo el número 67/17 en materia de conflicto colectivo e instada por la CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (CGT).

Sexto.- La Sala designó ponente señalándose el día 20 de abril de 2017 para los actos de conciliación y, en su caso, juicio.

Séptimo.- Llegado el día señalado tuvo lugar la celebración del acto del juicio en el que la parte demandante (CSI-F) se afirmó y ratificó en su demanda, solicitando se dicte sentencia en la que se declare:

Principal: que se declare la nulidad de la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y consecuentemente se deje sin efecto dicha media implantada unilateralmente por la empresa, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, con todos sus efectos.

Subsidiaria: a la anterior pretensión, se declare no justificada dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones de la empresa para llevar a cabo tal modificación.

Más Subsidiaria: contrarios a derecho e ilegales y por tanto nulos, los acuerdos individuales consistentes en la variación del horario, suscritos por los trabajadores con la empresa a través de pactos individuales inmediatamente anteriores a la negociación colectiva y/o coincidente con ésta, al vaciar dichos pactos el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva.

FeSMC-UGT y, FSC-CC.OO.se afirmaron y ratificaron en la demanda solicitando que se dicte Sentencia en la que se declare:

La nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo realizada por la empresa, y subsidiariamente, se declare injustificada, debiendo reconocerse en este último caso el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial les hubiera podido causar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Asimismo, se interesa la nulidad de los acuerdos individuales en masa llevados a cabo por la empresa desde el 22 de diciembre de 2016 y durante el del período de consultas, en virtud de los cuales los trabajadores de los centros de trabajo afectados con jornada continua han pasado a jornada partida con una hora de descanso, por vulnerar el derecho a la libertad sindical de los sindicatos actores en su vertiente del derecho a la negociación colectiva; interesando por ello una indemnización de 6.250 Euros a cada uno de los demandantes.



Condenando en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha resolución.

USO, se afirmó y ratificó en la demanda solicitando se dicte sentencia por la que:

a) Se declare la nulidad de la decisión de carácter colectivo de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y consecuentemente se deje sin efecto dicha medida implantada unilateralmente por la empresa, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, con todos sus efectos.

b) Subsidiariamente, se declare injustificada la decisión de carácter colectivo modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y consecuentemente se deje sin efecto dicha medida implantada unilateralmente por la empresa, condenando a la empresa a reponer a los trabajadores afectados a sus anteriores condiciones de trabajo y con resarcimiento de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

c) Más subsidiariamente, se declare contrarios a derecho e ilegales y por tanto nulos, los acuerdos individuales consistentes en la variación de horario, suscritos por los trabajadores con la empresa a través de pactos individuales inmediatamente anteriores a la negociación colectiva y/o coincidente con esta.

CGT, se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dicte sentencia por la que:

Se declare la NULIDAD de las medidas adoptadas por trabajadores afectados en las condiciones que tenían antes del acuerdo impugnado de modificación sustancial de condiciones de trabajo incluyendo a los trabajadores que firmaron individualmente la modificación sustancial modificando su horario a turno partido.

Subsidiariamente a la anterior pretensión, se declare NO JUSTIFICADA dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones de la empresa para llevar a cabo tal modificación incluyendo a los trabajadores que firmaron individualmente la modificación sustancial modificando su horario a turno partido.

Frente a tal pretensión, SAT se adhiere a la demanda.

KONECTA SERVICIOS DE BPO SL y KONECTA SERVICIOS BTO SL se oponen a la demanda, todo ello en los términos que resultan del acta de juicio y de la grabación de la vista oral.

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

- La empresa tiene como único cliente Vodafone.
- El 22.12 la empresa convoca a RLT y explica el proceso de fusión, la fecha de efectos y las medidas. Inicialmente la idea era extinguir los contratos de 250 trabajadores, luego se propone turno partido.
- La empresa anuncia que va a enviar encuestas.

- En Valladolid los encuestados manifiestan su preferencia; en Sevilla como en otras ocasiones optan por aceptar turno partido con una hora de descanso.
- Se informa criterios de afectación y se va a reducir el número de trabajadores por el resultado de las encuestas.
- Ofrece a RLT que elijan trabajadores con situaciones específicas y la RLT dice que no.
- El 24.1.17 la negociación sigue parada, la empresa propone admitir la regresión de las adhesiones.
- Los afectados son 165 en Valladolid, 110 en Sevilla, se han extinguido indemnizadamente 36 bajas anteriormente y de 110 ha habido 30 bajas.
- En Valladolid concluido el periodo de consultas piden cambiar el turno con una hora de descanso y se ha alcanzado acuerdo con 62 hasta 30.4.

Hechos pacíficos:

- La empresa tenía 4.300 trabajadores a 1.1.17, 2444 en Sevilla, 1.856 en Valladolid.
- La empresa aportó listado de trabajadores afectados de Sevilla y Valladolid que realizaban 35 a 39 horas y en Valladolid 34,61 horas.
- La empresa Konecta BPO fusionó su actividad relacionada con Vodafone en 1.1.17.
- Vodafone notificó la modificación de horario en noviembre de 2016 con efectos en 1.1.17.
- La propuesta era eliminar horas de formación de 4 a 1; programa follow up; y backoffice.
- En enero se mantuvieron los turnos intensos.
- El 4.1.17 la empresa notificó su intención de implantar la medida; el 11.1.17 se constituye mesa negociadora explica razones, se entrega documentación, la RLT propone otra documentación que la empresa considera que no es pertinente.
- La segunda reunión la empresa propone turno partido en Valladolid, 2 horas al 60%, 1 hora al 40%. En Sevilla al 70% 2 horas, al 30% 1 hora.
- El 24.1.17 concluye el periodo de consultas sin acuerdo.
- Se notifica a la RLT el 31 de enero con efectos 13.2.17.
- Con anterioridad al periodo de consultas 9 trabajadores en Valladolid y 7 trabajadores en Sevilla con contratos afectados por conciliación de la vida familiar la empresa les ha modificado el horario, se encuentra impugnado.

Noveno.- 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.

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

Resultando y así se declaran, los siguientes,

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa KONECTA SERVICIOS BPO SL en los centros de trabajo de la empresa en 2 Comunidades Autónomas – Andalucía (Sevilla) y Castilla León (Valladolid)-, adscritos al servicio VODAFONE ESPAÑA SAU y VODAFONE ONO SAU, único cliente de la empresa y que tengan contrato de trabajo con jornada semanal de entre 35 y 39 horas y turno continuo, en Valladolid y 34,61 horas en Sevilla, en número aproximado de 312 trabajadores (165 en Valladolid y 147 en Sevilla) de un total aproximado de 4300 trabajadores (2444 en Sevilla y 1856 en Valladolid) que la empresa tenía en fecha 1-1-2017.(hecho conforme y prueba testifical de la empresa demandada)

SEGUNDO.- Tanto KONECTA BPO como KONECTA BTO son empresas dedicadas al sector del Contact Center (Telemarketing), siéndole de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito estatal del Sector del Contact Center, publicado en el B.O.E. de 27 de julio de 2012, vigente desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014 y actualmente en situación de ultractividad.(Descriptor 119)

TERCERO.- Con fecha 21 de diciembre de 2016, la empresa a través de correo electrónico comunica a los representantes de los trabajadores de ambos centros de trabajo, la reunión simultánea para el día siguiente 22 de diciembre de 2016, en el que comunica que tras la notificación por parte de Vodafone respecto a cambios en el horario de prestación de los servicios, adelantando la hora de finalización del servicio a las 22:00 horas en vez de a las 24:00 horas, a partir del 1 de enero de 2017, se ha de modificar el turno de determinadas personas trabajadoras. Así mismo, que a partir de la indicada fecha, desaparecería el Back Office (BO), desaparecería el Follow Up y se reduciría el tiempo de formación.

En fecha 22 de diciembre de 2016, la Dirección de la empresa mantuvo sendas reuniones en Valladolid y Sevilla con la representación legal de los trabajadores de las sociedades KONECTA BPO y KONECTA BTO, para informar que se había recibido una comunicación del cliente VODAFONE, en relación a los servicios que se prestan a VODAFONE ESPAÑA, SAU y VODAFONE ONO, SAU, poniendo en conocimiento que desde el 1 de enero de 2017 se variaban los horarios de atención de determinados servicios dirigidos a clientes empresa y particulares, concluyendo a las 22:00 horas. Asimismo, informa que a partir de la indicada fecha se eliminaba el servicio de llamadas salientes que se genera como consecuencia del servicio SMS Follow Up y el servicio de Back office y se disminuía el servicio de Formación On Goin y por ello, la empresa anticipa que se encuentra en la necesidad de iniciar un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT), que se comunicaría en enero de 2017, cuando finalizara la subrogación en curso de todos los trabajadores vinculados a la campaña VODAFONE de la sociedad KONECTA BTO de Sevilla hacia KONECTA BPO, que se haría efectiva el día 1 de enero de 2017. La empresa indica que la medida consiste en la necesidad de adscribir a los trabajadores con jornadas de más de 35 horas (34,61 horas en centro de trabajo de Valladolid) a un turno partido con dos horas de descanso debido a la desaparición de las tareas anteriormente detalladas y por ello la imposibilidad de

ocupar a todo el personal con tareas que no fuese la gestión de llamadas telefónicas (llamadas horas valle) y por ello adscribir los turnos a la “curva de llamadas”.

En dicha reunión, la empresa expone que la intención de la empresa es no adoptar un ERE siempre que sea posible llevar a cabo la reestructuración de los horarios de los trabajadores adscritos a la campaña de Vodafone que desarrollen su jornada en turno continuo, que actualmente existen tramos horarios en los que hay excedente de personal y que la única solución organizativa para adaptar la plantilla a la curva de llamadas es comunicar a los trabajadores con jornadas de trabajo en turno continuo de 35 o más horas semanales, un cambio de horario a turno partido.

En ese sentido, expone que, en principio, la medida afectará a todos los trabajadores adscritos al servicio de Vodafone que tengan jornadas de trabajo continuas de 35 o más horas, no obstante, indica que solo se aplicará la medida en las áreas/departamentos en los que sea estrictamente necesario.

La parte social (CCOO) expone que el día anterior a que se celebra la presente reunión, esto es, el 21 de diciembre de 2016, los mandos de la campaña de Vodafone reunieron a diversos grupos de trabajadores que desarrollan su jornada en turno continuo para plantearles si estaban interesados en desarrollar su jornada en turno partido. En este sentido, CCOO expone que esta medida ha restado a la Representación Legal de los Trabajadores opciones de negociar con la empresa y que la reunión con la Representación Legal de los Trabajadores debería haber tenido lugar antes de hablar con los trabajadores.

La Empresa, expone que únicamente se ha reunido a los trabajadores para plantearles la necesidad actual de la campaña y para ofrecerles la posibilidad de que acepten voluntariamente prestar sus servicios en turno partido con una hora de descanso.

La parte social (CCOO), insiste en que no están de acuerdo con que se hable con los trabajadores antes de que se inicie el proceso de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, respondiendo la empresa, que lo único que se va a exponer a los trabajadores afectados es la nueva situación de la campaña con la intención de plantearles si están interesados en desarrollar su jornada en turno partido con descanso de una hora, que a la campaña le beneficiaría que los trabajadores con turno continuo de 35 o más horas semanales pasen a turno partido con dos horas de descanso. No obstante, asegura que si es posible que un porcentaje de los agentes afectados pase a turno partido con tan solo una hora de descanso, se hará para perjudicar lo menos posible a la plantilla. (Descriptor 15 y 110), cuyo contenido, se da por reproducido.

CUARTO.- En fecha 4 de enero de 2017, la empresa comunica por correo electrónico a la representación de los trabajadores la apertura de un procedimiento de negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al amparo del Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, que afecta a los trabajadores que prestan servicios en las plataformas de Valladolid y Sevilla, con jornada entre las 35 y 39 horas y turno continuo y/o que desarrollan actualmente su jornada en turno continuo.

En el correo enviado por la empresa se indica lo siguiente:

“Por medio de la presente, y tal y como se les adelantó el pasado 22 de diciembre de 2016 en las reuniones que se celebraron con Ustedes, las condiciones en la prestación de servicios para el cliente VODAFONE España han variado desde el día 1 de enero de 2017.

Así, en el requerido de tareas a llevar a cabo e informado por VODAFONE, a partir de la fecha referida determinadas tareas que teníamos encomendadas, y las cuales se realizaban en horas donde el volumen de llamadas eran inferior, dejarán de ser desarrolladas por nuestra organización, así, llamadas salientes, formación y, con mayor impacto, las tareas de back office/administrativas.

Como consecuencia de estos hechos la Dirección de la empresa se verá obligada a adoptar una serie de medidas con el objeto de adaptar la jornada de trabajo a las horas en las cuales existe un volumen suficiente de llamadas y disminuir la presencia de trabajadores/as en aquellas franjas horarias en las cuales el volumen de llamadas es muy escaso.

Entre las medidas que se contempla para adaptar el volumen de trabajo a las necesidades organizativas de la empresa se encuentra la modificación a un turno partido del personal afectado con dos horas de descanso entre franjas.

Por ello y mediante la presente les trasladamos nuestra intención de iniciar el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que la Dirección de la Empresa se verá obligada a llevar a cabo, todo ello con el objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo afectará a aquellos trabajadores/as con contrato de trabajo y jornada entre las 35 y 39 horas y turno continuo y/o que desarrollan actualmente su jornada en turno continuo y prestan servicios en las plataformas de Valladolid y Sevilla para la sociedad Konecra Servicios BPO, S.L.

Sirva, por tanto el presente documento como comunicación fehaciente de nuestra intención de iniciar el citado procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, asimismo comunicamos a través de esta misma comunicación la fecha del 11 de enero de 2017 como fecha de inicio del periodo de consultas una vez transcurrido el período máximo de siete días del que disponen para la constitución de la comisión representativa, fecha en que se celebrará la primera de las reuniones correspondientes al período de consultas.

No obstante esta información que trasmitimos a través del presente procedimiento tiene un carácter meramente informativo, la cual será ampliada durante la próxima semana y confirmada durante las reuniones que se mantendrán en el período de consultas”. (Descriptores 15, 34, 112,131 y 132)

QUINTO.- En fecha 9 de enero de 2017, las secciones las secciones sindicales comunican a la compañía su intención de intervenir como interlocutores en el periodo de consultas, dando traslado de la composición de la Comisión Representativa de los Trabajadores (en adelante, CRT), integrada por 4 representantes de CCOO, 3 de UGT, 3 de CGT, 1 de USO, 1 de CSI-F y 1 de SAT. (Descriptores 15, 34,112 y 132)

La empresa informa a la Comisión negociadora que las causas que motivan esta decisión son de índole productiva y organizativa al comunicar su cliente Vodafone España S.A. U. y Vodafone ONO S.A. U. tres cartas a la empresa de fecha 30 de noviembre de 2016, cuyo contenido consta en el hecho tercero de la demanda de CSI-F, que se da por reproducido. (Descriptor 133)

SEXTO.- En fecha 11 de enero de 2017, se celebra la primera reunión del período de consultas. La empresa indica que en ese momento hay en Valladolid 165 afectados entre los trabajadores que tienen más de 34, 61 horas de contrato semanal, y el Sevilla 146 de entre los trabajadores que tienen más de 35 horas.

En dicha reunión, la empresa entrega la siguiente documentación a la CRT:

- Listado de los 146 trabajadores afectados por el cambio a turno partido en el centro de trabajo de KONECTA BPO Sevilla.
- Listado de los 165 trabajadores afectados por el cambio a turno partido en el centro de trabajo de KONECTA BPO Valladolid.
- Dos gráficos, uno en forma de curva de llamadas y otro con el número de llamadas.
- Una hoja donde se indica que se elimina el “Back Office” y que la formación “On going”, que hasta el 31 de diciembre de 2016 se abonaba por VODAFONE a KONECTA a razón de 4 horas por agente y mes, se disminuye a 1 hora por agente y mes. En esa hoja aparece que las medidas propuestas por la empresa son: a) transformación de contratos de trabajo de turno continuo a turno partido y b) reducción, previa solicitud por parte del trabajador, de transformación de contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial.

Respecto a la documentación aportada por la empresa, la CRT señala que en los listados no aparecen datos relativos al departamento al que pertenecen los trabajadores y al turno en el que están adscritos actualmente, no se especifican turnos de llamadas, números de trabajadores por turnos de llamada, departamentos, etc. y se ha elaborado sin rigurosidad cuantitativa que permita hacer un estudio de proporcionalidad de la medida propuesta por la empresa. Añade que no se ha presentado ninguna documentación que avale lo indicado por la empresa y que la información entregada es del todo insuficiente para que pueda valorar la necesidad de las medidas propuestas.

Asimismo, la CRT manifiesta su indignación ante la forma de actuar que ha seguido KONECTA hasta la fecha, haciendo constar en acta los siguientes hechos:

- En las reuniones simultáneas de Valladolid y Sevilla del día 22 de diciembre de 2016, la empresa indicó a la representación legal de los trabajadores distinto número de afectados (*“en la reunión de Valladolid se informó que se estimaba como afectados 600 trabajadores en Sevilla y 280 trabajadores en Valladolid, mientras que en la de Sevilla se indicó que había 400 afectados en Sevilla y 200 en Valladolid”*).

Concretamente, la CRT reprocha a la empresa:

- Los documentos de VODAFONE en los que comunica a KONECTA el nuevo horario están datados el 30 de noviembre de 2016, fecha en la que estaba en curso una MSCT en el centro de trabajo de KONECTA BPO en Valladolid, sin que la empresa mencionara nada de dicho comunicado, cuando ya sabía que iba a llevar a cabo una nueva MSCT que afectaría a los contratos a partir de 35 horas y que propondría turnos partidos para los trabajadores con este número de horas de contrato.

- También en Valladolid, sin haberse iniciado el período de consultas y al margen del Art. 41 ET, la empresa ha variado unilateralmente el horario de 9 trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal. Sin informar a la RLT, desde el 22 de diciembre de 2016 la empresa ha estado publicando de forma reiterada en las sesiones informáticas personales de los trabajadores que *“a partir del 1 de enero de 2017, los servicios prestados por VODAFONE cambiarán su hora de cierre a las 22 horas (...) y supondrá por tanto un cambio a (turno) partido con 2 horas de descanso”*, para posteriormente publicitar de la misma manera una *“Solicitud Voluntaria de Turno Partido 1 h.”*.

- Los dos días anteriores a la reunión de inicio del período de consultas (días 9 y 10 de enero), tanto en Valladolid como en Sevilla, también en las sesiones informáticas personales de los trabajadores, KONECTA ha publicado un nuevo comunicado, incluyendo una curva de llamadas e insistiendo en que se ofertan turnos con una hora de descanso (...) en los que darán tiempo para inscribirse *“hasta que se inicie el proceso con la RLT (información de Valladolid) y especificando en Sevilla: “hemos valorado la opción que, de forma voluntaria, y solo en enero, ofertaríamos turnos con una hora de descanso”*.

- En Sevilla, también sin esperar a que se abriera el período de consultas ni notificación previa alguna a la RLT, la empresa ha informado igualmente que se aplicaría el turno partido con dos horas entre tramos a partir del 1.1.2017, con sucesivos “pop ups” (que son ventanas emergentes que aparecen en la pantalla del ordenador) en la sesión informática de cada trabajador, ya desde el 14 de diciembre de 2016, fecha en la que se mantuvo una reunión en Sevilla con el responsable de RRLL estatal, Jaime Castell para hacer la comunicación oficial a la RLT de la subrogación de personal de VODAFONE de BTO a BPO para el día 1.01.2017. En dicha reunión se comunicó que VODAFONE le impone el cierre de los servicios en la Plataforma de Sevilla a las 22.00 horas, en lugar de hasta las 00.00 horas como hasta ese momento.

- Esa misma tarde se producen reuniones de los responsables de la campaña VODAFONE con los trabajadores, para informarles que soliciten vía WEB DEL EMPLEADO turnos partidos de 1 hora para no tener que imponer un turno partido de 2 horas, por parte de la empresa. A partir de esa fecha hasta el 10 de enero, un día antes de la reunión de inicio del período de consultas con la CRT, muchos trabajadores han recibido hasta 5 llamadas por parte del Departamento de Planificación, además de continuos “Pop Ups” informáticos, de forma individualizada, en las sesiones informáticas de cada trabajador. De forma incesante se ha transmitido a los trabajadores que para evitar -según se les informaba- los turnos partidos de 2 horas que se les impondrían, debían aceptarlos voluntariamente

modificando su actual jornada habitual por los turnos que aparecían en la Web, entre ellos el turno de 14:00 a 22:00 horas -un turno fuera de las bandas establecidas en el Convenio Colectivo.

La CRT hace constar en el acta que *“Esta forma de actuar, abusando de la situación de supremacía de los trabajadores de forma individual, forzando que los trabajadores renuncien a sus derechos en materia de horarios presionándoles para que cambien <<voluntariamente>> su jornada habitual bajo un perjuicio en caso de no hacerlo, aprovechándose del desconocimiento jurídico de los trabajadores, sin informar a la RLT de centro de trabajo, sin ni siquiera acreditar las causas ante la CRT, ni que las mismas son legítimas y ponderadas con las modificaciones que KONECTA quiere realizar, ni dar tiempo a que se produzca un diálogo con la representación de los trabajadores en el período de consultas sobre las medidas más adecuadas en razón de las causas presentadas con el fin de atenuar el daño a los trabajadores, supone vulnerar la buena fe que invoca el Art. 41 del ET, vacía de contenido el período de consultas y lo reduce a un simple trámite formal a cubrir, desvirtúa el papel de la CRT y deja sin efecto las garantías establecidas en dicho Art. 41 del ET”.*

La Empresa manifiesta que *“la adscripción al turno partido ha sido gestionado tras lanzar a los trabajadores la opción de poder consultar con el área de planificación cualquier consulta sobre su turno a futuro y de estas conversaciones, de mutuo acuerdo, el trabajador se adscribe voluntariamente a un turno partido con una hora de descanso”.* Asimismo, señala que *“solo le consta aceptaciones voluntarias del turno partido y que en base a ellas a reelaborado el listado de afectados”.*

La CRT hace entrega a la empresa de un listado con la documentación que solicita para poder valorar la concurrencia de las causas y considerar medidas que eviten o reduzcan sus efectos. Entre la documentación solicitada, se pide copia de todos los mensajes publicados, tanto en Valladolid como en Sevilla, en los ordenadores de los trabajadores aludiendo a la modificación de VODAFONE y/o buscando cambios en la jornada habitual de trabajo en los últimos 90 días. También el listado de trabajadores a los que se les haya modificado su plataforma de trabajo, su adscripción habitual de turno u hora de entrada al mismo, especialmente con comienzo a las 14:00 horas o a turno partido, reduciendo el número de horas de contrato, o los que aun sin cambiarse todavía han solicitado estos cambios en los últimos 90 días. También se solicita, entre otra, la siguiente documentación relevante:

- Censo de toda la plantilla de KONECTA BPO, identificando su nivel profesional, antigüedad, tipo de contrato, horas de contrato, plataforma específica de trabajo, adscripción de turno y horario habitual, y en su caso si tiene alguna concreción horaria fija por guarda legal u otras causas, junto con su horario específico; divididos por centros (Sevilla y Valladolid), definiendo si pertenece a la empresa o trabaja a través de ETT; y especificando si es personal subrogado de KONECTA BTO; debiendo también incluirse cuáles son sus horas de descanso habituales.

- Plataformas/servicios que se prestan en cada centro de trabajo (Valladolid y Sevilla), identificando volumen del mismo, y especificando expresamente si se comparten con otras empresas de telemarketing proveedores de VODAFONE y su volumen relativo.

- Número de llamadas, desglosadas por meses y días desde 2014, identificadas por franja horaria (cada hora), nº de personas conectadas (incluidos los de ETT e identificando que lo son), centro de trabajo (Valladolid o Sevilla) y por plataformas de toda la empresa.

- Impacto económico que supone de ahorro para KONECTA el cambio pretendido a turno partido del personal afectado, tanto en Sevilla como en Valladolid, al dejar de retribuir nocturnidad y reducir el tiempo de descanso a cargo de la empresa.

Asimismo y en relación con los dos gráficos entregados por la empresa, uno en forma de curva de llamadas y otro con número de llamadas, la CRT hace constar en acta que no se especifican los tramos de llamadas, el número de trabajadores por tramos de llamadas, departamentos, etc. y se ha elaborado sin ninguna rigurosidad cuantitativa que permita hacer un estudio de proporcionalidad de la medida propuesta por la empresa.

La empresa manifiesta que sólo le constan aceptaciones voluntarias del turno partido y que en base a ellas a reelaborado el listado de afectados. La CRT manifiesta que si las garantías necesarias, no puede considerarse válidas estas aceptaciones, además de solicitarse información de cuantos aceptas por Intranet se han realizado. Igualmente se pregunta la empresa, que si todos los trabajadores afectados hubieran elegido el horario “voluntarios” ofertados de turno partido con una sola ahora si se habría dado a todos y la empresa contesta que sí.

La empresa manifiesta que se comunicará la modificación correspondiente a aquellos trabajadores que, aunque actualmente no tengan la jornada superior a 35 horas (en el caso de Valladolid incluso de 34,65 horas) pasarán a contar con ella y que de perdurar la necesidad de ajustar el dimensionamiento a la curva de llamadas se verían afectados.

La CRT manifiesta que carece de sentido incluir a personal que actualmente no está afectado por esta medida. (Descriptorios 15,34, 112 y 132)

SÉPTIMO.- En fecha 19 de enero de 2017, se celebra la segunda reunión del período de consultas.

La empresa formula una “propuesta de acuerdo”, de ámbito temporal hasta el 1 de mayo de 2017, ya que en esa fecha la situación podría ser diferente dependiendo de la política del cliente Vodafone.

Para el personal afectado presentado en la anterior reunión:

- Para Valladolid, el 60% del personal afectado pasaría a un turno partido de 2 horas, pero el 40% podría pasar a un turno de 1 hora.

- Para Sevilla, el 70% del personal afectado pasaría a un turno partido de 2 horas, pero el 30% podría pasar a un turno partido de 1 hora.

En ambos casos, se dejaría a la CRT los criterios de selección, como tener en cuenta aspectos como la discapacidad, cargas familiares, edad de los menores, etc.

CGT indica que se ha roto la negociación colectiva porque sin acreditarse las causas ante la RLT, antes y hasta durante el período de consultas, la empresa ha presionado para forzar unos pactos individuales ilegítimos aprovechando la posición de fuerza de la empresa, y tras esa política de hechos consumados se pretende que la parte social acepte estas condiciones y se pongan límites para los trabajadores restantes que la empresa quiere modificar, y eso es inaceptable.

UGT solicita la retirada del expediente y el retorno de los “presuntos voluntarios” de turno partido con una hora a sus turnos originales.

Denuncia la existencia de los siguientes errores:

- Se vulnera el derecho a la negociación colectiva cuando paralelamente se indica a los trabajadores, tal como reza la información que se entregó, que pueden ser “voluntarios a partirse el turno con una hora de descanso”, y que va a venir una modificación que partirá su turno con dos horas de descanso. Además existe un claro vicio del consentimiento.

- La documentación que se ha entregado es confusa, un gráfico con magnitudes relativas, sin ningún período de tiempo.

- Se añade información de “SMS Follow Up”, esta vez con magnitudes absolutas. Ese volumen de llamadas es muy pequeño con respecto al total del primer gráfico. En este caso no se aporta curva de llamadas.

- La última página, relativa a la formación, no expresa ningún dato claro que justifique las conclusiones a las que llega: hacer turnos partidos o reducciones voluntarias de jornada.

- No se ha entregado antes de la reunión ninguno de los datos que pidió la RLT, lo que implica mala fe comercial y la imposibilidad de hacer un diagnóstico correcto de la situación.

- La información facilitada es confusa. Pese a ello, y analizando “a ojo” los datos, el suelo de la “joroba” del mediodía solo justificaría un 40% de las llamadas parciales. Si los trabajadores totales de esa campaña son unos 3000 y personas con 35 o más horas son unas 800, no se justifica en absoluto la existencia de turnos partidos en ningún caso.

- Siendo la carga de la prueba para justificar la causa de la MSCT de la empresa, la escasez de datos imposibilita su acreditación, máxime cuando datos absolutamente

pertinentes solicitados por esta parte, como el volumen de personas conectadas por horas, o las personas con contrato de ETT, no han sido entregados.

La empresa, después de escuchar estas manifestaciones de la parte social, indica que *“la realidad es que <<sobran>> 250 trabajadores y que por ello lo que deberíamos estar negociando es un despido colectivo (...) Por lo que, el no llevar a cabo esta medida supondría un gran perjuicio económico irreversible.”*

La empresa insiste sobre la necesidad real de ajustar a todo el personal afectado a un turno partido con 2 horas de descanso.

CGT pregunta cuál es el motivo de la ampliación de jornadas de los trabajadores con 18 horas y la empresa contesta que son ampliaciones temporales para ajustar determinados departamentos, que no tiene nada que ver con esta medida.

Continúa CGT manifestando:

- Que es una barbaridad señalar en un proceso de MSCT que lo que hace falta en realidad es una medida mucho más grave; y que ello puede parecer una manera de amenazar y chantajear a la RLT para que asuma la postura de la empresa, que en ningún caso está acreditada. La parte social si da por acreditada la masiva contratación eventual de la empresa, a través de ETT's, y la constante ampliación de contratos de trabajo por razones productivas.

- La empresa ha dicho que en esta campaña se pierde dinero mes a mes, y sin embargo el expediente se ha presentado exclusivamente por razones organizativas y productivas. Para la parte social, vicia completamente el proceso que se introduzcan elementos ajenos a la negociación para distorsionar la realidad de la empresa y forzar a la representación social a asumir una propuesta que claramente ataca la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.

- La parte social recuerda que la indemnización para los trabajadores que tengan que dejar el trabajo a causa de esta modificación es muy inferior a la que se obtendría en el caso de presentar un despido colectivo. Además, si a día de hoy la empresa dice que hay excedentes y ajusta los horarios a los trabajadores para aumentar la productividad en el futuro, sin duda prescindirá de los trabajadores que le sobre de manera automática.

- Que la curva aportada durante años ha sido similar. Por ello hay personal a tiempo completo continuo que trabaja en los horarios de comienzo de la atención y hasta el final del día, y el resto de trabajadores que atienden llamadas lo realizan también distribuido en la jornada y no solo en las horas valle como dice la empresa; así por ejemplo el “Follow Up” (llamar al cliente cuando este pide una reconsulta) hay un tiempo de espera de 1 hora.

- En el centro de KONECTA BTO de Valladolid en el mes de diciembre de 2016 ha pasado a formar parte de la plantilla de la empresa personal que estaba contratado por ETT, y en Sevilla existe personal con 18 horas que se ha ampliado su jornada a 24 horas a turno partido.



CCOO señala que existe falta de información y califica de opaca la comunicación de KONECTA con la RLT.

Por la CRT se proponen otras medidas a valorar, como establecer los descansos y realizar la formación en estos horarios valle, y no como hasta ahora, que se hace a lo largo del día.

Se insiste por la CRT en que no se ha facilitado la documentación pedida el 11.01.2017 y que es necesaria para poder evaluar la existencia de causas y establecer las medidas más adecuadas que minimicen el impacto entre los trabajadores, reclamando que sea en formato editable (Excel) para hacer cálculos y filtros.

Por CCOO se indica que ante las repercusiones legales existentes, CCOO no va a firmar ningún tipo de acuerdo y que, de hacerlo, sería incluyendo al personal que ha suscrito pactos individuales, además de determinar los criterios de selección.

CGT manifiesta que resulta imposible llegar a un acuerdo si la empresa no anula los pactos individuales que ha realizado paralelamente a este período de consultas.

La Empresa manifiesta que no se asumen los defectos de forma y fondo alegados y que respecto a incluir el personal con pactos individuales, es complicado puesto que sería su propia voluntad la que limitaríamos.

La parte social vuelve a reiterar que la empresa debe reconsiderar la flagrante vulneración del derecho de negociación colectiva que se está dando en este proceso, ya que atenta contra la libertad sindical intentar alcanzar acuerdos individuales con los trabajadores que sean en condiciones más beneficiosas que lo que se ofrece y pacta colectivamente. La empresa premia a aquellos trabajadores que pasen a turno partido asegurándoles solamente una hora de intervalo entre las dos partes de la jornada. Aquellos que no aceptan este chantaje pasan al proceso general y tendrán un turno partido de dos horas. (Descriptorios 16, 35,113 y 137), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.

OCTAVO.- En fecha 24 de enero de 2017, tiene lugar la tercera y última reunión del período de consultas, que finaliza sin acuerdo.

En ella, la empresa señala que en ese mismo día 24 de enero, se está enviando un "Pop ups" a todos los trabajadores que se adscribieron voluntariamente para que aquellos que quieran retirar ese pacto lo puedan hacer hasta el final de la negociación.

CGT manifiesta que se debe parar inmediatamente esta práctica empresarial al margen de la negociación colectiva y la buena fe, y anularse estos pactos individuales que desvirtúan todo el proceso, y que la empresa, desde el día 20 de enero, ha continuado con los mensajes dirigidos a los trabajadores en sus sesiones

individuales y en este caso identificando como emisor a Juan Romero, que anuncia los perjuicios en caso de la no aceptación voluntaria.

UGT indica que la redacción de los “Pop ups” culpabiliza a la RLT y al proceso de negociación de que a los trabajadores les partan el turno, al decir que es “consecuencia de la actual negociación de la MSCT colectiva a turno partido con 2 horas de descanso”, cuando la decisión de partir el turno es de la empresa.

La empresa manifiesta que no es posible dejarlo sin efecto porque es necesario ajustar para no ocasionar graves perjuicios económicos.

CGT presenta un comunicado de la empresa, que se adjunta al acta, en el que se indica que el “Follow Up” (llamar al cliente cuando este pide una reconsulta) vuelve a desarrollarse de forma normalizada desde el 17.01.2017. Asimismo alega que el impacto de la formación según la documentación de la propia empresa demuestra que se viene desarrollando durante todos los horarios y no en los horarios valle, como afirma la empresa, sino especialmente en los de más alto volumen de llamadas.

UGT señala que el procedimiento no solo está viciado de inicio y por tanto tiene un error formal, sino que el fondo del asunto no está acreditado.

No se ha entregado la documentación solicitada, alguna absolutamente pertinente, como los horarios y su relación con el número de llamadas. Indica que no puede negociar sin los datos, puesto que estamos hablando de “oídas” y el objeto de la negociación es buscar una solución teniendo las herramientas. Reitera que debe retirarse la medida y retrotraer los turnos partidos aceptados “voluntariamente” a los originales.

CCOO manifiesta que el proceso de MSCT es desleal, ya que la empresa ha intervenido en el proceso de negociación desde antes de haberlo aperturado, aprovechando la supremacía en los medios de los que dispone a través del departamento de planificación, web del empleado y personal de estructura para que los agentes con jornadas continuas de 35 horas o más se adscribieran a través de la Web a turnos partidos de 1 hora o turnos en muchos casos fuera de las franjas horarias establecidas en el convenio, a cambio de no imponerles los penosos turnos partidos de dos horas. Es una situación que de por sí impide que se llegue a ningún acuerdo, que ha causado un menoscabo a los derechos de los trabajadores, no solo a los afectados que han sucumbido a la presión de la empresa para cambiar sus turnos, sino también a los que no lo han hecho que han quedado como un “deshecho” para aplicarles a ellos los turnos partidos de dos horas. También la negociación colectiva, porque no se da la oportunidad para defender con las garantías del Art. 41. Que la documentación sigue siendo insuficiente y errónea. De los 146 afectados quedan 132, faltan 14. El personal de estructura no está en Sevilla y se excluyen de la negociación y deberían estar dentro.

Ante la imposibilidad constatada de alcanzar acuerdo se da por concluido el período de consultas. (Descriptoros 17, 35, 114 y 138), cuyo contenido, se da íntegramente por reproducido.



NOVENO.- En fecha 31 de enero de 2017, la empresa comunica a las secciones sindicales que a partir de ese día se hace entrega a todos los afectados de ambos centros de trabajo (Sevilla y Valladolid) de la comunicación individual de MSCT, teniendo fecha de efecto el día 13 de febrero de 2017. (Descriptor 116)

En enero de 2017 se mantuvieron los turnos preexistentes (hecho conforme)

DECIMO.- Vodafone remitió tres cartas a la empresa de fecha 30 de noviembre de 2016, del siguiente tenor literal:

Carta primera dirigida a Konecta BTO S.L.: ASUNTO: horarios de prestación de servicios dirigidos a clientes empresa de VODAFONE ESPAÑA SAU y VODAFONE ONO SAU bajo el contrato de 31 de julio de 2006.

Nos ponemos en contacto con usted en relación con los servicios que prestan a Vodafone España S.A. U y Vodafone Ono S.A. U la sociedad Konecta BTO S.L. bajo un contrato de prestación de servicios firmado con fecha 31 de julio de 2006, dirigido a clientes particulares (los “servicios”)

Mediante la presente, ponemos en su conocimiento que desde el próximo 1 de enero de 2017 los servicios deberán prestarse en las condiciones recogidas en los contratos meditados en el párrafo anterior y conforme al detalle incluido en la siguiente tabla:

Servicio Platino horario: L-D 8:00 a 22:00

Servicio Oro horario: L-D 8:00 a 22:00

Servicio Top Recallers horario: L-D 8:00 a 22:00

Servicio Clarify horario: L-D 8:00 a 22:00

Servicio Convergente horario: L-D 8:00 a 22:00

Servicio Prepago HV horario: L-D 8:00 a 22:00

Carta segunda dirigida a Konecta BPO S.L.: ASUNTO: horarios de prestación de servicios dirigidos a clientes empresa de VODAFONE ESPAÑA SAU y VODAFONE ONO SAU bajo el contrato de 1 de octubre de 2013.

Nos ponemos en contacto con usted en relación con los servicios que prestan a Vodafone España S.A. U y Vodafone Ono S.A. U la sociedad Konecta BPO S.L. bajo un contrato de prestación de servicios firmado con fecha 1 de octubre de 2013, dirigido a clientes particulares (los “servicios”)

Mediante la presente, ponemos en su conocimiento que desde el próximo 1 de enero de 2017 los servicios deberán prestarse en las condiciones recogidas en los contratos meditados en el párrafo anterior y conforme al detalle incluido en la siguiente tabla:

Servicio Microempresas horario: L-V 8:00 a 22:00. S-D igual que en diciembre.



Servicio Pymes y Antiguo Modelo horario: L-V 8:00 a 22:00. S-D igual que en diciembre.

Servicio Pymes y Nuevo Modelo horario: L-V 9:00 a 20:00 (de 8:00 a 9:00 y 20:00 a 22:00 desborda en Pymes Antiguo Modelo. Sábado 8:00 a 14:00 desborda en Pymes Antiguo Modelo.

Servicio SEC horario: L-V 8:00 a 22:00. S-D igual que en diciembre.

Carta tercera dirigida a Konecta BTO S.L.: ASUNTO: horarios de prestación de servicios dirigidos a clientes empresa de VODAFONE ESPAÑA SAU y VODAFONE ONO SAU bajo el contrato de 31 de julio de 2006.

Nos ponemos en contacto con usted en relación con los servicios que prestan a Vodafone España S.A. U y Vodafone Ono S.A. U la sociedad Konecta BTO S.L. bajo un contrato de prestación de servicios firmado con fecha 31 de julio de 2006, dirigido a clientes particulares (los "servicios")

Mediante la presente, ponemos en su conocimiento que desde el próximo 1 de enero de 2017 los servicios deberán prestarse en las condiciones recogidas en los contratos meditados en el párrafo anterior y conforme al detalle incluido en la siguiente tabla:

Servicio Microempresas horario: L-V 8:00 a 22:00. S-D igual que en diciembre.

Servicio Pymes y Antiguo Modelo horario: L-V 8:00 a 22:00. S-D igual que en diciembre.

Servicio Pymes y Nuevo Modelo horario: L-V 9:00 a 20:00 (de 8:00 a 9:00 y 20:00 a 22:00 desborda en Pymes Antiguo Modelo. Sábado 8:00 a 14:00 desborda en Pymes Antiguo Modelo.

Servicio SEC horario: L-V 8:00 a 22:00. S-D igual que en diciembre. (Descriptor 133, cuyo contenido, damos íntegramente por reproducido).

DECIMO-PRIMERO.- En fecha 31 de enero de 2017, la empresa Konecta Servicios de BPO S.L. remitió cartas a los trabajadores afectados informándoles que a partir del 13 de febrero de 2017 su jornada de trabajo se desempeñará en jornada de turno partido especificando la hora de inicio de la primera parte y la hora final así como la hora de inicio y hora final de la segunda parte e indicándoles que, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 41 del ET pueden optar por la rescisión del contrato de trabajo, con derecho a percibir una indemnización por importe de 20 días de salario por año de servicio con el límite de 9 mensualidades. (Descriptor 81 y 139)

DECIMO-SEGUNDO.- La sección sindical de CGT en la empresa, solicitó al departamento de relaciones laborales de la empresa en fecha 10 de febrero de 2017:

Listado de trabajadores a los que desde el 22 de diciembre de 2016 les ha aparecido en su sesión personal informática, los "pantallazos" en los que se les comunicaba que se les aplicaría un turno partido de dos horas pero que si voluntariamente lo aceptaba sería de una hora y que finalmente lo han aceptado.



Listado de trabajadores que han recibido la carta de modificación fechada el 31-1-2017 como afectados en el proceso de MSCT.

Listado de trabajadores que han solicitado reducción de sus horas de contrato ya sea por cuidado de hijo/familiar o reduciendo definitivamente sus horas de contrato desde la jornada completa o cualquiera de los rangos horarios identificados como contratos de afectación de la MSCT.

Listado final de trabajadores afectados, especificando que trabajadores han solicitado la rescisión voluntaria de su contrato, y en su caso, trabajadores a los que se les ha excluido como afectados y especificando el motivo. (Descriptor 83)

DECIMO-TERCERO.- El día 22 de diciembre de 2016 y hasta el 10 de enero de 2017, con anterioridad al inicio del período de consultas, durante y con posterioridad al mismo, la empresa ha venido publicando en las sesiones informáticas personales de los trabajadores, tanto de Sevilla como de Valladolid, una serie de mensajes o Pop-Up en los que comunicaba el cambio que pretendía acometer la empresa con el objeto de conseguir adscripciones voluntarias de los trabajadores a un turno partido de 1 hora ya que posteriormente se establecerían obligatoriamente 2 horas, con el siguiente texto:

“De la misma manera que se trasladó el pasado jueves día 22 a la representación legal, os informamos que a partir del día 1 de enero de 2017, los servicios prestados por Vodafone cambiarán su hora de cierre a las 22:00 horas.

Asimismo, y de conformidad a la reorganización que nos traslada también Vodafone nos vemos obligados a iniciar un procedimiento de modificación sustancial colectiva a partir de esa misma fecha con la necesidad de adaptar los horarios de los agentes con turno de 35-39 horas continuo a la curva de llamadas y por tanto un cambio de turno partido con dos horas de descanso.

No obstante si cualquiera de nosotros quiere aclarar dudas sobre su turno en concreto, puede contactar con el área de horarios/planificación a través de la intranet.

Konecta horarios 27/12/16.” (Descriptor 33)

Complementariamente a dicho texto, se publica en la web del empleado de Valladolid una plantilla denominada solicitud voluntaria de turno partido 1 hora, que el Sevilla se identifica como una encuesta en los siguientes términos:

“Encuestas. Solicitud voluntaria para seleccionar turno partido con 1 hora de comida.

Para elegir más de una, deja pulsada la tecla CTRL mientras haces click en las opciones deseadas: 8:00-17:00. 8:15-17:15. 8:30-17:30. 9:00-18:00. 9:15-18:15. 9:30-18:30. 10:00-19:00. 10:15-19:15.

La hora de comida del turno partido será según necesidad. Gracias. (Descriptor 33, 75 y 81)”

En la página web del empleado la empresa publicó el modelo de carta fechada el 23 de enero de 2017 para la modificación voluntaria del horario a horario partido con una hora de descanso (descriptores 33, 106 y 140)

El listado de trabajadores que voluntariamente aceptaron la modificación de horario aparece recogido en el descriptor 108 que se da por reproducido.

El 25 de enero de 2017 la empresa comunica a algunos trabajadores individualmente, la opción de elegir turno partido voluntario, con una hora partida.

En fecha 31 de enero de 2017 la empresa Konecra Servicios BPO S.L. y algunos trabajadores acordaron modificar la realización del horario continuado de forma temporal desde el 13 de febrero de 2017 hasta el 30 de abril de 2017 pasando el trabajador a prestar servicios en jornada de turno partido con pausa de una hora para comida. (Descriptor 76 y 109).

La empresa demandada ha llegado a acuerdos en procedimientos de impugnación de modificación sustancial de condiciones de trabajo (juzgado nº 1 de Valladolid, proc nº 777/2016 y juzgado nº3 de Valladolid, proc. nº 779/2016 en los que, entre otras cuestiones, deja sin efecto la modificación operada el 31 de enero de 2017. (Descriptores 84 y 85)

Con carácter previo al inicio del PC de la MSCT objeto de la presente impugnación, la empresa comunica a la RLT que ha presentado el siguiente escrito a un número estimado de nueve trabajadoras con reducción de jornada por cuidado de hijos/as con el siguiente tenor literal:

“Por la presente, y de conformidad al nuevo horario comunicado por VODAFONE ESPAÑA SAU, le comunicamos que a partir del 1 de enero de 2017, la plataforma a la que usted se encuentra escrita modificar su horario en el sentido de dar por finalizado el servicio a las 22:00 horas.

Dado que en su caso tiene concedida una concreción horaria con motivo de la reducción de jornada por cuidado de hijo con finalización de las 23:00 horas y perteneciendo a una de las plataformas afectadas, su nueva concreción horaria a partir del 1 de enero de 2017 pasará a ser de xx a xx, manteniendo el porcentaje de la reducción, salvo que nos solicite otra concreción horaria que ésta sea posible dentro de las posibilidades actuales”. (Descriptor 81)

Con anterioridad al inicio del período de consultas a nueve trabajadoras de Valladolid y seis trabajadores de Sevilla con contratos afectados por la conciliación de la vida laboral y familiar, la empresa les ha modificado el horario de manera unilateral, decisión empresarial que se encuentra impugnada. (Hecho conforme)

Estos hechos se han puesto en conocimiento de la inspección de trabajo y Seguridad Social de Valladolid. (Descriptor 36)

DECIMO-CUARTO.- La empresa publicó una encuesta en la web del empleado dirigida a los trabajadores con pacto individual de turno partido con descanso de una hora en la que se comunicaba que, como consecuencia de la actual negociación con la RLT sobre la MSCT de turno partido con 2 horas de descanso: a todos aquellos que hayáis suscrito un pacto individual con la empresa para escribiros al turno partido con un descanso de una hora y no deseáis continuar con dicho turno, por favor, para dejar este pacto sin efecto debéis de optar por aceptación voluntaria/no aceptación voluntaria por este mismo medio y automáticamente se os retornará a vuestro original anterior y por tanto seréis incluidos en el listado del personal afectado que actualmente se está negociando y finalizará el próximo miércoles 25 de enero y que, de concluir sin acuerdo se procederá a la comunicación de la medida, esto es, turno partido con dos horas de descanso, a todos los afectados. (Descriptores 105,107)

DECIMO-QUINTO.- CGT presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Sevilla denunciando que la empresa antes de que le notifica la intención de cambios de turnos partidos el 22 de diciembre de 2016, publica en la intranet de cada ordenador la opción de solicitar voluntariamente a turno partido con una hora en medio, la mayoría con turno fuera de lo que establece el artículo 26 del C.C., que ha sido solicitado por una gran mayoría de compañeros comenzando la mayoría a partir de las 9 horas y haciendo otra serie de modificaciones que vulneran gravemente el convenio colectivo de Contact Center además de menospreciar las negociaciones del artículo 41 ET que se han estado llevando a cabo. (Descriptor 77)

DECIMO-SEXTO.- Con fecha 1 de enero de 2017 se produce la subrogación del 100% de los trabajadores del centro de trabajo de Bollullos (Sevilla) de Konecta BTO S.L. (1400 trabajadores aproximadamente) que prestaban servicios para el cliente Vodafone a Konecta BPO S.L. (hecho conforme), lo que se notificó a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores individualmente mediante carta de la empresa en la que se les comunicaba que al amparo de lo dispuesto en el artículo 44 ET pasaban a formar parte de la plantilla de esta última empresa.(descriptor 90)

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, en demanda, tal y como se refleja en los antecedentes de hecho de la presente resolución, por la parte demandante (CSI-F) que se dicte sentencia en la que se declare:

Principal: que se declare la nulidad de la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y consecuentemente se deje sin efecto dicha medida implantada unilateralmente por la empresa, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, con todos sus efectos.

Subsidiaria: a la anterior pretensión, se declare no justificada dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones de la empresa para llevar a cabo tal modificación.

Más Subsidiaria: contrarios a derecho e ilegales y por tanto nulos, los acuerdos individuales consistentes en la variación del horario, suscritos por los trabajadores con la empresa a través de pactos individuales inmediatamente anteriores a la negociación colectiva y/o coincidente con ésta, al vaciar dichos pactos el derecho a la libertad sindical en su vertiente funcional de derecho a la negociación colectiva.

FeSMC-UGT y, FSC-CC.OO. solicitan que se dicte Sentencia en la que se declare:

La nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo realizada por la empresa, y subsidiariamente, se declare injustificada, debiendo reconocerse en este último caso el derecho de los trabajadores afectados a ser repuestos en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial les hubiera podido causar durante el tiempo en que ha producido efectos.

Asimismo, se interesa la nulidad de los acuerdos individuales en masa llevados a cabo por la empresa desde el 22 de diciembre de 2016 y durante el del período de consultas, en virtud de los cuales los trabajadores de los centros de trabajo afectados con jornada continua han pasado a jornada partida con una hora de descanso, por vulnerar el derecho a la libertad sindical de los sindicatos actores en su vertiente del derecho a la negociación colectiva; interesando por ello una indemnización de 6.250 Euros a cada uno de los demandantes.

Condenando en ambos casos a la demandada a estar y pasar por dicha resolución.

USO, solicita se dicte sentencia por la que:

a) Se declare la nulidad de la decisión de carácter colectivo de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y consecuentemente se deje sin efecto dicha medida implantada unilateralmente por la empresa, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración, con todos sus efectos.

b) Subsidiariamente, se declare injustificada la decisión de carácter colectivo modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y consecuentemente se deje sin efecto dicha medida implantada unilateralmente por la empresa, condenando a la empresa a reponer a los trabajadores afectados a sus anteriores condiciones de trabajo y con resarcimiento

de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos.

c) Más subsidiariamente, se declare contrarios a derecho e ilegales y por tanto nulos, los acuerdos individuales consistentes en la variación de horario, suscritos por los trabajadores con la empresa a través de pactos individuales inmediatamente anteriores a la negociación colectiva y/o coincidente con esta.

CGT, se afirmó y ratificó en su demanda solicitando se dicte sentencia por la que:

Se declare la NULIDAD de las medidas adoptadas por KONECTA SERVICIOS BPO SL y se condene a la empresa a reponer a los trabajadores afectados en las condiciones que tenían antes del acuerdo impugnado de modificación sustancial de condiciones de trabajo incluyendo a los trabajadores que firmaron individualmente la modificación sustancial modificando su horario a turno partido.

Subsidiariamente a la anterior pretensión, se declare NO JUSTIFICADA dicha decisión empresarial, al no quedar acreditadas las razones de la empresa para llevar a cabo tal modificación incluyendo a los trabajadores que firmaron individualmente la modificación sustancial modificando su horario a turno partido.

Frente a tal pretensión, SAT se adhiere a la demanda.

KONECTA SERVICIOS DE BPO SL y KONECTA SERVICIOS BTO SL se oponen a la demanda , alegó que la cuestión relativa a la modificación del horario de 9 trabajadores en Valladolid y 6 en Sevilla con contratos afectados por conciliación de la vida laboral y familiar no forma parte de este procedimiento, además han presentado demandas individuales. Las demandas utilizan el término acuerdos individuales, cuando realmente la empresa lo que ha efectuado a los trabajadores son encuestas que no es la primera vez que lo realiza la empresa ni es una práctica excepcional siendo posible la modificación de contrato de común acuerdo a través de la intranet tal y como declara la sentencia del juzgado de lo social nº 2 de Sevilla de fecha 12 de enero de 2017 dictada en el procedimiento 1029/16. En cuanto a la demanda de CGT se reitera que el asunto de los nueve trabajadores no es de este procedimiento. En cuanto a la MSCT, el criterio de afectación se ha aportado listado de trabajadores afectados que son los que trabajan en Sevilla con una jornada de entre 35 y 39 horas y en Valladolid de 34, 61 horas. Hubo fusión de Konecta BTO y Konecta BPO. En cuanto a las causas son debidas a la notificación que hace Vodafone a Konecta en el mes de noviembre de 2016 en la que informa que el 1 de enero de 2017 se reduce el horario de llamadas de 8 a 22:00 horas cuando antes era hasta las 24:00 horas, reducción de las horas de formación de 4 horas a 1 hora mensual y eliminación del follow up. Vodafone impone a Konecta las condiciones del contrato lo que justifica la modificación operada dado que es el único cliente de ahí que adaptarse a las modificaciones que se han llevado a cabo a partir del mes de febrero de 2017, dado que en enero han continuado los turnos intensivos porque había trabajadores de vacaciones y de baja. No ha habido mala fe en las negociaciones ya que en primer término la empresa pretendía extinguir contratos de trabajo. A los trabajadores se les ha dado dos horas de descanso porque es el

periodo Valle de Llamadas. Ciertamente se han hecho encuestas para ver qué trabajador voluntariamente quería modificar el horario, práctica habitual en la empresa. En el acta de 11 de enero de 2017 consta que en Valladolid es la medida afecta a 165 trabajadores y en Sevilla 110, si bien de estos 35 trabajadores han extinguido su contrato de trabajo con indemnización (4 en Valladolid y 31 en Sevilla) y 32 trabajadores se han acogido a la modificación de jornada partida con una hora de descanso en virtud de acuerdos con carácter temporal hasta el 30 de abril. Se trata de un sector con mucha movilidad. La mayoría de los acuerdos de Sevilla han tenido lugar antes del periodo de consultas. Los trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijos o que optaron antes del periodo de consultas por reducir la jornada con una hora de descanso no fueron obligados ya que voluntariamente la gente se ha acogido al nuevo horario, pudiendo cambiar los trabajadores voluntariamente su horario antes del periodo de consultas y también con posterioridad puesto que es habitual en la empresa y en cualquier caso se podía retrotraer el horario por el que habían optado sin que haya coacción por parte de la empresa. Se ha llevado a cabo el periodo de consultas de buena fe, se han concretado los criterios de afectación de los trabajadores y se ha aportado la documentación pertinente y suficiente, se han hecho propuestas por parte de la empresa durante el periodo de consultas. La sentencia que se dicte en el presente procedimiento no puede afectar a acuerdos individuales frente a los que se ha impugnado mediante demandas individuales, citando a tal efecto, la sentencia del TSJ Comunidad Valenciana Sala de lo Social, de 25-1-2011, nº 231/2011, rec. 2108/2010. En relación a la buena fe cita la sentencia del TS de 23/10/2015 y concluye alegando que ha habido buena fe que la medida está justificada y se han seguido todos los trámites establecidos en el artículo 41 ET, sin que proceda la indemnización por daños y perjuicios que no es automática.

El Ministerio Fiscal en su informe sostuvo que la empresa consciente de que tenía que llevar a cabo la modificación sustancial de condiciones de trabajo establece relaciones individuales con los trabajadores sustituyendo la negociación colectiva y ofreciéndoles la jornada partida con una hora de descanso se aceptaba la negociación del lugar de dos horas de descanso que la empresa iba a imponer al amparo del artículo 41 ET. Pretendiendo la empresa sustituir, mediante una propuesta individual a cada uno de los interesados, el mecanismo de modificación legalmente previsto, que era el de la negociación colectiva, afectando en consecuencia a esta vertiente del derecho de libertad sindical. E infringiendo de esta manera el Derecho a la libertad sindical consagrado en el art. 28.1 CE Y EL derecho a la negociación colectiva del artículo. 37.1 CE, precepto que guarda una manifiesta conexión con el art. 28.1 de la Ley fundamental.

TERCERO.- La empresa alega que el presente proceso en el que se impugna la modificación sustancial de condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa tras la conclusión del período de consultas, no puede afectar a los acuerdos individuales ni a los trabajadores que están acogidos a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y han visto modificado su horario por decisión unilateral de la empresa, con anterioridad al inicio del periodo de consultas que han formulado demanda impugnando dicha modificación.

En el presente supuesto a la vista del suplico de las demandas, en los mismos se comprende con carácter principal o subsidiario, a la totalidad de los trabajadores que vieron modificadas sus condiciones de trabajo, sin distinción entre los que suscribieron con la Empresa un acuerdo individual desde el 22 de diciembre de 2016 y durante el del periodo de consultas, en virtud de los cuales los trabajadores de los centros de trabajo afectados con jornada continua han pasado a jornada partida con una hora de descanso, y los que no lo hicieron .

No cuestionándose que ha habido MSCT en la modificación de los horarios y turnos, habiéndose modificado el horario y pasado los trabajadores de turno continuado al turno partido, y además , se trata de una medida de naturaleza colectiva, que afectó a un número de trabajadores que superaba los umbrales previstos en el artículo 51.1.1 del Estatuto de los Trabajadores , al que se remite el artículo 41.

La empresa ha adoptado una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, para lo que debió acudir al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, procedimiento que debió seguirse con todos los trabajadores afectados por la medida.

Pues bien, sin perjuicio de lo que más adelante se razonará, además de que “quod nullum est, non producit efectum”, permitir que mediante pactos individuales se consiguiera adoptar por la empresa una modificación sustancial de las condiciones de trabajo fuera del cauce previsto legalmente, sería incurrir en un fraude legal, que burlaría la protección otorgada por la norma a los trabajadores. Por todo lo expuesto, no se acepta la inadecuación de procedimiento en relación a este colectivo cuya resolución debe seguir la misma suerte que la de aquellos trabajadores respecto de los cuales se siguió el procedimiento del artículo 41 ET, sin distinción entre los que suscribieron con la empresa un acuerdo individual y los que no lo hicieron.

En relación a los trabajadores que están acogidos a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y han visto modificado su horario por decisión unilateral de la empresa, con anterioridad al inicio del periodo de consultas, a los que se refiere el hecho noveno de la demanda de CGT y la fundamentación jurídica de la misma con denuncia de vulneración del derecho a la negociación colectiva al hurtar ese debate a los sindicatos, el derecho de igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asegurado por el artículo 14 de la CE, en relación con el artículo 17 ET y el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, se ha de precisar que además de no solicitar pronunciamiento alguno en relación a este colectivo en el suplico de la demanda ,este colectivo de trabajadores constituye un grupo de trabajadores con una situación distinta al resto de los trabajadores afectados por el presente conflicto, de ahí que se trate, de dos colectivos distintos con situaciones imposibles de reconducir a un esquema colectivo en un único proceso por lo que procede declarar la inadecuación de procedimiento en lo que se refiere a los trabajadores que están acogidos a medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y han visto modificado su horario por decisión unilateral de la empresa, los cuales podrán, en su caso, formular la oportuna demanda a través del procedimiento que corresponda sin poderse acumular a la impugnación de la modificación sustancial llevada a cabo por la empresa.

CUARTO.- Se solicita la declaración de nulidad de la MSCT llevada a cabo por Konecta Servicios de BPO S.L. por vulneración del derecho a la libertad sindical

consagrado en el artículo 28.1 de la constitución española, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE. porque la decisión de la empresa de modificar a través de pactos individuales en masa el horario de los trabajadores afectados por la MSCT pasando de una jornada continua a una jornada partida con un descanso de una hora, produciéndose esta medida tanto previa como simultánea al desarrollo del periodo de consultas de la MSCT y sin informar de ello a los representantes de los trabajadores, supone la vulneración del derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 de la constitución española, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 de la misma.

Igualmente se solicita la declaración de nulidad de la MSCT por mala fe empresarial en la negociación del periodo de consultas porque los pactos individuales en masa además de una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva, evidencia la mala fe de la empresa durante el periodo de consultas, impidiendo que éste pueda alcanzar sus fines y, por falta de entrega de la documentación pertinente, falta de entrega de los criterios de afectación y subsidiariamente se alega que la modificación llevada a cabo es injustificada por no acreditarse la causa y por tratarse de una medida totalmente desproporcionada en relación con el sacrificio que se impone a los trabajadores afectados Medida.

En el presente supuesto se trata de resolver, dado que nos hallamos ante una modificación colectiva y sustancial de las condiciones de trabajo, que fue precedida de un período previo de consultas con la empresa, en el que la Comisión representativa de los trabajadores estaba integrada por, 4 representantes de CCOO, 3 de UGT, 3 de CGT, 1 de USO, 1 de CSI-F y 1 de SAT. si, la forma de proceder de la empresa con la finalidad de alcanzar un número considerable de pactos individuales para cambiar el horario y la jornada continua a una jornada partida con una hora de descanso, advirtiéndoles que si no firmaban "voluntariamente "el un turno partido con descanso de 1 hora, la modificación forzosa iba a conllevar un turno partido con descanso de 2 horas ,con carácter previo y simultáneo al desarrollo del período de consultas, es ajustada a derecho y la iniciativa de la empresa está justificada, y su puesta en práctica, que fue notificada a los representantes de los trabajadores en el período de consultas, tiene el respaldo del consentimiento voluntario por parte de los empleados afectados, o por el contrario , vulnera los artículos 28.1 de la constitución española, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 CE.

El texto del artículo 41.4 del E.T. vigente establece de forma imperativa, que las partes "deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo" y que, " Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados."

El TC en sentencia de 28-6-93 (208/93) recuerda que :"*...El reconocimiento de la libertad sindical, y de la función del sindicato de contribuir a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función, como manifestación ineludible de la libertad sindical, de forma que el impedimento o la*

obstaculización a tal ejercicio puede constituir vulneración del art. 28.1 CE “ (STC 118/1983).

De este modo, aunque el derecho a la negociación colectiva esté reconocido en el art. 37.1 CE y no es por ello un derecho fundamental que, como tal, sea susceptible de protección a través del recurso de amparo (SSTC 118/1983 , 45/1984 , 98/1985), este Tribunal ha considerado que determinadas lesiones del derecho de negociación colectiva, cuando se dan frente a un sindicato y, por su entidad y trascendencia, supongan una radical y arbitraria eliminación o desconocimiento del mismo y de la autonomía colectiva, pueden propiciar el amparo constitucional por deducirse de esa conducta una lesión directa del derecho a la libertad sindical (ATC 1074/1988).

En tales casos, el obstaculizar o el desvirtuar la facultad negociadora colectiva del sindicato, no sólo vulneraría los preceptos legales correspondientes y, por ende, el art. 37.1 CE , sino también el derecho fundamental a la libertad sindical (SSTC 187/1987 , 108/1989 y 105/1992).”

Ha quedado acreditado que con anterioridad al inicio del período de consultas, y durante el mismo, la empresa ha venido publicando en las sesiones informáticas personales de los trabajadores, tanto de Sevilla como de Valladolid, una serie de mensajes o Pop-Up en los que comunicaba el cambio que pretendía acometer la empresa con el objeto de conseguir adscripciones voluntarias de los trabajadores a un turno partido de 1 hora ya que posteriormente se establecerían obligatoriamente 2 horas, publicándose en la web del empleado una plantilla de solicitud voluntaria de turno partido de una hora así como un modelo de carta para la modificación voluntaria del horario a horario partido con una hora de descanso, habiéndose suscrito acuerdos en masa de más de 100 trabajadores, así como acuerdos posteriores al período de consultas y acuerdos en conciliación judicial dejando sin efecto la modificación del horario .

Por ello, cabe señalar que estas medidas suponen una modificación de condiciones de trabajo con dimensión colectiva y por su trascendencia una elusión y una suplantación efectiva de la función de la negociación de estas medidas, en este caso atribuida a los sindicatos. Se ha utilizado masivamente la autonomía individual en detrimento y marginación de la negociación del período de consultas atribuida en este caso a los sindicatos.

La S.T.S. de 22-6- 2016, recurso 185/2015, con cita a su vez de la STS/IV 3-marzo-2016 (rco 59/2015), recuerda que en este punto la doctrina jurisprudencial elaborada para resolver los conflictos entre autonomía privada y negociación colectiva en el ámbito de las relaciones laborales, parte de la idea de que "la negociación colectiva contribuye decididamente a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, como instrumento esencial para la ordenación de las relaciones de trabajo que justifica el predominio de la voluntad colectiva sobre la individual y de los intereses de la colectividad sobre los concretos de los individuos que la componen, limitando incluso algunos de éstos para la efectiva promoción de aquéllos" (STC 208/1993, de 28 de junio) y que Advirtiendo esa misma sentencia de los problemas que pueden plantear los pactos o medidas individuales, en la medida en que puedan "suponer sustancialmente por su

trascendencia una elusión y una suplantación efectiva de la función de la negociación colectiva atribuida constitucionalmente a los sindicatos y a otras representaciones colectivas de los trabajadores. Ello podría ser así si, aprovechando los intersticios o lagunas dejados artificialmente por la negociación colectiva, vinieran sistemáticamente fijadas fuera y excluidas de la negociación colectiva las condiciones de trabajo más importantes aplicables al colectivo de los trabajadores. Una utilización masiva de la autonomía individual, para jugar sistemáticamente en detrimento y marginación de la autonomía colectiva, sería dudosamente compatible con las bases constitucionales de nuestro sistema de relaciones laborales que trata de hacer compatibles, la libertad sindical, con el consiguiente predominio de lo colectivo sobre lo individual, y la libertad de empresa que es un espacio abierto a la autonomía individual. Desde esa óptica lo relevante sería no que se impusieran unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores (lo que quizá permitiría excluir el ejercicio condicionado del ius variandi extraordinario que establece el art. 41 ET), ni que las nuevas medidas fueran o no más favorables para quienes las aceptaran, sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, supusiesen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo, soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales, en los términos del art. 10.3 LOLS o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al convenio colectivo de trabajo".

La aplicación de la anterior doctrina, comporta entender que en el presente caso, dado el sustancial contenido modificativo de los esenciales extremos de los pactos individuales cuestionados (en materias, como jornada laboral, y horarios) , lo relevante es, no que se impongan unilateralmente por la empresa esas medidas, condicionadas a su aceptación por los trabajadores sino que tales medidas, por su trascendencia, importancia y significado, suponen la introducción unilateral de la regulación colectiva de las condiciones de trabajo , soslayando y evitando la intervención de los representantes sindicales, en los términos del art. 10.3 LOLS o vaciando sustancialmente de contenido efectivo al período de consultas previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.

La conclusión de lo hasta aquí expuesto no puede ser más que sostener que la práctica empresarial, que obviando a la representación de los trabajadores, en este caso los sindicatos, reconocidos como interlocutores en el proceso de negociación colectiva de modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como plenamente legitimados para participar en dicho proceso, que a pesar de iniciar y seguir el período de consultas , oferta y suscribe acuerdos en masa con determinados trabajadores en vez de negociar de buena fe (artículo 41.4 ET) e incluir en las negociaciones a todos los trabajadores afectados por la medida, ya que, al menos 100 trabajadores han modificado sus condiciones laborales por medio de acuerdos particulares, que negar, obstaculizar o desvirtuar el ejercicio de dicha facultad negociadora de los sindicatos implica una violación del derecho a la libertad sindical que consagra el art. 28.1 CE (SSTC 187/1987, de 24 de noviembre, 108/1989, de 8 de junio, 184/1991, de 30 de septiembre, 105/1992, de 1 de julio, 208/1993, de 28 de junio, y 74/1996, de 30 de abril, entre otras) y por todo ello, en línea con el informe del Ministerio Fiscal, declaramos que la práctica empresarial de modificar a través de pactos individuales en masa, el horario y turnos de los trabajadores afectados por la

MSCT, pasando de una jornada continua a una jornada partida con un descanso de una hora; produciéndose esta medida tanto previa como simultáneamente al desarrollo del período de consultas de la MSCT, y obviando a los representantes de los trabajadores, en este caso las secciones las secciones sindicales, que oferta y suscribe acuerdos, en vez de negociar de buena fe (art.41.4 ET) supone la vulneración del derecho a la libertad sindical consagrado en el artículo 28.1 de la Constitución Española, en su vertiente del derecho a la negociación colectiva del artículo 37.1 de la misma, lo que determina la declaración de nulidad de la medida.

QUINTO.- Las demandas tienen razón al afirmar que, los pactos individuales en masa alcanzados por la empresa con los trabajadores, de forma previa y también simultánea al desarrollo del período de consultas, además de una vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente a la negociación colectiva, evidencia la mala fe de la empresa durante el período de consultas, impidiendo que este pueda alcanzar sus fines y restringiendo sin causa el derecho a la negociación colectiva, en términos de buena fe, la empresa debió negociar durante el período de consultas la modificación sustancial de condiciones de trabajo de todos los trabajadores afectados por la medida sin interferir con anterioridad y durante el período de consultas para la consecución de acuerdos individuales y adscripciones voluntarias de los trabajadores ofreciéndoles un turno partido de 1 hora ya que posteriormente se establecería obligatoriamente 2 horas obligatorias lo que denota la voluntad empresarial de acudir a acuerdos individuales "en masa" como vía de eludir el cumplimiento de la normativa relativa al reconocimiento de los derechos de información, consulta y negociación con la representación de los trabajadores, legal, sindical o designada "ad hoc".

Por todo ello, procede estimar las demandas y declarar la nulidad de la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y en consecuencia, dejar sin efecto dicha medida implantada por la empresa con las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

La premeditada decisión empresarial de excluir de la negociación del período de consultas a un número considerable de trabajadores y la suscripción en masa de los acuerdos de novación contractual, determina que deban ser considerados en fraude de ley y deban ser anulados, por ser contrarios a la buena fe y a la libertad sindical, porque de esta manera la empresa está modificando sustancialmente las condiciones de trabajo sin seguir el procedimiento establecido en el artículo 41.4 ET, debiendo estimarse la demanda.

SEXTO.- Declarada la concurrencia de una lesión del derecho a la libertad sindical, y solicitada en la demanda conjunta de FeSMC-UGT y FSC-CC.OO. Una indemnización de 6250 € a cada uno de los sindicatos demandantes por vulnerar el derecho a la libertad sindical de los sindicatos actores en su vertiente del derecho a la negociación colectiva, procede condenar a la demandada a la reparación de los daños y perjuicios y daños morales causados.

Al respecto, y con relación a los mismos, referimos en la SAN de 20-11-2015, proc. 252/2015, con cita a su vez de la SAN-29-10-2015- proc. 230/2014, que una vez que se declara probada la violación del derecho de libertad sindical, el órgano

judicial debe decretar la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas (arg. ex art. 15 LOLS), disponiendo el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (arg. ex art. 182.1.d LRJS); debiendo, como regla, fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados (arg. ex art. 183.1 LRJS). Cuando se concreta la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el Tribunal para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la puede determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, flexibilizando, en lo necesario, las exigencias normales para la determinación de la indemnización, y debiendo ser la indemnización fijada suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (arg. ex arts. 179.3 y 183.2 LRJS)."

En nuestro caso resulta indudable el daño moral ocasionado a los sindicatos actores que han reclamado la indemnización en la demanda, pues el hecho de que durante el período de consultas de la MSCT para la adopción de una medida de especial relevancia para el colectivo de trabajadores cuya defensa interés tiene constitucionalmente encomendados, la empresa ignore a la representación de los trabajadores llegando a acuerdos individuales con los trabajadores afectados, les provoca debilidad a los sindicatos que conforman la CRT ante los trabajadores, y sin duda influye en su imagen y crédito que se traduce en un daño moral cierto, por lo que prudencialmente resulta oportuno fijar la indemnización en concepto de daños morales en la cantidad de 1.500 euros, para cada uno de los sindicatos que lo han reclamado equivalente a la multa con que sería sancionada con arreglo a los arts. 7.7, 39 y 40 de la LISOS la empresa por la medida acordada, imponiéndose la sanción correspondiente en su grado medio.

SEPTIMO.-Además debe declararse la nulidad de la medida por falta de información en el período de consultas y falta de concreción de los criterios de selección de los trabajadores. Los demandantes reclaman la nulidad de la medida, de conformidad con lo dispuesto en el art. 138.7 LRJS, porque la empresa no les proporcionó la información necesaria, para que el período de consultas alcanzase sus fines. - La empresa se opuso a dicha pretensión puesto que se entregó la documentación suficiente, sin que sea necesaria la documentación solicitada en el período de consultas que era excesiva y exigía una elaboración ad hoc por parte de la empresa.

Como sostiene la SAN de 13-2-2017, rec. 321/2016: *“Reiteradamente se ha declarado que los períodos de consultas, ya versen sobre medidas de flexibilidad externa o interna, constituyen una manifestación específica de la negociación colectiva (STS 26-03-2014, rec. 158/2013 y SAN 21-07-2015, proced. 17/715), que deberá procurar necesariamente, al tratarse de objetivos mínimos, sobre las posibilidades de evitar o reducir las medidas y de atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. - Dicha negociación finalista obliga por igual a empresarios y a los representantes de los trabajadores, quienes deben procurar*

alcanzar efectivamente los objetivos propuestos mediante la negociación de buena fe (STJUE 16-07-2009, TJUE 2009\237).

Se trata, en todo caso, de una negociación colectiva compleja, que exige al empleador proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines. - Se entiende por información pertinente, a tenor con el art. 2.3 Directiva, asumida por el art. 64.1 ET, la que permita a los representantes de los trabajadores hacerse cabalmente una composición de lugar, que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil (STJCE 10-09-2009, TJCE 2009\263). - Dicha información no puede eludirse, siquiera, porque la empresa esté en proceso de liquidación (STJCE 3-03-2011).

La obligación empresarial de proporcionar información pertinente a los representantes de los trabajadores se cumple, tal y como dispone el art. 64.1 ET, cuando se efectúa la transmisión de los datos necesarios para que la representación de los trabajadores tenga conocimiento preciso de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen, sin que los trabajadores puedan imponer la aportación de cualquier documentación, salvo que acrediten su relevancia para la negociación del período de consultas (STS 27-05-2013, rec. 78/2012 ; SAN 1-04-2013, proced. 17/2013; SAN 24-02-2014, proced. 493/2013; SAN 4-04-2013, proced. 63/2013; SAN 30-05-2014, proced. 13/2014; SAN 12-06-2014, proced. 79/2014). - Dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas, alegadas por el empresario, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012 y STS 25-06-2014, rec. 165/2013) . - Si no se hiciera así, si la información aportada no permitiera alcanzar razonablemente los fines perseguidos por el período de consultas, la consecuencia sería la nulidad de la medida, a tenor con lo dispuesto en el art. 124.11 LRJS (STS 30-06-2011; 18-01-2012 y 23-04-2012 y SAN 7-12-2012, proced. 243/2012; SAN 19- 12-2012, proced. 251/2012; SAN 24-02-2014, proced. 493/2013; SAN 28-03-2014, proced. 44/2012; STS 25-02-2015, rec. 145/2014 , confirma SAN 28-10-2013).

Como es sabido, el art. 51.2 ET identifica claramente qué documentación debe aportar al empresario a los representantes de los trabajadores al iniciar la negociación del período de consultas del despido colectivo. - Los arts. 3, 4 y 5 RD 1483/2012 complementan la documentación requerida por el art. 51.2 ET, distinguiendo que la causa sea económica o técnica, organizativa o de producción. - Cuando la causa sea técnica, organizativa o de producción se exige al empresario la aportación de una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo, que acredite la concurrencia de alguna de las causas señaladas, lo que deberá efectuarse mediante la aportación de los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (art. 5 RD 1483/2012). - El art. 18 de la norma antes dicha requiere información similar para las medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada. - La Sala ha estudiado los informes técnicos referidos,

concluyendo que pueden ser internos o externos, si bien es dudoso que pueda integrarse en la memoria, puesto que el art. 4.4 Reglamento lo distingue claramente de la memoria (SAN 24-02-2014, proced. 493/2013).

Por el contrario, el art. 41 ET no prevé que el empresario aporte documentación específica, lo que no deja de ser llamativo, especialmente cuando se trate de modificaciones sustanciales complejas, como sucede en el supuesto debatido, que han provocado, además, gravísimas consecuencias para los trabajadores afectados: 236 han pasado de turno de mañana o tarde a turno partido; 476, entre los cuales se cuenta el personal con jornada reducida por guarda legal o violencia de género, han visto modificada su jornada dentro de bandas, de los que 187 han pasado a trabajar en fines de semana, cuando antes libraban, mientras que los trabajadores del turno de tarde han perdido los pluses de nocturnidad y transporte y lo que es más grave, 107 trabajadores se han visto obligados a extinguir sus contratos de trabajo con base al art. 41.3 ET . - La cuestión ha sido objeto de debate en la doctrina judicial y en la jurisprudencia, por todas STS 13/10/2015, rec. 306/14 , que confirmó SAN 28-10-2014, alcanzando las conclusiones siguientes: Es evidente que la literalidad del artículo 41.4 ET no establece una concreta obligación de entrega de información específica o indeterminada y se limita a exigir que la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo vaya precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

La obligación de seguir un período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, además de una previsión directa que establece el referido apartado 4 del artículo 41 ET, es concreción directa de la previsión general contenida en el artículo 64.5 ET según la que los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados y consultados, entre otras cuestiones, sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa, pues no cabe duda de que una modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo constituye un cambio relevante en los contratos de trabajo, máxime si, como es el caso, afecta a una de las condiciones básicas de la relación laboral cual es la prestación salarial.

En este sentido, el artículo 64.6 ET dispone que la información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta. En el supuesto de las consultas del artículo 41.4 ET , dado que no hay específicamente nada previsto en el precepto, rige el criterio general según el que el contenido de la información será apropiado si permite a los representantes de los trabajadores preparar adecuadamente la consulta. Hay que tener presente, también, que -de conformidad con el apartado uno del propio artículo 64 ET "se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al

comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen".

Al respecto, la Sala ya ha tenido ocasión de señalar, si bien para el despido colectivo, que "la documentación necesaria que la empresa debe facilitar tiene un carácter instrumental, de modo que su finalidad es mantener el esencial derecho de información de la parte trabajadora a los efectos de poder iniciar y desarrollar el periodo de consultas con miras a alcanzar un acuerdo. Así decíamos ya en la STS/4ª/Pleno de 27 de mayo de 2013 (rec. 78/2012) -con criterio reiterado en la STS/4ª/Pleno de 19 noviembre 2013 (rec. 78/2013)- que las exigencias documentales no tienen un valor ad solemnitatem, "de manera que no toda ausencia documental ha de conducir necesariamente a la declaración de nulidad del despido colectivo, sino que de tan drástica consecuencia han de excluirse aquellos documentos que se revelen intrascendentes a los efectos que la norma persigue, y que no es sino la de proporcionar información que permita una adecuada negociación en orden a la consecución de un posible acuerdo sobre los despidos u otras posibles medidas paliativas, sustitutorias o complementarias" (STS de 21 de mayo de 2014, rec. 249/2013)). Con mayor motivo, la Sala ha entendido que "en la modificación sustancial de condiciones de trabajo no es exigible toda la documentación que el RD 1483/2012 establece para el despido colectivo y, aunque se admitiera que pudiera exigirse dicha documentación, la falta de algún documento no comportaría "per se" la nulidad de la modificación", lo que no excluye que resulte exigible la entrega de los documentos "que sean trascendentes para la consecución de la finalidad que la norma persigue".

La tesis expuesta hace suyos los criterios establecidos en STS 24-07-2015, rec. 210/14 y ha sido seguido por STS 14-10-2015, rec. 243/13, confirma SAN 15-02-2013, tratándose, por tanto, de jurisprudencia consolidada. "

Aplicando la doctrina expuesta al supuesto enjuiciado, en el que las causas alegadas por la empresa para modificar el horario y cambiar de turno continuado a turno partido son: la notificación por parte de Vodafone respecto a cambios en el horario de prestación de los servicios, adelantando la hora de finalización del servicio a las 22:00 horas en vez de a las 24:00 horas, a partir del 1 de enero de 2017, asimismo, informa que a partir de la indicada fecha se eliminaba el servicio de llamadas salientes que se genera como consecuencia del servicio SMS Follow Up y el servicio de Back office y se disminuía el servicio de Formación On Going y por ello, la empresa anticipa que se encuentra en la necesidad de iniciar un procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo aportando a la CRT : -Listado de los 146 trabajadores afectados por el cambio a turno partido en el centro de trabajo de KONECTA BPO Sevilla.

- Listado de los 165 trabajadores afectados por el cambio a turno partido en el centro de trabajo de KONECTA BPO Valladolid.

- Dos gráficos, uno en forma de curva de llamadas y otro con el número de llamadas.

- Una hoja donde se indica que se elimina el "Back Office" y que la formación "On going", que hasta el 31 de diciembre de 2016 se abonaba por VODAFONE a KONECTA a razón de 4 horas por agente y mes, se disminuye a 1 hora por agente y mes. En esa hoja aparece que las medidas propuestas por la empresa son: a) transformación de contratos de trabajo de turno continuo a turno partido y b)

reducción, previa solicitud por parte del trabajador, de transformación de contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial.

De los hechos acreditados podemos concluir claramente que la concreción de las modificaciones de horario y turnos , promovidos por la empresa con base a la decisión de Vodafone , era extremadamente compleja, porque afectaba a un gran número de trabajadores ,lo cual le obligaba a realizar un esfuerzo informativo relevante, que no podía limitarse a proporcionar datos cuantitativos, siendo exigible, por el contrario, una elaboración cualitativa de la información, que pudiera ser comprendida sin grandes dificultades por los representantes de los trabajadores, lo que podría haberse resuelto con la elaboración de una memoria, soportada, a su vez, por los informes técnicos necesarios que, como anticipamos más arriba, podían elaborarse internamente, siempre que su elaboración se apoyara expresamente en fuentes objetivas y fiables.

Pues bien, en un contexto tan complejo, la empresa para sustentar la modificación, se basa en unos gráficos que constan anexos al acta nº 1, en el que se establecen unas horas Valle que oscilan entre las 14:30 y 17:00 y que según la empresa se ha producido una reducción de los servicios en el anterior párrafo en la citada franja, gráficos que carecen de toda rigurosidad técnica y jurídica para fundamentar una MSCT , se refieren de una manera genérica a la totalidad de las campañas del cliente Vodafone sin especificar campaña por campaña vinculándolo con el número de llamadas, formación o tareas BO efectuadas o recibidas por cada trabajador y sin que en el listado de trabajadores afectados facilitado por la empresa conste el horario original, la modificación propuesta, ni la campaña concreta del cliente Vodafone en la que vienen prestando servicios y ello a pesar de que en la primera reunión se requirió a la empresa para que aportara determinada información, tales como número de llamadas desglosadas por meses y días identificadas por franja horaria, número de personas conectadas y por plataforma de toda la empresa, en la segunda reunión del período de consultas que tuvo lugar el día 19 de enero, se insiste por la CRT en que no se ha facilitado la documentación pedida en la sesión anterior del 11 de enero. Finalmente, en la tercera y última reunión, celebrada el día 24 de enero, se hace constar en acta la falta de entrega de la documentación solicitada, alguna totalmente pertinente, como son los horarios y su relación con el número de llamadas, indicando expresamente que no se podía negociar sin esos datos.

De este modo, se desconoce el método utilizado para determinar que ante la situación de causas organizativas y productivas alegadas por la empresa es necesaria la modificación llevada a cabo. Resulta evidente que la documentación entregada por la empresa en el período de consultas es del todo insuficiente, sin que permita a la CRT poder afrontar la negociación con la información necesaria, objetiva y contrastable, para poder analizar las medidas de la empresa y realizar propuestas, impidiendo así que el período de consultas pueda alcanzar sus fines, al tener que hacer un “acto de fe” de aquello que le manifiesta KONECTA BPO. En ningún momento se ha entregado por la empresa a la CRT una Memoria o un Informe técnico que avale la MSCT que pretende.

Por tanto, si bien Konecta BPO proporcionó a la CRT cierta documentación, dicha información no era suficiente para que el período de consultas alcanzase sus fines,

puesto que se trata de informaciones, cuya autenticidad no se intentó justificar, pese a las reclamaciones de la RT, tratándose, además, de informaciones no elaboradas con la claridad y precisión necesaria, para que alcanzasen sus fines, que no son otros que intentar convencer de buena fe a la RT de la concurrencia de las causas alegadas, así como de la adecuación de las medidas. - Consiguientemente, debe declararse la nulidad de la medida por esta causa en virtud de lo dispuesto en el artículo 138.7 LRJS.

Tampoco la empresa ha facilitado a la CRT cuáles son los criterios de afectación de los trabajadores a los que se les aplica la MSCT limitándose a entregar a un listado de los afectados en dos centros de trabajo, y a señalar que los afectados son los trabajadores de la empresa KONECTA SERVICIOS BPO SL en los centros de trabajo de la empresa en- Andalucía (Sevilla) y Castilla León (Valladolid)- , adscritos al servicio VODAFONE ESPAÑA SAU y VODAFONE ONO SAU, único cliente de la empresa y que tengan contrato de trabajo con jornada semanal de entre 35 y 39 horas y turno continuo, en Valladolid y 34,61 horas en Sevilla, en número aproximado de 312 trabajadores , sin embargo resultan también afectados el personal con reducción de jornada por guarda legal que tenía una concreción horaria establecida con anterioridad y que se ha visto alterada por la MSCT unilateral llevada a cabo por KONECTA BPO, así como al personal que ha firmado con anterioridad y durante el período de consultas acuerdos individuales con la empresa aceptando el turno partido con descanso de 1 hora, cuando la modificación forzosa conlleva un turno partido con descanso de 2 horas , sin que se justifique el trato diferenciado ni en qué medida han incidido los acuerdos individuales en masa en orden a variar los criterios de selección del resto de los trabajadores afectados. pues bien esta ausencia de razones para justificar la selección de los trabajadores afectados por la MSCT, a pesar de haber otros trabajadores en la misma situación que por el hecho de haber suscrito acuerdos individuales se les asigna el turno partido con descanso de una hora, determina que los criterios de la empresa no resultan precisos, objetivos y suficientes para la individualización de los trabajadores afectados, ello determina la declaración de nulidad de la medida con base a la irregularidad de insuficiencia de criterios en la designación de los trabajadores afectados. (Artículo 138.7 LRJS)

Por todo lo razonado la demanda se estimará en los términos expuestos.

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

FALLAMOS

Estimamos las demandas formuladas por la CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSI-F), CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, UNIÓN SINDICAL OBRERA a las que se ha adherido el SINDICATO ANDALUZ DE TRABAJADORES (SAT), y estimamos, en parte, la demanda formulada por, FEDERACIÓN ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT (FES-UGT) y FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS , contra KONECTA SERVICIOS DE BPO SL y KONECTA BTO SL siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre IMPUGNACIÓN DE MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE



TRABAJO -CONFLICTO COLECTIVO- declaramos la nulidad de la decisión empresarial de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo consistente en la variación del horario y turnos, llevada a cabo por la empresa, condenamos a KONECTA SERVICIOS DE BPO SL a estar y pasar por esta declaración así como a reponer a los trabajadores afectados por el conflicto en las condiciones previas a la ejecución de la modificación sustancial. Asimismo, declaramos la nulidad de los acuerdos individuales en masa llevados a cabo por la empresa desde el 22 de diciembre de 2016 y durante el del período de consultas, en virtud de los cuales los trabajadores de los centros de trabajo afectados con jornada continua han pasado a jornada partida con una hora de descanso, por vulnerar el derecho a la libertad sindical de los sindicatos actores en su vertiente del derecho a la negociación colectiva; condenamos a KONECTA SERVICIOS DE BPO SL a estar y pasar por esta declaración y al abono a FeSMC-UGT y FSC-CC.OO. por vulneración del Derecho Fundamental de Libertad Sindical en su vertiente del Derecho a la Negociación Colectiva de dichos sindicatos de una indemnización de 1500 € a cada uno de los sindicatos en concepto de indemnización por los daños y perjuicios y daños morales sufridos, absolviendo a la empresa demandada de las demás pretensiones frente a la misma deducidas en demanda y a la empresa KONECTA BTO S.L. de las pretensiones de la 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 0059 17; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0059 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.