

NIG: 28.079.00.4-2018/0013056
Juzgado de lo Social núm. 6 de Madrid
Autos núm. 306/2018
Tf. 914438208



En Madrid a dieciocho de junio de dos mil dieciocho.

Vistos por la Ilma. Sra. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 6, Dña. ELENA BORNAECHEA MORLANS los presentes autos nº 306/2018 seguidos a instancia de FEDERACION REGIONAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT contra ILUNION CONTACT CENTER SA y FEDERACION DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS sobre Derechos Fundamentales.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 259/2018

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 15/03/2018, tuvo entrada en la Delegación del Decanato de los Juzgados de lo Social de Madrid, demanda presentada por la FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, contra la empresa ILUNION CONTACT CENTER, S.A. y contra la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, que en turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que se reclamaba por el concepto de TUTELA DE DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL.

En el SUPPLICO de la demanda se pedía lo siguiente:

“(…) declare que la conducta empresarial vulneradora del derecho fundamental mencionado, declarando la nulidad de la misma y condenando a la empresa al cese inmediato de la misma, la reposición al momento anterior a producirse la vulneración implicando la nulidad del acuerdo suscrito transgrediendo este derecho y solicitando una indemnización, salvo mejor criterio del juzgado, de 25.006 € en concepto de daños y perjuicios”.

SEGUNDO.- Admitida a trámite dicha demanda, se señaló para la celebración de los actos de conciliación y en su caso de juicio, la audiencia del 23/05/2018, a las 10.20 horas.

TERCERO.- Siendo el día y la hora señalados y llamadas las partes, compareció la Federación demandante representada y asistida por la Letrada D^a Sonia Lobo Nande; la empresa representada por D^a Nuria del Pozo Garzón y asistida por el Letrado D. Juan José Pérez Morales, y la Federación se Servicios de CCOO representada y asistida por la Letrada D^a Cristina Vallejo Martín.

El MINISTERIO FISCAL no compareció a pesar de constar debidamente citado.

Intentada la conciliación sin avenencia, y abierto el juicio, por la letrada de la Federación demandante se ratificó la demanda haciendo las alegaciones que constan en la grabación del juicio, e interesando el recibimiento del pleito a prueba.

Los letrados de las codemandadas se opusieron a la demanda en los términos que constan documentados, interesando igualmente el recibimiento del pleito a prueba.

Concedida nuevamente la palabra a las letradas de CCOO y de la Federación demandante para que contestaran a la excepción de Falta de Acción invocada por el letrado de la empresa, se hicieron por la mismas las alegaciones que constan documentadas.

Recibido el juicio a prueba, se propuso:

Por la parte actora interrogatorio de la empresa y documental.
Por la empresa documental y testifical, y
Por CCOO documental.

Admitidas las pruebas propuestas, se practicaron con el resultado que consta en la grabación del juicio.

En conclusiones, se hicieron por las partes las alegaciones que constan documentadas, y se elevaron a definitivas las que se tenían formuladas con carácter provisional, por lo que se declaró concluso el juicio y los autos vistos para sentencia.

CUARTO.- En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todas las formalidades prescritas por la Ley, excepto lo relativo a plazos debido a la carga de trabajo que pesa sobre este Juzgado.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El Comité de Empresa de ILUNION CONTACT CENTER, S.A., fue elegido el 16/06/2015, estando formado por 17 miembros, de los cuales 9 pertenecen al Sindicato CC.OO., 4 al Sindicato CGT y 4 al Sindicato UGT.

Desde el 04/09/2013 está legalmente constituida la Sección Sindical de UGT en la empresa.

SEGUNDO.- El 12/07/2017 se publicó en el BOE el II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes telemarketing), que fue suscrito el 30/05/2017, de una parte por la Asociación de Contact Center Española (ACE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores.

El artículo 26 de dicho Convenio regulaba lo relativo a “Horarios y turnos”, especificando entre otras cosas lo siguiente:

“2. Con el fin de fomentar la contratación a tiempo completo, las partes firmantes acuerdan establecer dos nuevos turnos donde podrán adscribirse únicamente personal a tiempo completo y con jornada continuada.

Intensivo mañana: no podrá comenzar antes de las 9:00 ni finalizar después de las 18:00.

Intensivo tarde: no podrá comenzar antes de las 12:00 ni finalizar después de las 21:00.

En aquellas campañas en las que se establezca alguno de estos turnos y exista personal con contrato a tiempo parcial este tendrá preferencia sobre el personal de nueva incorporación para convertir su jornada a tiempo completo, siempre de forma voluntaria,

De la misma forma, si hubiera personal con contratos indefinidos de jornadas parciales de otras campañas, que cumpla los requisitos necesarios para el puesto y estuviera interesado en la ampliación de la jornada y la incorporación a este turno, tendrán también preferencia sobre las nuevas contrataciones.

Las empresas publicarán la posibilidad de adscribirse a estos turnos con el objeto de acreditar que, antes de realizar cualquier contratación externa para estos turnos, se ha ofrecido la posibilidad al resto de la plantilla de la campaña con contrato a tiempo parcial.

La adscripción a cualquiera de los nuevos turnos deberá llevarse a cabo mediante acuerdo por escrito entre la empresa y la persona interesada (...)”

TERCERO.- La Sección Sindical Estatal de CC.OO. en el Grupo Sertel Madrid, había venido promoviendo desde el año 2015, la negociación de un acuerdo que regulase los criterios objetivos para las ampliaciones de jornada, los cambios de turno y los cambios de campaña.

El 06/07/2016, la Sección Sindical de CC.OO. Madrid se había dirigido a la empresa mediante correo electrónico, quejándose de que tras el trabajo realizado por dicha Sección Sindical, que había elaborado un protocolo de ampliación de jornadas y cambios de turno y lo había presentado a la empresa para su estudio por parte de los distintos Departamentos de ILUNION, quedando ésta en facilitarles las aportaciones de la empresa para posteriormente reunirse ambas partes y cerrar el acuerdo, les hubiera presentado un protocolo cerrado sin valorar el trabajo realizado por la Sección Sindical y atribuyéndoselo la empresa, y manifestando dicha Sección Sindical que entendían que se trataba de un error que solventarían reuniéndose con ellos para llegar a un acuerdo.

El 16/08/2016, mediante correo electrónico, se había solicitado a ILUNION una reunión con la Sección Sindical de CC.OO., para tratar entre otros temas pendientes del “*futuro acuerdo de ampliación de jornadas*”.

El 14/12/2016, la Federación de Servicios de CC.OO. había remitido un correo electrónico a ILUNION en el que conforme a lo previamente acordado, enviaba el orden de día para la reunión del 19/12/2016, en el que se incluía el “*Protocolo de ampliaciones de jornada y cambios de turno*”.

El 20/01/2017 se había celebrado una reunión con la Sección Sindical de CC.OO., a fin de tratar las ampliaciones de jornada solicitadas por dos trabajadores de la empresa demandada, que pedían trabajar más horas en cualquier turno o campaña.

(Docs. nº 1 a 6 de CC.OO.)

CUARTO.- Tras la publicación del II Convenio Colectivo, concretamente el 20/07/2017, el Sindicato CC.OO. interpuso papeleta de conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid fechada el 17/07/2017, en la que solicitaba que “*La empresa reconozca que la decisión empresarial de implantar a las nuevas contrataciones los turnos intensivos detallados en el hecho quinto de la demanda, incumple lo establecido en el artículo 26 del Convenio Colectivo de Contact Center en vigor y Subsidiariamente el artículo 26 del Convenio Colectivo de Contact Center, no publicado en el BOE si se entendiera que éste es de aplicación, así como el procedimiento del Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración*”.

En el Hecho Cuarto de la papeleta alegó que el II Convenio Colectivo de Contact Center se había firmado aunque no estaba publicado en el BOE, por lo que no estaba vigente, - lo que no era cierto, dado que se publicó en el BOE de 12/07/2017-.

En Hecho Quinto de la papeleta alegó que el 20/6 la empresa había implantado un nuevo horario para la campaña de RENFE OPERADORA fuera de las franjas horarias establecidas en el convenio vigente (refiriéndose al anterior); y en Hecho Sexto alegó que entendían que ese nuevo turno y horario incumplía lo establecido en el Art. 26 del convenio colectivo en vigor (refiriéndose al anterior), ya que las nuevas franjas horarias no habían sido negociadas con la Representación legal de los trabajadores, desconociendo CCOO la necesidad organizativa o productiva para su implantación, y que subsidiariamente, si se entendiera que era de aplicación el II Convenio Colectivo, la empresa habría incumplido el artículo 26 de dicho convenio al no ofrecer a los trabajadores ya contratados en la empresa la posibilidad de acogerse a esos turnos ampliando su jornada.

(Doc. nº 7 de CC.OO.)

El 27/07/2017 tuvo lugar la comparecencia ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, a la que concurrieron dos representantes legales de ILUNION CONTACT CENTER, S.A., una representante de CCOO SERVICIOS, una representante de la Sección Sindical de CCOO, y D^a M^a Teresa Oterino Pombo, miembro del Comité de Empresa por el Sindicato UGT, habiendo finalizado CON AVENENCIA, en los siguientes términos:

1. La empresa se compromete a aplicar el art. 26 del II Convenio Colectivo de Contact Center, en sus propios términos.
2. Las partes se comprometen a abrir un periodo de negociación, en la primera semana de octubre, de cara a diseñar un protocolo para ampliación de jornada. En caso de alcanzar un acuerdo se ratificaría en este Instituto Laboral.

(Doc. nº 2 de ILUNION)

QUINTO.- ILUNION CONTACT CENTER, S.A., procedió a convocar una reunión para el 03/10/2017 a los efectos acordados. No obstante, dado que ese día estaba convocada una reunión del Comité de Empresa, la Sección Sindical de UGT informó de dicho hecho a la empresa, habiendo contestado ésta: *“La reunión se mantendrá con la sección sindical de CCOO, promotores del conflicto ante el Instituto Laboral”*.

Dicha reunión culminó con la redacción de un documento o “PROTOCOLO DE AMPLIACIONES DE JORNADA”, firmado el 23/11/2017 por la representante de ILUNION CONTACT CENTER, S.A. y por la Secretaria de la Sección Sindical de CCOO en la citada empresa, que figura incorporado al ramo de prueba de la empresa como documento nº 7, teniéndose aquí por reproducido íntegramente.

En los dos primeros puntos del citado PROTOCOLO se decía:

*“1. Se acuerda la creación de una **Comisión Paritaria Mixta** para el control y seguimiento de las solicitudes que dan lugar al, presente protocolo.*

2. La Comisión estará formada por igual número de componentes, tanto por la parte empresarial como por parte de CCOO.

En caso de adhesión al presente acuerdo por parte de las otras secciones sindicales presentes en Ilunion Contact Center en el momento de la firma, dicha comisión deberá estar formada por el mismo número de miembros por la parte empresarial y por la parte social.

Para ello, la empresa indicará la/las persona/s titular/es y suplente/s, CCOO su titular y su suplente y el resto de las secciones sindicales que se hayan adherido, su titular y su suplente.

La parte empresarial estará constituida por el Departamento de RRHH y/o Relaciones Laborales y el Área de Operaciones.”

Además, en la misma fecha se firmaron otros documentos conteniendo los mismos Protocolos de Ampliación de Jornada por la Sección Sindical de CCOO y los representantes de ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A., y de ILUNION CONTACT CENTER, S.A. ESTATAL.

(Docs. nº 7, 8 y 9 de ILUNION)

SEXTO.- El 06/10/2017, D^a M^a Teresa Oterino Pombo, miembro del Comité de Empresa por el Sindicato UGT, había presentado una denuncia ante la Inspección

Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid, contra ILUNION CONTACT CENTER, S.A., relatando que a pesar del compromiso alcanzado por las partes el 27/07/2017 ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, tanto ella como miembro del comité, como la Sección Sindical a la que representaba, habían sido expulsados por la empresa de la negociación, dejando sin representación a un número importante de trabajadores y vulnerando sus derechos y obligaciones sindicales.

(Doc. nº 7 de la parte actora)

La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social contestó el 16/02/2018 lo siguiente:

“En relación con el escrito de denuncia que ha formulado contra la empresa ILUNION CONTACT CENTER, SA., procede informar lo siguiente:

La Inspectora de Trabajo y Seguridad Social que suscribe ha practicado actuaciones el día 14 de diciembre de 2017, tras la comparecencia de los representantes empresariales y representantes legales de los trabajadores, tras la citación y comparecencia de los mismos en las oficinas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. A tal efecto comparecen, en representación de la empresa, A tal efecto comparecen, en representación de la empresa, D^a Ana Luisa Domingo Callejón, Responsable de Relaciones Laborales y D^a Paloma Luque Pérez, Técnico de Relaciones Laborales, y, en representación de los trabajadores, D^a Silvia Alonso Martínez (CGT) y D^a M^a Pilar Díaz Soriano, Presidenta Comité de Empresa y Secretaria Acción sindical CCOO, respectivamente, junto a Ud.

La reunión se mantiene en relación La reunión se mantiene en relación con la falta de información del Protocolo de Ampliaciones de Jornada firmado con la sección sindical de CCOO y no por las de UGT y CGT, respectivamente.

Al finalizar la misma, se extendió requerimiento de inspección a la empresa, al amparo del artículo 22 de la Ley 2372015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE del 22), a fin de que la misma, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 64.5 del vigente Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24 de octubre), facilite a la representación legal de los trabajadores, todas las secciones sindicales, copias del Acuerdo de 23 de noviembre 2017, sobre ampliaciones de jornada. Salvo CCOO, los representantes legales de los trabajadores, del resto de las secciones sindicales declaran no tener dicha información sobre dicho acuerdo. La empresa deberá justificar el cumplimiento de dicho requerimiento en el plazo de 15 días, debiendo notificarlo o bien por registro de entrada (planta 1^a) o por correo electrónico.

Como resultado de las actuaciones, la empresa ha procedido, cumplir el requerimiento formulado por la Inspectora actuante en relación al cumplimiento de la obligación de información.

Solventados los hechos que se relacionan en la denuncia interpuesta por Ud., se procede a informar dicha Orden de Servicio.”

(Doc. nº 8 de la parte actora)

SÉPTIMO.- El 02/01/2018, la Secretaria de la Sección Sindical de CCOO en ILUNION CONTACT CENTER, S.A., y la representante de ILUNION CONTACT CENTER, S.A., habían presentado solicitud de mediación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, para “Regular la concesión y/o denegación de las ampliaciones de jornada para la plantilla de ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A.” y para “Ratificación del **Protocolo de Ampliaciones de Jornada** firmado por las partes el 23 de Noviembre de 2017”, poniendo de manifiesto: “Ambas partes se ratifican en la totalidad de los acuerdos alcanzados que se detallan en el Acuerdo que se anexa a esta citación y en conformidad se citan para su ratificación y firma en el Instituto Laboral de Madrid para su posterior publicación en el BOCM”.

Habiéndose fijado por el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid la fecha del 08/01/2018 para el Acto de mediación, y comparecidas las partes, se acordó aplazar dicho Acto para el 24/01/2018.

(Doc. nº 13 de ILUNION)

OCTAVO.- El 11/01/2018 tuvo lugar una reunión entre las tres Secciones Sindicales de ILUNION CONTACT CENTER, S.A. (de CGT, UGT, y CCOO), y la empresa, habiéndose levantado acta en la consta lo siguiente:

“La Dirección de la empresa se reúne con las tres secciones sindicales existentes en ILUNION CONTACTCENTER, S.A. e ILUNION CEE CONTACTCENTER, S.A., si bien, con carácter previo a esta reunión la empresa ha procedido a reunirse con cada una de las secciones sindicales por separado, reunión individual que había solicitado CGT.

El motivo de la reunión conjunta es poner de manifiesto que, habiéndose firmado entre la sección sindical de CC.00 — mayoritaria en las empresas — y la Dirección un protocolo de ampliación de jornadas, ello no obsta para que la empresa acepte abrir un nuevo periodo de negociación en el que tengan cabida las aportaciones de todas las secciones sindicales, procediendo a modificar/ampliar el acuerdo ya firmado, si así fuera acordado por todas las partes (secciones sindicales y empresa).

Se ha de manifestar que la empresa puso en conocimiento de las secciones sindicales el acuerdo de ampliación de jornadas en fecha 29-12-2017, tal como le fue requerido por la propia Inspección de Trabajo, dando así cumplimiento al requerimiento efectuado.

Para ello se les convoca mañana, a las 12:00 horas, en la sala de formación de la primera planta de Julián Camarillo.”

Los integrantes de las secciones sindicales UGT y CGT se negaron a firmar el acta, habiéndolo hecho constar así al pie de la misma.

(Doc. nº 14 de los ramos de prueba de ILUNION y de CCOO)

NOVENO.- El 12/01/2018 tuvo lugar una nueva reunión entre las tres Secciones Sindicales de ILUNION CONTACT CENTER, S.A. (de CGT, UGT, y CCOO), y la empresa, habiéndose levantado Acta de la citada reunión, en la consta lo siguiente:

“La Dirección de la empresa se reúne con las tres secciones sindicales existentes en ILUNION CONTACT CENTER, S.A. e ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A a las 12:00 horas.

Se hace lectura del acta de la reunión del día 11 de enero de 2018, y se entrega para su firma. Teresa Oterino, representante de UGT de ILUNION CONTACT CENTER, alega no estar de acuerdo con lo recogido en el acta porque quieren que el acuerdo que ya existe se anule y se comience de cero la negociación.

Ana Domingo dice que tomó notas de la reunión del 11 de enero de 2018 y que CGT fue la única sección que pidió la ruptura del acuerdo. En esto mismo coincide Juan Pedro Mirelis, representante de CCOO de ILUNION CEE CONTACT CENTER.

El acta del día 11 de enero de 2018 se firma por la sección sindical de CCOO y por la empresa, negándose el resto de secciones a firmarla.

Los miembros de la sección de UGT presentes en la reunión se levantan y abandonan la sala a las 12:16 horas.

Toma la palabra la sección sindical de CGT quienes indican que la negociación no se ha abierto como ellos pretenden, porque quieren estar presentes en toda la negociación y que el acuerdo previo sea anulado. Inciden en que la empresa ha firmado un acuerdo con CCOO excluyendo a las demás secciones sindicales y lo que quiere la CGT es que el acuerdo se anule.

Ana Domingo insiste en la buena fe de la empresa que aboga por abrir un nuevo proceso de negociación para que el acuerdo proteja a los trabajadores.

Pilar Díaz, representante de CCOO de ILUNION CONTACT CENTER manifiesta que no entiende el cambio de actitud de la CGT ya que ante el Instituto Laboral de Madrid, estaban dispuestos a firmar el acuerdo si aparecía en la cabecera del mismo la CGT.

Ana Domingo recuerda que la empresa está celebrando la presente reunión para renegociar el acuerdo con absoluta buena fe por parte de la misma. Estando la empresa abierta a una nueva negociación y dispuesta a recibir todas las propuestas que presenten todas las secciones sindicales.

CGT bajo estas condiciones no quiere negociar nada, ni aportar nuevas propuestas al acuerdo si éste no se anula y rompe para iniciar la negociación.

CGT se levanta y se marcha de la reunión a las 12:30 horas.

CCOO manifiesta que quiere participar en la negociación, estando dispuestos a aportar mejoras así como a estudiar las propuestas y mejoras que aporten las demás secciones sindicales.

Ana Domingo finaliza la reunión manifestando la total buena fe con la que está actuando la empresa para renegociar el protocolo de ampliaciones de jornadas.”

(Doc. nº 15 de ILUNION)

DÉCIMO.- El 24/01/2018 se celebró una comparecencia ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, a la que concurrieron dos representantes legales de ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A., un representante de la Sección Sindical de CCOO, una Delegada LOLS de CCOO, una Asesora de la Federación de Servicios de

CCOO, dos integrantes de la Sección Sindical de UGT, una representante de CGT y un Delegado Sindical de CGT, habiendo finalizado SIN AVENENCIA, tras haber ratificado su escrito introductorio la parte solicitante y haber manifestado la representación de CGT que no firmaba el acuerdo porque no se había permitido una negociación en igualdad de condiciones con todas las secciones sindicales y se había vulnerado su libertad sindical; habiendo manifestado las empresas que: *“una vez negociado un protocolo de ampliación de jornadas con CCOO, mayoritaria en ambos comités de empresa, abrió un nuevo periodo de negociación para que aportasen propuestas y mejoras las demás secciones sindicales. Estas declinaron negociar si el protocolo previamente firmado no se rompía y anulaba. Las empresas han manifestado siempre su buena fe para negociar y mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores”*.

(Doc. nº 17 de CCOO)

UNDÉCIMO.- La Comisión Paritaria Mixta para el control y seguimiento de las solicitudes que dieran lugar al Protocolo de 23/11/2017, todavía no se ha constituido.

(Testifical de D. Luis Otero Fernández y de D^a Pilar Díaz Soriano)

Con anterioridad a la presentación por parte de CCOO de la papeleta de conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, UGT no había tratado de negociar acerca de las ampliaciones de jornada.

(Testifical de D^a Pilar Díaz Soriano)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos declarados probados en el apartado anterior, se ha obtenido de las pruebas de carácter documental y testifical practicadas en el acto del juicio a instancia de las partes, que han sido valoradas con arreglo a lo establecido en los artículos 326 y 376 de la LEC.

SEGUNDO.- Se solicitó por la Federación Regional de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, que se *“declare que la conducta empresarial vulneradora del derecho fundamental mencionado, declarando la nulidad de la misma y condenando a la empresa al cese inmediato de la misma, la reposición al momento anterior a producirse la vulneración implicando la nulidad del acuerdo suscrito transgrediendo este derecho y solicitando una indemnización, salvo mejor criterio del juzgado, de 25.006 € en concepto de daños y perjuicios”*.

Tal pretensión se funda en síntesis, en la alegación de que la empresa ha dejado al margen de la negociación a la Sección Sindical de UGT, lo que es contrario a derecho y además contrario a sus compromisos, tanto en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, como en la Inspección de Trabajo, pretendiendo la simple adhesión o “mejora” de lo ya negociado con el Sindicato CCOO. A tal efecto citó la Sentencia del TS de

18/05/2016, según la cual “*la vulneración de tales derechos ya se produce con la exclusión del sindicato legitimado para negociar de las reuniones preparatorias y previas al inicio mismo de la negociación, justamente porque en ellas se pretende fijar las bases y parámetros que hayan de servir de punto de partida a la negociación y que pueden condicionar o predeterminar el posterior proceso negociador en alguno de sus aspectos (...)*”.

Además se argumentó que estamos ante un acuerdo que afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa; que el convenio faculta la negociación en lo que se refiere al artículo 26 del mismo; y que la acción llevada a cabo por la empresa debilita la posición social del Sindicato UGT con un absoluto menosprecio al derecho de negociación del Sindicato en una materia tan importante de los trabajadores de la empresa como es la contemplada en el artículo 26 del C. Colectivo, además de “engañar” llegando a compromisos con una evidente intención de incumplirlos.

En cuanto a la indemnización reclamada se argumentó, que conforme a lo dispuesto en el artículo 183 de la LRJS y dada la gravedad de la conducta llevada a cabo por la empresa, con absoluto menosprecio del derecho de libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva contemplado en el art. 28 de la CE, entendía que suponía una infracción muy grave sancionable con multas según la graduación establecida en la LISOS, habiendo utilizado como módulo indemnizatorio, conforme a la doctrina del TS, los artículos 7.7, 8.5 y 8.8 , en relación con el artículo 40 de dicha ley, que contempla multas para ese tipo de faltas que van desde los 6.251 € en su grado mínimo, hasta los 187.515 € en su grado máximo, habiendo solicitado la cantidad máxima del grado mínimo previsto en dicha ley.

La Letrada de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO, se opuso a la demanda, alegando que la Sección Sindical de CCOO es la mayoritaria en la empresa y que es habitual que llegue a acuerdos con la demandada, como los que se reflejan en los docs. nº 18 y 19 de su ramo de prueba sobre acumulación del periodo de lactancia o la anulación de la excedencia especial por parte del trabajador en caso de una circunstancia sobrevenida, a los que se ha adherido en algunas ocasiones UGT, habiendo promovido desde hacía tiempo, como se desprende de los documentos 1 a 6 de su ramo de prueba, un acuerdo que regulase los criterios objetivos para las ampliaciones de jornada; y que ante el incumplimiento por la Empresa del artículo 26 del Convenio Colectivo, presentó papeleta de conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid frente a la empresa, habiéndose llamado a la comparecencia a UGT y a CGT, y que en la misma se les instó a llegar a un acuerdo, habiéndose elaborado un Protocolo en cuyo punto 2 se posibilitaba la adhesión, no habiéndose obviado por tanto a UGT; y que además posteriormente la empresa se reunió con todas las secciones sindicales y les instó a presentar sus propuestas para mejorar los acuerdos, abriéndose por tanto un proceso real de negociación, si bien ni UGT ni CGT accedieron a sentarse a negociar sin anular previamente el acuerdo ya alcanzado, - que era legítimo, ya que CCOO podía llegar a cualquier acuerdo con la empresa-, dado que tenían interés de sacar rédito al encontrarse en momento de elecciones. Finalmente citó STS de 24/01/2013, según la cual las secciones sindicales mayoritarias están legitimadas para llegar a acuerdos extraestatutarios con la empresa.

El Letrado de la empresa se opuso a la demanda invocando en primer lugar la excepción de Falta de Acción, por no ser cierto que el acuerdo surtiera efectos ni

estuviera en vigor, siendo tan solo un preacuerdo, puesto que el Instituto Laboral de la Comunidad había dicho que el acuerdo tenía que ser ratificado por él, y que a la vista de las reclamaciones de UGT, y dado que se levantaron de la mesa UGT y CNT un día antes de la cita que tenían ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, no se había ratificado el acuerdo, aunque era beneficioso para los trabajadores, por lo que no estaba en vigor.

Además alegó, que desde 2015 la Sección Sindical de CCOO había venido presentando propuestas para presentar un protocolo sobre ampliaciones de jornada, tanto a ILUNION CONTACT CENTER, S.A., como a ILUNION CEE CONTACT CENTER, S.A. (Centro especial de empleo), aunque la parte actora quiere que parezca que la negociación era sobre un tema estatutario, cuando de lo que se trataba era de regular una situación extraestatutaria, y que el 25/09/2017 la empresa envió un correo electrónico a todas las secciones sindicales, si bien no pudieron acudir y CCOO argumentó que debía ser ella la que negociara ya que era ella la accionante, por lo que desde el 06/10/2017 hasta el 23/11/2017 se negoció y se firmó el Preacuerdo, aunque necesitaba ser ratificado y por tanto nunca entró en vigor.

Alegó asimismo, que aunque UGT presentó denuncia ante la Inspección de Trabajo, lo único que hizo ésta fue requerir a la empresa para que informara al resto de secciones sobre el acuerdo al que había llegado con CCOO, habiéndolo cumplido la empresa; y que CCOO intentó la ratificación ante la Autoridad Laboral, habiéndoseles citado para el 08/01/2018, si bien ante las denuncias de UGT y CGT la empresa decidió no ratificar el preacuerdo hasta negociar con ellas, fijando a tal efecto la fecha del 24/01/2018, pero que se negaron a firmar la primera acta de reunión y una posterior también, a pesar de que la empresa les dijo que estaba dispuesta a escuchar cualquier propuesta y que se modificaría el preacuerdo, habiéndose negado a hacer propuesta alguna.

Finalmente alegó que aportaría jurisprudencia según la cual los acuerdos extraestatutarios se pueden formalizar con secciones sindicales concretas, y se tachó de desproporcionada la indemnización solicitada.

La Letrada de CCOO alegó, respecto de la Falta de Acción invocada por la empresa, que el acuerdo requería volver al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para su ratificación, sin que la misma se haya producido, no habiéndose constituido la Comisión Paritaria prevista en el mismo, y no habiéndose aplicado.

Por su parte, la Letrada de UGT se opuso a la mencionada excepción, alegando que estamos hablando del derecho a negociar, que es lo que forma parte del derecho fundamental a la Libertad Sindical, y que la vigencia o no del acuerdo es irrelevante, habiéndose privado a UGT de aquel derecho, dado que el 11/01/2018 la empresa les dijo que el acuerdo estaba en vigor, y que el hecho de que UGT no hubiera querido participar en la adhesión al acuerdo, no impide que se reconozca que se le privó de negociar.

TERCERO.- El artículo 37.1 de la CE dispone: “1. *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”.

Por su parte, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, establece en su artículo 2:

“1. La libertad sindical comprende:

(...)

d) El derecho a la actividad sindical.

3. *Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:*

(...)

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva (...).”

Además, en su artículo 13 dispone:

“Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona (...).”

Lo relativo a la negociación colectiva y a los convenios colectivos, viene regulado en el Título III, Capítulo I, artículos 82 a 88 del ET, y lo relativo al procedimiento para la tramitación, aplicación, interpretación, adhesión a los convenios colectivos en el Capítulo II, artículos 89 a 92 del ET, regulando concretamente el artículo 89 lo relativo a la tramitación de los convenios colectivos.

Pero el artículo 83.3 de dicho texto legal, prevé que las organizaciones de trabajadores y empresarios *“podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas (...).”*, habiéndose elaborado una amplia doctrina jurisprudencial respecto a los pactos extraestatutarios, o acuerdos suscritos entre los trabajadores y los empresarios o entre los representantes de unos y otros, que regulan aspectos de la relación laboral pero que no reúnen todos los requisitos para ser calificado como Convenio Colectivo del Estatuto de los Trabajadores, por ejemplo, los de legitimación suficiente de los firmantes. Este tipo de acuerdo solamente obliga a los que lo negocian, bien directamente, bien por sus representantes careciendo de eficacia normativa general.

La sentencia del TC 121/2001, de 4 de junio, abordó la cuestión relativa a la negociación de los pactos extraestatutarios y señaló que: *“Tales pactos, que se encuentran amparados por el art. 37 CE EDL 1978/3879, en cuanto garantiza el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, carecen de eficacia personal “erga omnes”, y poseen una obligatoriedad personal limitada, relativa o reducida, en el sentido en que aquéllos circunscriben su fuerza vinculante a los trabajadores y empresarios representados por las partes signatarias.*

Se rigen, por tanto, por la regla general del Derecho común de la contratación, a tenor de la cual los contratos producen efectos sólo entre las partes que los otorgan (art. 1257 del Código Civil EDL 1889/1). La lógica contractual comporta aquí que el acuerdo resulte tan sólo vinculante respecto de aquellos sujetos que han

conferido un poder de representación para fijar colectiva y concretamente las condiciones laborales".

"La singularidad más relevante de este modelo de negociación de eficacia limitada se cifra en la absoluta libertad de que goza la empresa a la hora de proceder a la selección de su interlocutor.

Relevante y significativa diferencia si la comparamos con las severas exigencias que impone el paradigmático modelo legal, pero que se encuentra condicionada, precisamente, por el limitado alcance personal de sus efectos, que quedan reducidos al estricto ámbito de representación que las partes posean, pues, como este Tribunal tuvo oportunidad de señalar en su STC 108/1989, de 8 de junio (F. 2) EDJ 1989/5851, "la extensión de los convenios de eficacia limitada más allá del círculo personal de quienes lo suscribieron no puede hacerse, ciertamente, por procedimientos o vías que no cuenten con la libertad de quienes en él no participaron".

En el presente caso estamos claramente ante la negociación de un pacto extraestatutario que la Sección Sindical Estatal de CC.OO. había venido promoviendo desde el año 2015, sobre la negociación de un acuerdo que regulase los criterios objetivos para las ampliaciones de jornada, los cambios de turno y los cambios de campaña, que en julio de 2016 había dado lugar incluso a una queja de dicha sección sindical ante la empresa, ya que tras el trabajo realizado por aquella, que había elaborado un protocolo de ampliación de jornadas y cambios de turno y lo había presentado para su estudio por parte de los distintos Departamentos de ILUNION, y tras haber quedado ésta en facilitarles las aportaciones de la empresa para posteriormente reunirse ambas partes y cerrar el acuerdo, les presentó finalmente un protocolo cerrado sin valorar el trabajo realizado por la Sección Sindical y atribuyéndoselo la empresa.

Además, la Sección Sindical de CC.OO. había solicitado a ILUNION, el 16/08/2016, mediante correo electrónico, una reunión para tratar entre otros temas pendientes del "*futuro acuerdo de ampliación de jornadas*"; el 14/12/2016, la Federación de Servicios de CC.OO. había remitido un correo electrónico a ILUNION en el que conforme a lo previamente acordado, enviaba el orden de día para la reunión del 19/12/2016, en el que se incluía el "*Protocolo de ampliaciones de jornada y cambios de turno*", y el 20/01/2017 se había celebrado una reunión de la empresa con la Sección Sindical de CC.OO., a fin de tratar las ampliaciones de jornada solicitadas por dos trabajadores de la empresa demandada, que pedían trabajar más horas en cualquier turno o campaña.

En ese contexto, y sin que la Sección Sindical de UGT hubiera propuesto negociación alguna a la empresa acerca de las ampliaciones de jornada, se produjo la comparecencia ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid promovida por la Sección Sindical de CCOO, y el compromiso de las partes de abrir un periodo de negociación, en la primera semana de octubre, de cara a diseñar un protocolo para ampliación de jornada, que en caso de acuerdo se ratificaría ante ese Instituto Laboral.

A tal efecto ILUNION CONTACT CENTER, S.A. procedió a convocar una reunión para el 03/10/2017, a la que no pudo concurrir UGT, que culminó con la redacción de un documento o "*PROTOCOLO DE AMPLIACIONES DE JORNADA*" firmado el 23/11/2017 por la representante de ILUNION CONTACT CENTER, S.A. y

por la Secretaria de la Sección Sindical de CCOO en la citada empresa, que finalmente no llegó a ratificarse ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La Sección Sindical de UGT considera que la conducta de la empresa, al persistir en la celebración de la reunión convocada para el 03/10/2017 con la Sección Sindical de CCOO como promotora del conflicto ante el Instituto Laboral, y en la redacción del “Protocolo de ampliaciones de jornada” con dicha Sección Sindical, vulnera su derecho fundamental a la libertad sindical, solicitando que se declare la nulidad de la misma y del acuerdo suscrito, y la reposición al momento anterior a producirse la vulneración; a pesar de que se preveía en dicho acuerdo la posibilidad de adhesión por parte de otras secciones sindicales, y que el 11/01/2018 y el 12/01/2018, tuvieron lugar sendas reuniones entre las tres Secciones Sindicales de ILUNION CONTACT CENTER, S.A. (de CGT, UGT, y CCOO), y la empresa, - con la que anteriormente habían procedido a reunirse por separado-, en las que la empresa les propuso abrir un nuevo periodo de negociación en el que tuvieran cabida las aportaciones de todas las secciones sindicales, procediendo a modificar/ampliar el acuerdo ya firmado para que así fuera acordado por todas las secciones sindicales y la empresa, recordándoles el 12/01/2018 que la empresa estaba celebrando esa reunión para renegociar el acuerdo con absoluta buena fe, estando abierta a una nueva negociación y dispuesta a recibir todas las propuestas que presentasen todas las secciones sindicales, después de haber alegado la representante de UGT no estar de acuerdo con lo recogido en el acta del día anterior, porque querían que el acuerdo que ya existía se anulara y se comenzara de cero la negociación, habiéndose levantado de la mesa antes de que finalizara la reunión los miembros de la sección de UGT, abandonando la sala.

Pero como puso de manifiesto la STS de 30/03/1999 –Rec. 2947/98- con referencia a los convenios extraestatutarios, tales pactos quedan totalmente al margen de la regulación que de la negociación colectiva hacen el ET y la LOLS, por lo que carecen de una regulación legal propia y se rigen directamente por el art. 37.1 de la CE y por las normas del Código Civil, en concreto sus artículos 1.091 y 1.254 a 1.258, sin perjuicio de aplicar, en su dimensión básica, las reglas generales del propio Estatuto, dada su calidad de “conciertos” plurales, habiendo argumentado la STS de 12/12/2006 –Rec. 21/06), que la firma con un sindicato de un pacto extraestatutario suscrito ante el fracaso de la negociación estatutaria, no supone en principio vulneración de la libertad sindical, puesto que no merma las posibilidades de negociación, en tanto que no obstaculiza un ulterior convenio colectivo de eficacia “erga omnes”, ni impide a otro propiciar la negociación de otro pacto colectivo, también extraestatutario, con afectación limitada a sus afiliados. Además, la STS de 22/05/2016 –Rec. 79/05-, vino a afirmar que la posible vulneración del deber de negociar no lleva consigo, en principio, la nulidad de los acuerdos alternativos que puedan lograrse al margen de la negociación estatutaria, pues si ello fuera así el ámbito del convenio extraestatutario, como solución ante el fracaso de las negociaciones, quedaría notablemente reducido.

Teniendo en cuenta lo expuesto, y valorando la previa actividad de la Sección Sindical de CC.OO., que ya había elaborado un protocolo en el año 2016 para las ampliaciones de jornada, y que el 20/07/2017 interpuso la papeleta de conciliación ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid que dio lugar al compromiso plasmado en el Acta de 27/07/2017, se considera justificada la decisión de la empresa de mantener la reunión y seguir negociando con dicha sección sindical, mayoritaria en el comité de

empresa, pese a la imposibilidad de asistencia a la misma de UGT; y la pretensión de la demandante consistente en que se anule el acuerdo y se comience de cero la negociación, tras su negativa a colaborar en la misma a pesar de haber manifestado por dos veces la empresa que aceptaba abrir un nuevo periodo de negociación en el que tuvieran cabida las aportaciones de todas las secciones sindicales, y a modificar/ampliar el acuerdo ya firmado si así fuera acordado, solo puede interpretarse como un intento de la Sección Sindical de UGT de aparentar una posición de igualdad respecto de la Sección Sindical de CC.OO, a efectos electoralistas, cuando toda la iniciativa y el trabajo para la elaboración del Protocolo de Ampliaciones de Jornada lo había realizado ya esta última, careciendo de sentido la petición de nulidad de un acuerdo que todavía no ha entrado en vigor al no haberse ratificado ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, por lo que no habiéndose vulnerado el derecho fundamental a la libertad sindical de la demandante en su vertiente de la negociación colectiva, procede, previa desestimación de la excepción de falta de acción invocada por la empresa demandada, dado que la cuestión litigiosa no guarda relación directa con la eficacia del acuerdo al que nos venimos refiriendo, dictar sentencia desestimatoria.

CUARTO.- Contra la presente sentencia cabe interponer recurso de Suplicación de conformidad con lo establecido en el art. 191 de la LRJS.

VISTOS los preceptos legales y demás de general y pertinente aplicación.

FALLO

Que desestimando la excepción de falta de acción, y desestimando la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN REGIONAL DE SERVICIOS MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UGT, contra ILUNION CONTACT CENTER, S.A. y contra la FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE COMISIONES OBRERAS, debo absolver y absuelvo a dichas demandadas de las pretensiones deducidas en su contra.

Se advierte a la partes que contra esta Sentencia puede interponerse Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, anunciándolo por comparecencia o por escrito en este Juzgado en el plazo de los cinco días siguientes a su notificación y designando Letrado o graduado social colegiado para su tramitación. Se advierte al recurrente que no fuese trabajador o beneficiario del Régimen Público de Seguridad Social, ni gozase del derecho de asistencia jurídica gratuita que deberá acreditar al tiempo de interponerlo haber ingresado el importe de 300 euros en la cuenta IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274 con nº 2504-0000-69-0306-18 del BANCO DE SANTANDER aportando el resguardo acreditativo; así como acreditar al tiempo de anunciarlo haber consignado el importe íntegro de la condena en el BANCO DE SANTANDER o presentar aval de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento de Entidad Financiera por el mismo importe, en el que se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2504-0000-69-0306-18.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia, por la Sra. Magistrado-Juez que la firma, estando celebrando audiencia pública en el día de su fecha. Doy fe.