



Roj: **SAN 137/2019** - ECLI: **ES:AN:2019:137**

Id Cendoj: **28079240012019100012**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/02/2019**

Nº de Recurso: **315/2018**

Nº de Resolución: **12/2019**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **RAMON GALLO LLANOS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIALMADRID 00012/2019

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA N^o: 12/2019

Fecha de Juicio: 15/1/2019

Fecha Sentencia: 5/2/2019

Fecha Auto Aclaración:

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000315 /2018

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO

Demandado/s: TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU, C-SIF, USO, FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT, FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CCOO, CIGA

Resolución de la Sentencia: DESESTIMATORIA

AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

-
GOYA 14 (MADRID)

Tfno: 914007258

Correo electrónico:

Equipo/usuario: BLM

NIG: 28079 24 4 2018 0000349

Modelo: ANS105 SENTENCIA

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000315 /2018 /: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo. Sr: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 12/2019

ILMO. SR.PRESIDENTE:



D. RICARDO BODAS MARTÍN

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS :

D^a. EMILIA RUIZ JARABO QUEMADA

D. RAMÓN GALLO LLANOS

En MADRID, a cinco de febrero de dos mil diecinueve.

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 0000315 /2018 seguido por demanda de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO (letrada M^a Aránzazu Escribano Clemente) contra TELEPERFORMANCE ESPAÑA SAU (letrado Luis Pérez), FEDERACION ESTATAL DE SERVICIOS DE LA UGT (letrado Juan Lozano), USO (letrada M^a Eugenia Moreno), C-SIF (letrado Pedro Poves), FEDERACION DE SERVICIOS FINANCIEROS Y ADMINISTRATIVOS DE CCOO (letrada Pilar Caballero), CIGA (letrada Rosario Martín) con representación sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 22 de noviembre de 2018 se presentó demanda de CGT sobre conflicto colectivo, dicha demanda fue registrada bajo el número 315/2018.

Segundo.- Por Decreto de fecha 23 de noviembre de 2018 se señaló el día 15 de enero de 2019 para la celebración de los autos de conciliación y juicio.

Tercero.- Los actos de conciliación y juicio, tuvieron lugar el día previsto para su celebración, y resultando la conciliación sin avenencia, se inició el acto del juicio en el que :

La letrado de CGT se afirmó y ratificó en su escrito de demanda solicitando se dictase sentencia por la que se declare la NULIDAD de la medida, o subsidiariamente se declare la medida como INJUSTIFICADA , y en consecuencia se condene a la empresa a reponer a los trabajadores afectados en las mismas condiciones que tenían con anterioridad a la implantación del nuevo plan de incentivos vigentes desde el 1 de mayo de 2018 en Ponferrada y el 1 de julio de 2018 en Sevilla; Que se condene a la empresa al pago de sendas sanciones por vulneración de lo dispuesto en los arts. 7.6 y 7.7 LISOS, en importe de 6.250€ cada una por tener que aplicarse en su grado máximo y que se CONDENE a la Empresa a estar y pasar por los anteriores pronunciamientos.

En sustento de su petición refirió que la demandada es una empresa incluida dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo del contact center, explotando centros en más de una Comunidad Autónoma, gozando CGT de suficiente implantación en el ámbito del presente conflicto ya que cuenta con 10 delegados en el Comité de empresa de Ponferrada de un total de 21 y con 10 en Sevilla, de un total de 23; que el 21 de junio de 2018; que el día 19 de abril de 2018 la dirección de la empresa envió al Comité de empresa de Ponferrada una comunicación por la cual se daba traslado del plan de incentivos que pretendían implantar el 1 de mayo, requiriéndole para que emitieran el correspondiente informe y convocando una reunión para el día 24 del mismo mes con el fin de explicar el nuevo plan de incentivos en la campaña de Vodafone; que a consecuencia de dicha reunión, el día 25 de abril desde la sección sindical de CGT se presenta un escrito de alegaciones, no atendido entrado en vigor el día 1 de mayo de 2018 el nuevo plan, lo que había sido comunicado por la intranet a los afectados el día anterior- 30 de abril-; que el 21 de junio se efectuó comunicación al comité de empresa de Sevilla donde no había plan anterior, modificándose el 1 de julio en que se implanta el mismo que en Ponferrada; que sistema anterior se trabajaba por objetivos, que conllevaban una serie de bonos en euros- dichos objetivos tenían que ver con el tiempo de llamada (AHT), transferencias (TX), valoración de la compañía (NPS), valoración del trabajador (FTF) y resolución de consulta (FCR3D)- ; que el nuevo Plan desaparece el sistema de bonos y ahora los incentivos se cobrarán a través de "eventos gestionados": atención de llamadas, transferidas o no, y la gestión del follow up, aplicándose sobre los importes obtenidos en estos eventos multiplicadores que pueden beneficiar o perjudicar a los trabajadores, empeorando en otros casos siempre los datos obtenidos, que a pesar de que se mantiene un máximo que puede percibir el trabajador, también se incorpora un mínimo, lo que supone que en caso de no alcanzarse no se generará ningún incentivo; que el día 1 de junio la empresa procede a modificar nuevamente el plan de incentivos, instaurando sin previa explicación un nuevo sistema

que viene a sustituir el anterior y que fue comunicado a los trabajadores el día 6 de junio, nueva llave de acceso para poder acceder al cobro de los incentivos, tratándose de atender en una hora de trabajo cuatro llamadas.

Consideró que las medidas implantadas de forma unilateral por la empresa constituían una MSCT, así como de 2 infracciones graves de los apartados 6 y 7 del art. 7 de la LISOS .

A las peticiones de CGT se adhirieron el resto de sindicatos comparecientes.

Por parte de la empresa se solicitó el dictado de sentencia desestimaría de la demanda.

Con carácter procesal se invocaron las excepciones de:

- a.- inadecuación de procedimiento por cuanto que negó que nos encontrásemos ante una MSCT;
- b.- caducidad de la acción pues en Ponferrada se comunicó a la RLT la modificación del plan de incentivos el día 23 de abril de 2018 y no se impugnó la decisión empresarial ante el Juzgado de los social hasta el 29-5-2018, mientras que en Sevilla no había plan de incentivos y el nuevo no se impugna hasta la presente demanda.
- c.- falta de acción respecto de los FOLLOWS UPS que han desaparecido desde el mes de junio de 2018.

En cuanto al fondo señaló que los planes de incentivos se fijaban de forma unilateral por la empresa en función de las campañas expresándose en todos ellos su carácter no consolidable y que la modificación de los parámetros ha resultado más beneficiosa para los trabajadores siendo superior la masa salarial abonada en concepto de variable una vez implantado el sistema con relación a la que se venía abonado con anterioridad, explicando a continuación el funcionamiento del sistema.

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

Hechos controvertidos: - Los sistemas de retribución existentes en empresa sufrían modificaciones sistemáticas atendiendo a necesidades de los clientes. - El 19/4 se notificó la medida a RLT Ponferrada, el 23/4 en Sevilla. - Follow up desaparece el 1/6/18 por protestas de la RLT. - El personal Back office de Vodafone tiene su propio sistema de RV. - El cambio en el régimen retributivo en mayo no afectó a portabilidad, bajas diariamente en Sevilla y New Ais se creó en septiembre 18. - El conflicto afecta a 17 trabajadores en Sevilla y 479 en Ponferrada. - Family y Ono desaparecida en enero del 2019. - Ahora computa One Way Family. - En abril del 2018 se pagó globalmente 19.744 euros; en mayo 24.059, 32 euros; en junio 24.541 euros. - Antes el tiempo medio de llamada eran 490 segundos, computaba las transferencias, la valoración del tiempo y usuario. - Ahora se exigen 4 llamados por hora, introducen CCR, resolución primer contrato antes funcionaba sobre horquilla que caso de alcanzarse se retribuía de 1 a 100% y se introducía multiplicador del 120%. - Ahora si no se alcanza horquilla se cobra 50%, si se alcanza se alcanza 100%, y si se supera se aplica multiplicador de 175%. - Antes las transferencias pivotaban sobre números, ahora computa el evento gestionado que comporta el número de llamadas y gestión de la llamada, y computa como bolsa de dinero y siempre que se supere 4 llamadas por hora. - Antes la valoración del cliente y trabajador era el único concepto. Ahora se divide por 2, si se alcanza horquilla se cobra 100%, si se supera 175%. - El máximo de RV en el sistema anterior era 230 euros por 39 horas, se reducía en proporción al número de horas. Ahora es irrelevante la jornada. - 26 horas es la jornada media en Ponferrada y de Sevilla ahora se tiene en cuenta la actividad de apoyo como auditorias. - Follow up tras la llamada, el agente nada SMS al cliente y si usuario le autorizaba tenía que contactar el agente con él en una hora, se sustituyó a partir de mayo por un multiplicador de 175%.

Hechos pacíficos: - 29/5 se impugnó la medida en Ponferrada. - El 30/4 se implantó el sistema RV en aplicaciones informáticas con efectos de 1-5. - La empresa tiene 4.500 trabajadores en centros de Madrid, Ponferrada, Sevilla, Coruña, Santander, Barcelona, La Carolina. - Afecta a la campaña Ono One Way Family Gallego ubicado en Ponferrada. - Antes el sistema pivotaba sobre dos llaves acceso, la tasa de presencia efectiva comportaban jornadas de las que se salvaban el uso de herramientas de conciliación familiar y Sindical. Esta llave desaparece en abril del 2018. Se introducen permisos retribuidos del convenio consecuencia de conciliación ante Sala Junio del 2018.

Quinto .- Por providencia de 15-1-2019 se acordó como diligencia final. Conceder a las partes y al Ministerio Fiscal plazo común de TRES DÍAS para que manifiesten la competencia de la jurisdicción en relación con la segunda pretensión de la demanda, referida a la sanción reclamada de la LISOS.

Sexto .- Las partes y el Ministerio Fiscal efectuaron las alegaciones que constan en los escritos aportados.

Séptimo.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado todas las formalidades legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO . - La demandada, TELEPERFORMANCE ESPAÑA S.A.U, se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del Sector de Contact Center (antes Telemarketing) publicado en el BOE de 12 de julio de 2017, con código de convenio 99012145012002, tiene centros de trabajo en

más de una Comunidad Autónoma, contando con una plantilla que asciende a aproximadamente 4500 trabajadores, con centros de trabajo en Madrid, Barcelona, Ponferrada, A Coruña, Sevilla, La Carolina (Jaén), Santa Cruz de Bezana (Cantabria). El presente conflicto afecta a los centros de trabajo de Ponferrada y Sevilla

La Confederación General del Trabajo (CGT) es sindicato representativo en el sector de Contact Center, toda vez que tiene más del 10% de representatividad y en el ámbito de la demanda tiene representación en los órganos de representación unitaria. En el centro de Ponferrada cuenta con 10 representantes de 21 y en el centro de Sevilla con 10 de 23.- conforme-.

SEGUNDO . - La empresa el día 3 de abril de 2018 se dirigió por correo electrónico a las secciones sindicales a fin de darles traslado el plan de incentivos del centro de Ponferrada correspondiente al mes de abril de 2018 a los efectos del apartado f) del art. 64.5 del E.T .

En el Plan de incentivos cuyo contenido obra en el descriptor 29 bajo el epígrafe "condiciones legales" se hacía constar lo siguiente:

"..- En ningún caso tendrán la consideración de derecho adquirido, ni carácter consolidable, ni se percibirá como condición más beneficiosa.

- La empresa podrá modificar de forma total o parcial el contenido del presente sistema de incentivos, previa comunicación a los trabajadores...-".

TERCERO . - El día 19 de abril de 2018 la empresa remite un nuevo correo electrónico a las secciones sindicales comunicando los planes de incentivos correspondientes a la campaña VODAFONE que entraría en vigor el día 1-5-2.018 en el centro de Ponferrada.

El texto del plan de incentivos obra en el descriptor 30 constando que:

"..- En ningún caso tendrán la consideración de derecho adquirido, ni carácter consolidable, ni se percibirá como condición más beneficiosa.

- La empresa podrá modificar de forma total o parcial el contenido del presente sistema de incentivos, previa comunicación a los trabajadores"- descriptores 30, 31 y 36-.

Ese mismo día remitió correo electrónico para mantener un reunión en el domicilio de la empresa en Ponferrada el día 24 de abril de 2018 con el siguiente orden del día: *"Presentación y explicación del nuevo plan de incentivos de Teleperformance España en la campaña Vodafone para sus agentes en el mes de mayo de 2018"*- descriptor 55-

CUARTO . - El día 24 de abril de 2018 en el centro de trabajo de Ponferrada se celebra la reunión objeto de la anterior convocatoria, extendiéndose del contenido de la misma el acta que obra en el descriptor --, y de la misma a afectos de la presente resolución destacamos que consta lo siguiente:

"La Empresa, a través de su representante de Recursos humanos, Marino , informa que da comienzo el periodo de consultas de 15 días con los RLT para la modificación del plan de incentivos. La RLT pide confirmación de si se trata del periodo establecido para negociar una Modificación Sustancial de condiciones de trabajo, respondiendo la empresa que no reconoce tal MSCT y que se trata de presentación de un nuevo plan de incentivos a los efectos de información, para que emitan informe, si lo estiman, con carácter previo a a la implantación de los nuevos planes de incentivos"

En dicha reunión por la empresa se expuso el funcionamiento del plan de incentivos a implantar.

QUINTO.- El día 25 de abril mediante correo electrónico CGT formuló alegaciones a dicho plan - descriptores 58 y 59-.

SEXTO.- El día 26 de abril la empresa remite correo electrónico reiterando que la presentación del nuevo plan de incentivos se trató a los efectos del art. 64.5 f) ET y no para que se abra un periodo de consultas a los efectos de una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

SÉPTIMO.- El 30 de abril por la empresa se efectúa comunicación a los trabajadores afectados el nuevo plan de incentivos a través de la intranet.- descriptor 61-.

OCTAVO.- El día 29 de mayo de 2018 por CGT se interpone demanda ante el juzgado de lo Social de Ponferrada en la que se dicte sentencia estimatoria declarando NULA o, subsidiariamente INJUSTIFICADA LA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO OPERADA, y, en consecuencia se condene



a la empresa demandada a reponer a los trabajadores afectados en sus condiciones anteriores, es decir las mismas condiciones laborales que tenían con anterioridad a la implantación del nuevo plan de incentivos, vigentes desde el 1 de mayo de 2018.

Dicha demanda fue resuelta por sentencia del juzgado de lo Social número 2 de Ponferrada dictada en sus autos 267/2018 de 15-10-2.018 en la que se apreció la falta de competencia objetiva del Juzgado para conocer de la misma por afectar a centros de trabajo ubicados en más de una Comunidad Autónoma.- descriptor 7_

NOVENO.- En el centro de trabajo de Sevilla no había implando Plan de incentivos alguno- conforme-.

El día 23-4-2018 la empresa notificó a las distintas secciones sindicales la implantación de un Plan de incentivos para el mes de mayo con el contenido que obra en el descriptor 38, el cual es similar al implantado en Ponferrada.- descriptor 38-.

DÉCIMO. - El día 30 de mayo de 2018 ante la LAJ de esta Sala en los autos 71/2018 sobre conflicto colectivo la representación de la empresa y la mayoría de las secciones sindicales (todas excepto CGT y USO) se suscribió el acta de conciliación que obra en el descriptor 40.

UNDÉCIMO .- El día 21 de junio de 2018 la empresa comunica a las secciones sindicales de Sevilla la implantación de nuevos planes de incentivos para las campañas que se relacionan con entrada en vigor desde el 1 de julio de 2018.- descriptor 72-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial* , en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social , sin perjuicio de lo que resolverá en el fundamento de derecho tercero de la presente resolución.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO .- En el punto segundo del suplico de la demanda se solicita por la actora que se condene a la empresa al pago de sendas sanciones por vulneración de lo dispuesto en los arts. 7.6 y 7.7 LISOS , en importe de 6.250€ cada una por tener que aplicarse en su grado máximo.

Con posterioridad al juicio se ha dado traslado a las partes para que aleguen sobre la falta de competencia de jurisdicción para conocer de dicha petición, manifestando la demandada que los `órganos de la jurisdicción carecen de competencia para imponer sanciones por infracciones tipificadas en la LISOS, por encomendarse a los órganos de la administración laboral, por la actora se manifiesta que no se solicitaba la imposición de una sanción sino que lo que en realidad se solicitaba era una indemnización de daños y perjuicios.

Respecto de esta última alegación no puede siquiera ser atendida, por cuanto que supone una alteración del petitum de la demanda, no ya una vez formulada la misma, sino con posterioridad a la celebración de la vista, por lo que de acceder a valorar la misma se estaría situando a la demandada en manifiesta indefensión.

Y con relación a la petición efectuada en el suplico, hemos de señalar que el art. 25.2 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector público atribuye la potestad sancionadora a los órganos de la administración pública, no teniendo atribuida los órganos del poder judicial el ejercicio de potestad sancionadora alguna por la comisión de acciones u omisiones que pudieren estar tipificadas como infracciones administrativas, con arreglo a los arts. 117 CE y 2 y concordantes de la LOPJ , y 1 , 2 y concordantes de la LRJS .

Por ello procede declarar la falta de competencia de la jurisdicción para conocer del segundo de los puntos del suplico de la demanda por estar atribuida la competencia a los órganos administrativos a los que se refiere el art. 48 de la LISOS .

CUARTO. - Quedando pues el conocimiento de la Sala a la pretensión contenida en el primero de los puntos de la demanda en el que se impugna por CGT la implantación de sistemas de incentivos efectuada por la demandada en los centros de trabajo de Ponferrada y Sevilla por considerar que la misma constituye una MSCT de carácter colectivo adoptada prescindiendo de los trámites del art. 41.4 E.T , se exceptiona por la demandada con carácter procesal lo siguiente:

1.- Inadecuación de procedimiento, ya que se considera que no nos encontramos ante una MSCT por cuanto que los planes de incentivos de Ponferrada se fijaban por campañas y no tenían carácter consolidable, siendo



en consecuencia posible que la empresa pudiera implantar un plan diferente expirada la vigencia del anterior, no existiendo norma convencional, pactada o CMB que obligase a imponer planes de objetivos.

2.- Caducidad de la acción, ya que los objetivos de Ponferrada se comunicaron a la RLT a efectos de informe el 19-4-2.018, no deduciéndose demanda hasta el día 29-5-2.018, y los de Sevilla el día 23-4-2.018, no existiendo impugnación expresa hasta la fecha de interposición de la presente demanda.

3.- Falta de acción respecto del Follow UP, por cuanto que este concreto objetivo ha sido retirado en junio de 2018.

En cuanto al fondo se niega que se haya producido MSCT alguna, ya que en Sevilla no había sido implantado sistema de incentivos alguno, y el de Ponferrada resulta más favorable que el anterior por las razones explicitadas en el antecedente fáctico tercero de esta sentencia.

QUINTO.- Se impone pues resolver las excepciones que impedirían un pronunciamiento respecto del fondo del asunto.

1.- Con relación a la excepción de inadecuación de procedimiento, consideramos que la sustancialidad o accidentalidad de la modificación de condiciones de trabajo llevada a cabo por la empresa es una cuestión que afecta al fondo del asunto y que, en tanto en cuanto que la parte afirma que se trata de MSCT de carácter colectivo, la vía procesal de conflicto colectivo elegida para canalizar la pretensión resulta correcta con arreglo a los arts. 138 y 153 de la LRJS .

2.- Con relación a la excepción de caducidad, resulta de aplicación al presente caso la interpretación que del art. 138.1 de la LRJS en relación con el art. 59.4 E.T efectúa la STS 3-4-2018 (rec 106/2017), la cual confirma la SAN de 1-2-2017 (proc .335/2016) según la cual:

" como ya señalábamos en las STS/4ª de 21 octubre 2014 (rec. 289/2013) y 9 junio 2016 (rec. 214/2015), tras la entrada en vigor de la Ley 36/2011, el controvertido plazo de 20 días de caducidad para la impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo es aplicable en todo caso, aun cuando no se haya seguido el trámite del art. 41 ET . Por consiguiente, resulta baladí cualquier argumentación sobre el grado de cumplimiento del procedimiento que marca el citado precepto legal, ya que, con independencia de la mayor o menor acomodación a las exigencias del previo periodo de consultas, lo cierto es que la acción que se ejercitaba en la demanda había de someterse en todo caso al mencionado plazo de caducidad.

La fijación de un plazo de caducidad perentorio constituye una garantía de la seguridad jurídica que para las partes se ha de derivar de la consolidación de una decisión no impugnada, de suerte que el transcurso del mismo actúa como ratificación de la aceptación de la parte social."

Y la aplicación de la doctrina invocada nos ha de llevar a la estimación de la excepción por cuanto que de los HHPP de la presente resolución resulta que:

a.- el 19-4-2018 se remite comunica por escrito a las Secciones sindicales del centro de Ponferrada el plan de incentivos que entrará en vigor el 1 de mayo siguiente, especificándose en la reunión mantenida el día 24 siguiente explicativa del funcionamiento del mismo que la comunicación lo fue a efectos de informe, no para iniciar periodo de consultas alguno al amparo del art. 41.4 E.T ;

b.- que los incentivos del centro de Sevilla fue comunicado a la sección sindical de CGT el día 23 de abril de 2018 y que el mismo tenía el mismo contenido que el de Ponferrada;

c. que ambos planes fueron modificados a raíz de la conciliación alcanzada en esta Sala a fecha 30-5-2.018.

d.- que en centro de trabajo de Sevilla se efectúa una nueva comunicación de incentivos el día 21 de junio de 2018 que entraría en vigor el día 1 de julio siguiente.

Pues bien impugnándose en la demanda rectora de la presente litis el plan de Ponferrada de mayo de 2018 y el de Sevilla de julio 2018, por considerar que constituyen una MSCT, hemos de considerar que por aplicación de la doctrina arriba expresada la acción de impugnación está manifiestamente caducada.

Respecto del plan de Ponferrada el "dies a quo" de inicio del plazo de 20 días de caducidad debe fijarse el día 19-4-2018 día la comunicación por escrito a la RLT por lo que habiéndose presentado demanda para la impugnación de los mismos el día 29-5-2018, la acción estaba caducada con creces; y en lo que se refiere a Sevilla, la comunicación por escrito del plan que se impugna a la sección actora se data el día 21 de junio de 2018, no ejercitándose acción impugnatoria alguna de los mismos hasta la fecha de interposición de la presente demanda.

Por todo ello, estimaremos la excepción de caducidad.



SEXTO.- Y siendo lo anterior suficiente como para desestimar la demanda, hemos de señalar lo cierto es que además en el presente caso la implantación de los sucesivos planes de objetivos efectuada por la demandada en cuanto que no se modifican planes durante su vigencia no constituye MSCT alguna por cuanto que no existe obligación convencional, pactada o contractual, de implantar un sistema de incentivos por lo que la implantación de los mismos constituye una manifestación del poder dirección empresarial que emana de los arts. 38 CE y 20.1 E.T; y, además, en todos y cada uno de los planes se hace constar su carácter no consolidable, lo que implica que una vez expirada su vigencia no generen derecho adquirido alguno en la plantilla, ni que puedan ser considerados una CMB. Y todo ello nos lleva a concluir su alteración no puede nunca constituir una MSCT tal y como se deduce de lo previsto en el art. 41.1 E.T .

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

FALLAMOS

Apreciando de OFICIO LA FALTA DE COMPETENCIA DE JURISDICCIÓN RESPECTO DEL PUNTO SEGUNDO DEL SUPPLICO DE LA DEMANDA y con estimación de la excepción de caducidad DESESTIMAMOS la demanda deducida por CGT, a la que se adhirieron CC.OO., UGT, CSIF, USO y CIGA, frente a TELEPERFORMANCE ESPAÑA, SAU.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el 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 abogado, graduado social o representante 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 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 00 0315 18; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 00 0315 18, 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.